

Perspectives on Establishing Accountability“

Verantwortung übernehmen - Verbindlichkeit einfordern - Vielfalt erzielen

Erfolgreiche Wege zu nachhaltigem Diversity in Kommunen, Wirtschaft und Wissenschaft

Die idm-Jahrestagung war auch 2011 wieder komplett ausgebucht. Die inhaltliche Konzeption der Jahrestagungen war wie in den Jahren zuvor darauf ausgerichtet, den sektorübergreifenden Austausch und Dialog verschiedener Akteur_innen aus der Wirtschaft, den öffentlichen Verwaltungen (Ministerien, Kommunen), dem Non-Profit-Bereich und den Hochschulen zu fördern.

Zusammen mit den beiden Kooperationspartnern, dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main und dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa war der Fokus der Tagung auf Diversity in öffentlichen Verwaltungen gelegt.

Gemeinsam mit Dr. Bettina Schmidt eröffnete Andreas Merx, idm Vize-Präsident, die Tagung.



In seinen einführenden Worten verwies er zunächst auf die spannenden Entwicklungen in vielen Unternehmen, Organisationen und gesellschaftlichen Bereichen sowie die merklich verspürbare Aufbruchstimmung und dem vielerorts eingeleitetem Perspektivenwechsel zu Diversity. Er wies aber auch auf zum Teil deutlich sichtbare Widersprüche, Hindernisse und Grenzen des Diversity Managements in Deutschland hin: geringe Anzahl von

Frauen in Führungspositionen, Unterrepräsentation von Migrant_innen in vielen gesellschaftlichen Bereichen und nicht zuletzt "die schrecklichen Ereignisse der letzten Tage im Zusammenhang mit der Mordserie an türkei- und griechenlandstämmigen Bürger durch Neonazis, die uns sicherlich alle erschüttert haben." Merx fuhr fort: "Die fürchterlichen Mordtaten sind sicherlich in einem sehr spezifischen rechtsextremen Umfeld



entstanden. Ich denke und hoffe, dass wir nun eine dringend notwendige breite gesellschaftliche Debatte über Vorurteile, Diskriminierung, Rassismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Deutschland führen werden.

Für die Tagung stellte Merx dann die zentralen Linien für die Beiträge und Workshops in drei Leitfragen vor. Diese waren:

1. Wie erreichen wir eine stärkere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Diversity Management?
2. Mit welchen Strategien und Maßnahmen können bestehende Barrieren überwunden und mehr Fortschritte erzielt werden?
3. Wie kann im Austausch unterschiedlicher gesellschaftlicher Bereiche und Akteur_innen ein wechselseitiges Lernen stattfinden?



Prof. Dr. Uduak Archibong,
Director Center for Inclusion & Diversity, University of Bradford. UK.

Mit einer internationalen Perspektive startete die Jahrestagung mit dem Beitrag von Prof. Dr. Uduak Archibong. Ihr Vortrag „Diversity impact: Making interventions work in organisational performance and service delivery“ stand ganz unter dem Motto der Tagung, Strategien und Maßnahmen für eine stärkere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Diversity Management aufzuzeigen.

Sie ermutigte die Diversity-Engagierten, sich intensiver mit der Frage auseinanderzusetzen, die unseren Vorgesetzten schlaflose Nächte bereiten. "Top of the mind of CEOs are," so Archibong, "the economy, the customers, creating new markets, planned growth, the right people." All diese Anliegen, so Archibong, haben einen direkten Bezug zu Diversity. Sie veranschaulichte dies anhand der acht Erfolgsfaktoren („formula of success“), die in der 12. CEO-Studie von Pricewaterhouse Coopers genannt werden. Diese sind:

- *collaboration,*
- *customer service,*
- *reputation,*
- *agility,*
- *talent,*
- *balance,*
- *connectedness and*
- *durability.*

Auch hier stellte sie anhand von Beispielen aus der Praxis den Bezug zu Diversity her. Auf die Frage, was sichert Nachhaltigkeit ("what keeps organisations focused on diversity-related efforts? What maintains momentum?") nannte sie sechs Aspekte, die *Diversity Momentum Makers*: climate, commitment, collaboration, confirmation, communication, continuing improvement.



