



FORUM @ KANADA HAUS BERLIN



DKG-Signature Event: 5. Forum @ Kanada Haus Berlin

Vielfalt am Arbeitsplatz:

Der lange Weg vom Feigenblatt zur Unternehmenswirklichkeit

Jeder, der in einem größeren Unternehmen arbeitet, hat es bereits gehört, das Schlagwort von der Vielfalt am Arbeitsplatz. Bei der Bewerberauswahl wie auch bei der Beförderung sollen Grundsätze gelten, die alle gleichbehandeln. Weder Religion noch Hautfarbe oder ethnische Herkunft, weder das Alter eines Mitarbeiters noch sein Geschlecht, weder seine sexuelle Orientierung noch seine körperliche oder geistige Behinderung sollen seine Chancen mindern, einen Arbeitsplatz zu erhalten, der seinen Fähigkeiten entspricht. So weit, so gut.

Mehr als 1750 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben in Deutschland bereits die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Initiative, die von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom 2006 ins Leben gerufen wurde. Sämtliche großen Firmen schalten in ihrem Internetauftritt gleich unter dem Passus zur Compliance den Hinweis auf ihre Diversity.

Man kann diese Entwicklung als Modeerscheinung abtun oder sie in einen größeren Kontext stellen. Für die zweite Variante entschieden sich die Macher des 5. Forums @ Kanada Haus Berlin, das am 20. Mai stattfand. Experten aus Kanada und Deutschland gingen der Frage nach, welche Bedeutung die Vielfaltsdoktrin angesichts der demografischen Entwicklung hat.

Die massive Überalterung der westlichen Gesellschaften erschwert es, den Anteil der berufstätigen Bevölkerung auf einem hohen Niveau zu halten. Immer weniger Arbeitnehmer müssen die Sozialversicherungssysteme für immer mehr ältere Mitbürger finanzieren. Junge Menschen benötigen eine adäquate Ausbildung, damit sie den Übergang in den Beruf erfolgreich bewältigen können. Adäquat? Kanada muss vom System der dualen Ausbildung lernen, wie es in Deutschland praktiziert wird, betont John Manley, Präsident des kanadischen BDI (Council of Chief Executives). Die Kombination von Lehre und Berufsschule bringt Bewerber hervor, die in vielen Bereichen der Wirtschaft sofort einsetzbar sind.

Während das multikulturelle Kanada auf die Integration seiner Einwanderer und der Jugendlichen aus der indigenen

Bevölkerung setzt, stehen in Deutschland die Einbindung von Frauen in die Arbeitswelt und die Förderung älterer Arbeitnehmer im Vordergrund, wie Susanne Hoffmann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstreicht. Die Instrumente der Wahl variieren von Land zu Land, bestätigt Mark Keese von der OECD. Der internationale Vergleich zeigt deutlich, dass Flexibilität gefragt und kein Masterplan verfügbar ist. So sollten ältere Arbeitnehmer auf Wunsch früher aus dem Berufsleben ausscheiden dürfen. Dafür sollten Arbeitgeber auch ältere Mitarbeiter nach deren Leistung entlohnen und nicht nach dem Senioritätsprinzip. Jobwechsel noch mit Mitte/Ende 50 würden so zur Regel und bedeuteten nicht länger das Ende einer Karriere. Eigentlich nachvollziehbar in einer Zeit, in der 50 als das neue 40 gepriesen wird. Sollen wir darauf warten, dass politische Vorgaben die Rahmenbedingungen für Diversity regeln, uns den idealen Arbeitgeber suchen oder auf individuelles Engagement setzen? Auch hier ist ein pragmatischer Mittelweg zu favorisieren. Werner Eichhorst vom Institut für die Zukunft der Arbeit hält Maßnahmen für unabdingbar, mit denen der Staat Berufstätige entlastet. Diese reichen von der Kinderbetreuung und der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger über steuerliche Anreize bis hin zu flexiblen Ausstiegsszenarien aus dem aktiven Berufsleben.

Silvia Bohrisch von Siemens und Manfred Bührmann von der Commerzbank betonen demgegenüber den Spielraum, den einzelne Unternehmen haben. Siemens investiert eine nennenswerte Summe in die ständige Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Dies schließt spezielle Trainings für taube oder autistische Kollegen ein. Gebetsräume, in die sich Mitarbeiter unterschiedlicher Religionszugehörigkeit zurückziehen können, sind selbstverständlich. Die Commerzbank siedelte das Thema Vielfalt von Anfang an bei der Unternehmensführung an und eröffnete eine der ersten Firmenkindertagesstätten in Deutschland. Die Bank hat auch festgestellt, dass beispielsweise die Integration von Mitarbeitern aus der LSBTTIQ Community dazu beiträgt, neue Kunden zu gewinnen.

Genau das ist der Punkt auch für viele mittelständische Unternehmen, sagt Jan-Marek Pfau von Kienbaum Consultants. Wenn Diversity im Spiel von Angebot und Nachfrage zum Wettbewerbsvorteil wird, erkennen Unternehmen ihren geldwerten Vorteil. Dann kommt Diversity aus der Compliance-Ecke hervor und wird zum Business Case. Firmen, die erkennen, dass Vielfalt am Arbeitsplatz Dynamik und die Kraft zur Innovation mit sich bringt, werden Diversity nicht nur zulassen, sondern aktiv anschieben. Und gerade im Sales-Bereich lässt sich nachweisen, dass die Kunden Vielfalt honorieren. Vielfalt am Arbeitsplatz meint also das komplette Paket. Sie ist Bestandteil des Alltags und keine gönnerhafte Geste, unterstreicht Noëlle Richardson, Chief Diversity Officer im Justizministerium der Provinz Ontario. Sie muss in unterschiedlichen Organisationen individuell ausgestaltet werden, ohne dass sich einzelne Interessen gegenseitig blockieren. Sie ist der einzige Weg, um in einer zunehmend virtuellen Arbeitswelt für die Qualifizierung, Dynamik und Flexibilität zu sorgen, die Volkswirtschaften am Leben erhält. ■

(Ra)



VIP Keynote Speaker John Manley



Keynote Speakers und Botschafterin



Diversity Panel mit Botschafterin



Die Moderatorin Noëlle Richardson wurde eigens aus Kanada eingeflogen