

Dorothee Nolte

## Mehr Vielfalt wagen: Die Diversity-Konferenz 2016

Zehn Jahre Charta der Vielfalt, fünf Jahre Diversity-Konferenz: Es gab Gründe zu feiern für die rund 300 Teilnehmer\_innen der DIVERSITY 2016. Sie fand am 10. und 11. November in Berlin statt, veranstaltet von der Charta der Vielfalt und dem Tagesspiegel. Zwei Jubiläen und eine Erfolgzahl: Mehr als 2400 Unternehmen und Institutionen haben bereits die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, Diversity Management gezielt zu fördern.

Die Feierlaune war jedoch nicht ungetrübt, denn am Tag zuvor hatte Donald Trump die Präsidentschaftswahlen in den USA gewonnen. „Wir kämpfen hier für bestimmte Werte“, sagte Ana-Cristina Grohnert, Vorstandsvorsitzende des Vereins Charta der Vielfalt und Personalchefin der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young (EY), „und Trump hat mit einem Wahlkampf gewonnen, der gegen alle diese Werte stand.“ Der erstarkende Rechtspopulismus auf beiden Seiten des Atlantiks sei eine Herausforderung für alle, die sich für Diversity einsetzen. „Die Welt ist durch die Globalisierung und Digitalisierung komplexer geworden. Viele Menschen wünschen sich offenbar eine Reduzierung von Komplexität. Wir müssen auch diese Menschen mitnehmen und sie von den Vorteilen der Vielfalt überzeugen.“

Bislang bemüht sich nur ein Drittel der Unternehmen in Deutschland aktiv um eine vielfältig aufgestellte Belegschaft. Das geht aus der Studie „Diversity in Deutschland“ hervor, die Ana-Cristina Grohnert zu Beginn der Konferenz vorstellte. Das Darmstädter Marktforschungsinstitut Reimund Research hat im Auftrag von EY und Charta der Vielfalt 349 Organisationen befragt, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, und 250 zufällig ausgewählte Nicht-Unterzeichner. Für Aletta von Hardenberg, Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt, ergibt sich aus der Studie: „Diversity Management steht in Deutschland immer noch am Anfang. Die Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind dem durchschnittlichen Unternehmen mindestens zwei Schritte voraus.“ Der Antrieb, Diversity-Maßnahmen einzuführen, ist der Studie zufolge meist Personalmangel. Im Vordergrund steht für die meisten aktiven Unternehmen die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie Maßnahmen von Personalgewinnung und -entwicklung.

Die Teilnehmer\_innen der Diversity-Konferenz konnten sich in Keynotes und Workshops darüber informieren, was ganzheitliches Diversity-Management heute bedeutet. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig betonte: „Wo für mich die Vielfalt aufhört, ist bei den Gehältern.“ Eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von 21 Prozent sei nicht akzeptabel. Armin von Buttlar, Vorstand der Aktion Mensch, rief Unternehmen dazu auf, potenzielle Bewerber\_innen mit Behinderung aktiv anzusprechen und sich über die zahlreichen Fördermöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu informieren. Christina Schulte-Kutsch, Vizepräsidentin Leadership Development, Culture and Diversity bei der Telekom, sprach über altersgemischte Teams: Gute Erfahrungen mache die Telekom mit „Reverse Mentoring“ – junge Kolleg\_innen teilen ihr Wissen mit älteren, technisch weniger versierten Führungskräften, die Älteren geben Tipps zur beruflichen Entwicklung der Jüngeren. Der Präsident der Berliner Handwerkskammer Stephan Schwarz berichtete von Betrieben,

die Flüchtlinge ausbilden und einstellen: „Viele Meister sagen mir, dass die Motivation der Geflüchteten höher ist als die der anderen Auszubildenden und dass sie sehr zufrieden mit ihnen sind.“

In vier Workshops konnten die Teilnehmer\_innen praktisch anwendbares Wissen erwerben: Lisa Kepinski, Gründerin des Inclusion Institute, stellte die Methode des „Nudging“ vor, die darauf abzielt, Anreize zu setzen, um unbewusste Vorurteile zu überlisten. Ein Workshop der Aktion Mensch widmete sich dem Thema, wie Produkte und Dienstleistungen barrierefrei gemacht werden können, der Workshop „Mal wieder danebengegriffen?“ sensibilisierte für eine ausgewogene Sprache, die alle Zielgruppen erreicht und niemanden ausschließt. Und in der „Zeitreise Diversity“ gingen die Teilnehmer\_innen gemeinsam auf Spurensuche: Was hat sich in zehn Jahren Diversity-Arbeit verändert? Während es vor zehn Jahren hauptsächlich um Gender-Themen ging, gewinnen heute Themen wie „Religion und Weltanschauung“ an Relevanz.

„Visions of Diversity“: In diesem neuen Format präsentierten Wissenschaftler\_innen ihre Kernthesen zur Zukunft von Diversity – jeweils in genau sieben Minuten. Dominic Frohn, Leiter des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Köln) wünscht sich mehr Selbstverständlichkeit im Umgang mit sexueller Identität: „Personen, die damit im Arbeitsumfeld offen umgehen können, haben höhere Werte bei der Arbeitszufriedenheit, freien Ressourcen und der Verbundenheit mit dem\_r Arbeitgeber\_in.“ Meike Tilebein, Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Universität Stuttgart, wies darauf hin, dass es mehr Diversity-Dimensionen gibt als die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgehaltenen. Beschäftigte unterscheiden sich voneinander nicht nur in Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität, sondern auch in der Dauer der Betriebszugehörigkeit, in Berufserfahrung und fachlichem Hintergrund. Diversität sei sowohl Ressource als auch Risikofaktor und müsse daher mit System gemanagt werden, damit sie zum Innovationstreiber werden könne.

Abwechslungsreiche Formate, aktuelle Trends, Theorie in den Keynotes, Praxis in den Workshops und viel Zeit zum Netzwerken: Auch die Diversity-Konferenz 2017 wird diesen Grundsätzen folgen. Sie wird am 16. und 17. November wieder in Berlin stattfinden. Informationen und eine Dokumentation der bisherigen Konferenzen finden sich unter [www.diversity-konferenz.de](http://www.diversity-konferenz.de)

Nolte, Dorothee, Redakteurin, Politik und Konzepte, Der Tagesspiegel,  
dorothee.nolte@tagesspiegel.de