Archibong's six C-Model, the Diversity Momentum Makers

"The first 'C' is **Climate**. How does the diversity strategic plan link to your organisation's strategic plan? Diversity will not work as a stand alone. It has to be mainstreamed, it has to be part of your organisation's spirit and vision and organisational strategy - and that is that climate.

The second 'C' is **commitment**. And that is how we link diversity to strong leadership and champions within our organisation. Do we have leaders that understand diversity and are they genuinely engaged with it? How do you work with those leaders and champions? This is about identifying people who are passionate about the agenda, who have the resources to get things going... Do we have the strong visible leader how can take the agenda forward within our organisation, within our country?

The next 'C' is about **collaboration**. Who are the allies in leadership, who are likely to take and who have the sympathy, the empathy, the sentiment to take things forward? I do not think that anything will work unless we start to not only work within sectors but across sectors. What is the main reason why equity programmes in Canada worked: they work across sectors. In Austria we found that actions failed because the different sectors do not talk with each other and do not collaborate with each other.

The next 'C' is **confirmation**. We have to be more sophisticated in defining and presenting diversity. We have been too simplistic. As diversity scholars and experts we have been simplistic in presenting diversity as being an issue about blacks separate from sexual orientation issues, separate from religious issues, without imagining that we are an embodiment of these plural aspects of our life. I am standing here in front of you as a black woman, disabled, from a specific social group with specific work-balance challenges etc.. So by the time you look at me as a person, I am never complete until you look at these multiple identities I bring with me to my workplace. (...) It is that combination people have to bear in mind when they deal with me. We need to look at intersections and move away from diversity as a stand alone. Let's be serious about inclusive practices which is about multiplicity of identities we bring with us. Let's move on from just looking at physical diversity and look at for example the diversity of roles in our organisation and how that

may impact on our work. So let's be more sophisticated. That is what confirmation is about.

So let's move beyond legislation, which is actually about physical diversity. We are talking about a more sophisticated approach.

The next 'C' is Communication: We are not sharing enough of what we are doing. And lastly the 'C' for **continuing improvement**, thinking about benchmarking, thinking about monitoring and impact assessment, going beyond the on-the-surface quantitative analysis to begin to look at the quality of our work."



Emerging strategies for success

- Raising individual and organisational competence
- Educational programmes on diversity linked to Cultural Intelligence training and the development of a global mindset
- Linking good / best practice to the business case
- Ensuring more systemic change : root and branch
- Monitoring and measurement critical to success
- Delivering to raised expectations - particularly from those so long excluded and unheard
- Sustainability and mainstreaming

Als nächste Arbeitsschritte schlug sie vor:

- Share challenges and best practices
- Create a social network of diversity leaders
- Develop a system to help and support leaders with cultural/global insights
- Develop a new language for transformation (engage the emotional life of the organisation; engage in Diversity education! Diversity confidence!! Diversity competence!!!)





Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Mit ihrem Beitrag zu „Vielfalt als Herausforderung – Abbau von Diskriminierung in der Arbeitswelt“ stellte Christine Lüders die Herausforderungen bei der Schaffung von verbindlichen Vorgaben und Zielen in öffentlichen Verwaltungen in den Vordergrund. Neben den vielfältigen Projekten und Kampagnen appellierte sie daran, Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe zu begreifen. Den Beitrag von Christine Lüders finden Sie auf der Internetseite der ADS veröffentlicht.

Als erfolgreiches Beispiel für einer für alle öffentlichen Einrichtungen rechtlich verbindlichen Umsetzung nannte Lüders den Datenschutz: "In jedem Ressort, in jeder Behörde gibt es heute Datenschutzbeauftragte, die dafür sorgen, dass der Schutz persönlicher Daten gewahrt bleibt. Das brauchen wir auch für den Diskriminierungsschutz. Hinzu kommt, dass viele Möglichkeiten, Chancengleichheit pro-aktiv zu fördern, kaum bekannt sind oder zu selten genutzt werden. Mit „Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“ wollen wir das Rad nicht neu erfinden. Wir knüpfen an bereits Erprobtem an und wollen aus den Erfahrungen lernen."

