

We speak your language...

Karriere: Diversity Management in Großunternehmen



Der demographische Wandel hat stattgefunden. Aufgrund der fortgesetzten Förderung des Hausfrauenmodells hängt das Stiefkind Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern in punkto Frauenquote in Top-Unternehmen hinterher. Die dominierende Kultur in Führungsunternehmen ist immer noch männlich, weiß und heterosexuell. An der Uni Köln wird ein Referat für Gender-Qualitätsmanagement neu errichtet, welches u. a. hochschuleigenes Diversity Management fördern möchte. Dies nimmt campus-web zum

Anlass, dass Konzept Diversity Management in Großunternehmen eingehender zu betrachten und über eine Veranstaltung auf dem vergangenen Absolventenkongress zu berichten. Zum ersten Mal fand auf **Deutschlands größter Jobmesse** am 24. und 25. November 2010 in Köln eine Expertenrunde mit dem Titel „Einzigartig vielfältig – Diversity Management in Top-Unternehmen“ statt. Zu Beginn der Veranstaltung entschuldigte sich die Moderatorin **Dr. Britta Feis** dafür, dass auf dem Podium fünf weiße Frauen um die Vierzig sitzen. Es stimme nicht, dass kein Mann Diversity Management macht. Im Programm des Kongressplaners und in der Planungsphase waren männliche Kollegen angekündigt, die jedoch abgesprungen sind. Seit etwa fünf bis zehn Jahren wird bei der **Allianz SE**, der **Axel Springer AG**, der **Telekom Deutschland GmbH** und der **SAP AG** Diversity Management geleistet. Nachdem die Moderatorin eine eher unspezifische Definition für Diversity Management aufstellt („Vielfalt als die Kraft aller Welten“) fragt sie die Diskussionsteilnehmerinnen, wie viel Vielfalt ein Unternehmen eigentlich braucht.

Christine Keiner, Director University und Diversity Recruiting von der SAP AG erklärt, laufende Beispiele würden belegen, dass Chancengleichheit, Internationalität, unterschiedliche Altersstrukturen und Sexualitäten langfristig zu besseren Gesamtergebnissen und zukunftsfähigeren Visionen führen. Wenn große Firmen Teilzeitmodelle anbieten, um u. a. den Frauenanteil im Sinne eines „Fair Share“-Programms zu erhöhen, senkt dies zugleich die Burn Out-Quote und einhergehenden Kosten und erhöht so den Gesundheitskodex. Für Kunden und Mitarbeiter wird die Unternehmensattraktivität gesteigert und ein interkulturelles Verständnis gefördert, meint auch **Dr. Sandra Plato**, Leiterin des Personalrecruiting der Allianz. Auch im Versicherungsunternehmen Allianz mitarbeitende Väter können Elternurlaub nehmen und es werden ihnen Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten. Beim Prozess der Implantation des Diversity Managements in das Unternehmen wird die Stammebelegschaft über Befragungen, internes Mentoring und Schulungsmaßnahmen sensibilisiert und unterstützt. Führungskräfte werden vom Vorstand dazu motiviert langfristige Zielvorgaben zur Erfüllung von Quotensätzen, die ausländische und weibliche Mitarbeiter betreffen, festzulegen. Durch den Einsatz von Diversity Management wollen Unternehmen auch die Politik in die Verpflichtung nehmen, Vielfalt

Diversity Management

Zahlreiche internationale Großbetriebe, besonders im englischsprachigen Raum, haben in ihren Richtlinien den Punkt "Diversity Management". Auch in Deutschland vertreten Unternehmen und Verwaltungen diesen Management-Ansatz. Schwerpunkt der Strategie: Die Verschiedenheit der Angestellten wird gezielt zum Bestandteil der Personalstrategie und zur Organisationsentwicklung gemacht. Hierbei geht um eine Vielfalt auf unterschiedlichen Ebenen: Äußerlich erkennbare Unterschiede wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und körperliche Behinderung spielen eine Rolle, aber auch subjektive Unterschiede wie weltanschauliche, sexuelle Orientierung oder religiöser Lebensstil. Ende der 1990er Jahre kam das Konzept aus den USA nach Europa. Es soll nicht nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen fördern, sondern besonders den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Studien, etwa von McKinsey, belegen, dass gemischt zusammengestellte Gruppen eher zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen kommen und damit leistungsfähiger sind als homogene Teams. Weiterhin wird das Betriebsklima positiv geprägt.

wechselseitig und verantwortungsvoll zu fördern. Bei der Bewerberauswahl von Hiring Recruitern verändern sich die Shortlists für externe und interne Briefings. Die Deutsche Telekom unterstützt in ihrem Unternehmen unter anderem auch **Netzwerke für queere Menschen**, meint **Sabine Heise**, Diversity Consultant am Firmensitz der Telekom in Bonn. Anonymisierten Lebensläufen, die in einigen Ländern wie z. B. den USA eingesetzt werden, findet sie gekünstelt und wenig praktikabel. Sie machen ohne großen Nutzen mehr Arbeit. Schließlich geben im CV eingetragene Qualifikationen Aufschluss über das Geschlecht, die Rasse und das Alter der Bewerber. Modellprojekte mit anonymisierten Bewerbungen sind auch in Deutschland angedacht und werden derzeit durchgeführt. Komplette Anonymität dürfte auch das gegenwärtige Konzept des Diversity Managements erschweren, welches Vielfalt aktiv in Unternehmen integrieren möchte.

Mehr Infos findet ihr **hier**.

Autor: Ansgar Skoda/ **Bild:** Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm) /
10.05.2011

**Artikel
drucken**