Sie berichtete des weiteren von dem im Jahr 2011 von der ADS durchgeführten EU-geförderten Projekt zu Chancengleichheit und Diversity Mainstreaming in öffentlichen Verwaltungen. Ziel der Studie ist es, Standards zu Vielfalt in der Verwaltung in Form eines Praxishandbuchs den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen [siehe Bericht im idm-Newsletter Juli 2012].

Neben den aussagekräftigen Praxisbeispielen wurde auch hier die Frage nach dem Nutzen gestellt. "Wozu Diversity?"

"Eine Untersuchung im Auftrag der Roland-Berger-Stiftung hat 2011 dazu folgendes ergeben: Vielfalt führt nachweislich zu

- einer höheren Kreativität der Mitarbeiter_innen,
- einer höheren Attraktivität für Toptalente,
- erschließt den Zugang zu neuen Märkten und Investitionsmitteln,
- und die Wahrnehmung eines Unternehmens als Wunscharbeitgeber führt zu einer sinkenden Mitarbeiterfluktuation.!

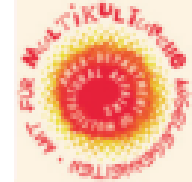
Dadurch können Human Resources-Kosten um durchschnittlich 10.000 Euro pro Mitarbeiter_in gesenkt werden, von der Einstellung bis zum Verlassen der Firma. Nun weiß ich um die Aussagekraft solcher hochgerechneten Zahlen. Doch die folgende Rechnung hat mich schon aufhorchen lassen: Bei einer jährlichen Fluktuation von ca. zwei Millionen Arbeitnehmer_innen in Deutschland bedeutet dies laut den Roland-Berger-Expert_innen ein jährliches Einsparpotenzial von rund 21 Milliarden Euro für die Wirtschaft.

Kein Wunder, dass sogar Roland Tichy, Chefredakteur der Wirtschaftswoche, daher vor wenigen Tagen anlässlich der Verleihung des Deutschen Diversity-Preises gesagt hat: "Diversity zu

fördern ist keine nette Geste, sondern steht im wohlverstandenen Eigeninteresse aller Unternehmen. Und übrigens fuhr Lüders fort: " Das sehe ich genau so."



Helga Nagel, Leiterin des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a. M. (AmkA)



Helga Nagel präsentierte die Eckpunkte des Frankfurter Integrations- und Diversitykonzepts, einer Stadt in der Migration der Normalfall ist und eben kein historisches Sonderphänomen darstellt. "Die multiethnische Stadt ist Realität und die Begriffe Mehrheiten und Minderheiten Hilfskonstruktionen, die zunehmend nicht mehr die Realität abbilden." Diversity Management ist für Städte wichtig, denn die Fähigkeit, mit Differenz umzugehen ist die Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts", so Nagel.

Eckpunkte des Frankfurter Konzeptes sind:

- es verbindet und vermittelt zwischen der Sphäre der transnationalen Wirtschaftsmetropole und der Sphäre der transnationalen Einwanderungsstadt;
- geht von einer über alle sozialen Schichten verteilten sozialen, kulturellen, sprachlichen Vielfalt aus und begreift sie als eine grundlegende Ressource weltstädtischer, kosmopolitischer Entwicklung, die es zu fördern und zu nutzen gilt;
- adressiert deshalb nicht nur neue und alte Einwanderer_innen, sondern alle Bürger und Bürgerinnen der Stadt.





Auch in der **Podiumsdiskussion**, moderiert vom idm-Mitglied **Beatrice Thomas**, gewannen die Tagungsgäste kurz und prägnant Einblicke in die Diversity-Arbeit.



Dr. Walter Kindermann, Leiter der Abteilung Integration, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa betonte, dass Hessen das Bundesland mit dem höchsten Ausländerquotienten sei. Das Land als Konzern müsse sich seiner Meinung nach aufstellen und versuchen, Vernetzungen der verschiedenen Ressorts herzustellen. Im Justizministerium

wurde z.B. sehr erfolgreich ein „Tag der Vielfalt“ gestaltet. Nach anfänglichen Ressentiments entstehe, so Kindermann, auf diese Weise mehr Offenheit für interkulturelle Vielfalt in der Verwaltung. Solchen Schritten könnten weitere folgen.

Dr. Kindermann betont, dass die Ministerien im Prinzip als Service-Leister der Gesellschaft (in seinem Fall der hessischen Gesellschaft) zu verstehen seien, was bedeute, dass sie entsprechend die Interessen des Landes widerspiegeln müssen. So gebe es z.B. einen hessischen Verwaltungsbeschluss zu dem Ziel, den Migrant_innenanteil zu erhöhen. Das AGG verbiete nun aber leider eine genauere Nachfrage zu diesem Punkt, was paradoxerweise jedoch Voraussetzung zur Erhebung der Ausgangslage sei.

Daraus folgte laut Kindermann die Frage, welche rechtlichen Aspekte eigentlich neu formuliert werden müssten, um Diversity-Prozesse nicht auszubremsen, sondern sie initiieren und implementieren zu können. Auch die Befragungstechniken zur Diskussion seien zu überdenken, da sie ggf. als nicht legal gelten.



Aletta von Hardenberg, Geschäftsführerin Charta der Vielfalt e. V., griff diesen Gedanken auf: wenn man mit einem Thema anfange, ergeben sich weitere Vernetzungen. Die Charta der Vielfalt biete diesbezüglich eine große Chance, die flächendeckende Verbreitung von Diversitätsideen und -ansätzen zu initiieren und zu unterstützen. Dabei erhalten die Möglichkeiten des Erfahrungsaustausch und des voneinander Lernens besondere

Bedeutung – diesen Qualitäten gegenüber sei es relativ egal, wie man es nennt: Diversity, interkulturelles Lernen und Arbeiten u.a..

Prof. Dr. Katrin Hansen, Vizepräsidentin für Planung, Finanzen und Internationales der FH Gelsenkirchen, wies darauf hin, dass es bei der Diskussion um den richtigen Ansatz die Frage der Herstellung von Verbindlichkeit entscheidend ist.

Dr. Hansen berichtete von einem Beispiel ihrer Hochschule, dem Modell „FH integrativ“. Ziel ist, durch die Kooperation der Hochschule mit Schulen zur Überwindung der mangelnden Durchlässigkeit von Schule und Studium beizutragen. In diesem Modell seien neben den Ministerien auch die Unternehmen mit im Boot.



Workshop 1 zu „Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen“ - moderiert von Dr. Bettina Schmidt

Anknüpfend an die Ausführungen von Dr. Helga Nagel erläuterte Dr. Eva-Maria Blum, Leiterin des Diversity-Fachteams beim AmkA die Umsetzung der Diversity Policy in Frankfurt. Ausgangspunkt dabei ist ein neues Kulturverständnis, das Menschen nicht allein aufgrund von Nationalität, Ethnizität oder Religion klassifiziert. Diversitätspolitik, so Blum, bedeutet, "Strukturen und Prozesse so zu verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen und persönlichen Merkmalen die gleichen Chancen haben". Das setzt eine diversitätssensible Organisationskultur voraus, setzt auf ein interkulturelles Personalmanagement und der Entwicklung von interkultureller Kompetenz bei den Beschäftigten in der Verwaltung.



Das Programm der Modellregionen des Landes Hessen, um strukturelle Veränderungen anzustoßen und Grundlagen für gelungene Integration zu schaffen, war Thema des Beitrags von **Klaus Burgmeier**, stellvertretender Abteilungsleiter in der Integrationsabteilung im Amt für Zuwanderung und Integration der

Stadt Wiesbaden und **Wibke Schindel**, Referatsleiterin im Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa. Sie leitet das Referat Modellprojekte/Integrationsförderung in der Abteilung Integration.

Etwa 26% aller Hessinnen und Hessen haben einen Migrationshintergrund. Die Gesellschaft verändert sich und somit sind auch strukturelle Anpassungen an neue Gegebenheiten erforderlich. Der vom Land gewählte Ansatz setzt auf:

- Vielfalt – Anerkennung und Wertschätzung
- Potentiale der Menschen mit Migrationshintergrund
- Integration wird nicht länger als Politik für Minderheiten verstanden, sondern als Politikbereich, der alle gesellschaftlichen, sozialen und ethnischen Gruppen betrifft
- Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe an allen gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Bereichen
- Veränderung von Regelinstitutionen, um langfristig Sondermaßnahmen für bestimmte Gruppen überflüssig zu machen.

Die Definition „Migrationshintergrund“, so Schindel, ist noch keine Erkenntnis, sondern verschleiert eher die Vielfalt. In Ihrem Beitrag zeigte sie auf, wie Interkulturelle Öffnung umgesetzt wird, welche Konzepte und Strategien sich bewährt haben und wie Verbindlichkeit erzielt wird.

Herr Burgmeier präsentierte das Integrationskonzept der Stadt Wiesbaden. Die Verwaltung, so Burgmeier, muss sich auf die zunehmend komplexere, da multikulturellere Umwelt einstellen und entsprechende Kompetenzen ausbilden." Als wichtige **Handlungsziele** der Stadt Wiesbaden nannte er:

- Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten ist erhöht.
- Die interkulturelle Kompetenz von Menschen mit Migrationshintergrund und die darin liegenden Potentiale werden anerkannt und verstärkt in Projekte der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung eingebunden
- Der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit interkultureller Kompetenz in kundenintensiven Bereichen der Stadtverwaltung ist auch in gehobenen Beschäftigungsverhältnissen erhöht.

Auf die Frage von Bettina Schmidt, was die **Erfolgsfaktoren** sind, nannten Schindel und Burgmeier u.a. folgendes:

- ein Beschluss - der politische Wille - muss vorliegen (Top-Down-Ansatz);
- Verständnis, dass Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe zu sehen ist;
- (Integrations-)Konzept wird von Fach-Promotor_innen entwickelt und von Gemeinderat/Landtag verabschiedet;
- Partizipationsmodell entwickeln - alle Ebenen in den Veränderungsprozess einbinden:
- Netzwerke und Arbeitsgruppen - Einbeziehen aller Akteure vor Ort (z.B. Migrant_innen-Organisationen einbinden);

- Verantwortliche für den Prozess bestimmen (Steuerungsgruppe), die für die Prozesssteuerung (Integrations-Management) zuständig sind;
- während man an einer einzelnen Maßnahme/Aktivität arbeitet stets den ganzen komplexen Prozess im Blick haben;
- keine Dienstleistungen ohne die Kundinnen und Kunden entwickeln;
- evidenz-basiert arbeiten: das was wir tun durch wissenschaftliche Studien und Evaluierung absichern;
- Konkrete Maßnahmen ausarbeiten, wie z.B. für Personaleinstellung;
- Standards z.B. für die Weiterbildung/Qualifizierung von Erzieher_innen zur interkulturellen Kompetenz erstellen;
- nicht alles machen, sondern das womit die größte Wirkung erzielt wird.



Eine erfolgreiche Diversity-Strategie, so Schindel, setzt Bewusstseinsveränderung voraus und das ist keine einfache Aufgabe und lässt sich auch nicht schnell umsetzen.

Auf die Frage nach den häufigsten **Hindernissen** bei der Umsetzung, äußerten Schindel und Burgmeier sowie Teilnehmende am Workshop:

- der Einstellungsstopp in vielen öffentlichen Verwaltungen. Das Ziel, die Beschäftigten solle die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln, kann somit kaum umgesetzt werden;
- Probleme bei der Datenerhebung (z.B. zum Migrationshintergrund);
- unklare und vielfältige Ressortzuständigkeiten erschweren die Umsetzung;
- Indifferente Politiker_innen bzw. andere Themen werden als wichtiger dargestellt;
- fehlende Ressourcen (Finanzen, Personal);
- es wird zu kurzfristig gedacht. Veränderungen und Wirkungen sind erst langfristig sichtbar.



Workshop 2 „Diversity Management an Hochschulen“ moderiert von Verena Bruchhagen



Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt a. M., berichtete über aktuelle Entwicklungen zur Umsetzung eines Diversity-Konzeptes an der Goethe-Universität. Anfang 2010 wurde beschlossen, die bisherigen Gleichstellungsstrategien um den Schwerpunkt „Diversity“ zu erweitern. Dabei ist das Ziel, strukturelle Benachteiligungen

aufgrund sozialer Strukturkategorien wie Geschlecht, soziale und kulturelle Herkunft, Alter, physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung etc. abzubauen. Zwei Ausrichtungen von Diversity Policies – Antidiskriminierungspolitik und die wertschöpfende Nutzung der Potenziale der Organisationsmitglieder - bringen dabei auch Spannungsverhältnisse zwischen politischen und ökonomischen Orientierungen und Interessen zum Ausdruck.

Prof. Dr. Carsten Herrmann-Pillath, Academic Director, East-West Centre for Business Studies and Cultural Science, Frankfurt School of Finance & Management gGmbH und **Alicia Hennig** stellten in ihrem Beitrag den Ansatz von Amartya Sen vor und eröffneten damit einen spezifischen Denk-Zusammenhang von Diversity und Bildung. Sie stellten fest, dass bei Anwendungen von Diversity außerhalb der Wirtschaft der Antidiskriminierungsansatz dominiere (wichtige Ausnahme: Diversity und urbaner Kosmopolitismus als Standortfaktor wie es etwa von Richard Florida et al. diskutiert wird). Ihre These: „Hochschulen sind Standortfaktoren! Die Frage ist: können wir den ‚ökonomischen Ansatz‘ zu Diversity auf die Bildungspolitik anwenden?“ Damit stellten sie die Verbindung von ethischer und ökonomischer Dimension der Diversity als zentrales Problem der Integration zur Diskussion.

Das besondere an dem Ansatz von Amartya Sen: er ermöglicht eine exemplarische Analyse der ökonomischen Wirkung sozialer Benachteiligung, etwa auch im tertiären Bereich des deutschen Bildungssystems. Vor diesem Hintergrund wurden nach A. Sens Ansatz orientierte Fragen auf die Evaluation der Bologna Reformen bezogen.



Workshop 3 zu „Diversity Management in Unternehmen“ - moderiert von Andreas Merx

Verantwortung und Verbindlichkeit in der Diversity Strategieimplementierung – Ansätze, Instrumente und Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis.

Einblicke in die Unternehmenspraxis boten zwei Unternehmen: **Commerzbank AG** und **Ernst & Young GmbH**. Um aktuelle Entwicklungen des Diversity Management bei der Commerzbank zu verstehen, sei ein Blick in die Historie wichtig,

betonte **Barbara David**, Group Human Resources bei der Commerzbank. Heute ist die Vielfalt in der Commerzbank geprägt von z.B. Mitarbeiter_innen mit über 100 verschiedenen Nationalitäten oder einer Quote von Frauen in Führungspositionen von 24%. Ab Januar 2012 wird es eine fundamentale Änderung in der Organisationsstruktur geben: durch einen internationalen Lenkungsausschuss wird Diversity Management weiter institutionalisiert und somit auch die Wichtigkeit auf oberster Führungsebene unterstrichen. Konkrete Instrumente, die bei der Commerzbank zum Einsatz kommen sind z.B. Investitionen in die work-life-balance, in die Ermöglichung von Pflegebetreuungen, Trainings und Schulungen im Rahmen von 'Lunch-and-Learn' oder Veranstaltungen an Samstagen für interessierte Mitarbeiter_innen. „Investitionen in Kinderprogramme zahlen sich immer aus“, so die eindeutige Erfahrung in der Commerzbank. Eine grundlegende Voraussetzung für ein erfolgreiches Diversity Management sei ein top-down Ansatz, der mit einer bottom-up Bewegung Hand in Hand ginge, Frau David.



Sabine Rachor, Senior Managerin, Advisory bei Ernst & Young, stimmte diesem Ansatz uneingeschränkt zu: top-down und bottom-up im Zusammenspiel seien auch bei Ernst & Young treibende Erfolgsfaktoren von gelebter Vielfalt. Zwei globale Trends treiben die Entwicklung von Diversity Management bei Ernst & Young an: der demografische Wandel und die fortschreitende Globalisierung. Rachor hob hervor: "Unser Ziel ist es, den lead im global mindset was Diversity Management betrifft zu erreichen". Eine detaillierte Diversity Management-Strategie, die mit balanced scorecard und balanced scoreboards untermauert ist, ist in eine globale Strategie eingebettet. Ohne 'head, heart und hand' sei jedoch kein business case umzusetzen. Erfolgsfaktoren seien dabei eine ausreichende Personalausstattung, ein strategisches Projektvorgehen, Kaskadierung und Messbarkeit, aktive Kommunikation und zu guter Letzt - Durchhaltevermögen.

(Bericht zum Workshop 3 vom idm-Mitglied **Susanne Dammer**)



Die inhaltliche Konzeption der idm-Jahrestagungen war auch in diesem Jahr ganz auf den sektorübergreifenden Austausch und Dialog verschiedener Akteur_innen aus Wirtschaft, Verwaltung, Kommunen und Hochschulen ausgerichtet. Im Rückblick auf eine erfolgreiche Tagung stellen die beiden Moderator_innen der Tagung Andreas Merx und Dr. Bettina Schmidt fest: "Das Konzept hat sich bewährt und wir werden es auch bei der nächsten idm-Jahrestagung umsetzen." Allerdings sind beide der Meinung, dass bei der nächsten Jahrestagung mehr Raum für das informelle Netzwerken eingeplant werden sollte.

Festakt zur Charta-Unterzeichnung idm in Kooperation mit der Charta der Vielfalt

Im Anschluß an die Jahrestagung fand die Überreichung der Urkunden an die Neu-Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt statt.

Die Fotodokumentation sowie weitere Informationen finden Sie auf der idm-Internetseite unter <http://www.hmdj.hessen.de>

charta der vielfalt



Charta-Unterzeichnung

Grußworte: *Jörg-Uwe Hahn*, Hessischer Minister der Justiz, für Integration und Europa und stellv. Ministerpräsident Hessens
Dr. Nargess Eskandari-Grünberg, Dezernentin für Integration der Stadt Frankfurt a. M.

VertreterInnen der Initiative „Charta der Vielfalt“ e.V.



Vielfalt in Hessen leben und gestalten

18.11.2011 - Pressemitteilung

Integrationsminister Jörg-Uwe Hahn ruft auf zu Fairness und Wertschätzung in den Unternehmen

Anlässlich der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch weitere acht Unternehmen und Institutionen sagte der stellvertretende Ministerpräsident und Integrationsminister Jörg-Uwe Hahn in seiner Laudatio im Frankfurter Öko-Haus: „Die heute hier anwesenden Organisationen bekennen sich durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt zu dem Ziel, eine Unternehmenskultur anzustreben, die von Fairness und Wertschätzung geprägt ist. Ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld soll geschaffen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität –Anerkennung entgegengebracht werden.“

„Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor“, so Integrationsminister Jörg-Uwe Hahn: „Erst Vielfalt ermöglicht differenzierte Betrachtungen, ausgewogene Problemlösungen, aber auch Kreativität und Innovation. Insofern liegen in einem gezielten Diversity Management, für das ein Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ Ausdruck sein kann, große Potentiale.“

„Das Land Hessen ist im Februar dieses Jahres der „Charta der Vielfalt“ beigetreten und hat damit sein Bekenntnis zu mehr Vielfalt abgegeben! Uns war dieser Schritt wichtig, auch wenn die hessische Landesregierung bereits 2009 ihre Integrationspolitik unter den Leitspruch „Vielfalt in Hessen leben und gestalten“ gestellt hat. Damit hat sie zwar zweifelsohne die vorhandene gesellschaftliche Vielfalt in Hessen (insbesondere im Hinblick auf Nationalitäten und ethnische und kulturelle Hintergründe) als gegeben anerkannt. Vielfalt erstreckt sich jedoch nicht nur auf unterschiedliche Nationalitäten oder „Migrationshintergründe“. Vielfalt existiert auch im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Religion, Bildung, Beruf, soziale Stellung, Interessen und viele andere Dimensionen und Eigenschaften“ sagte Integrationsminister Hahn: „Zudem möchten wir die

vorhandene Vielfalt nicht nur anerkennen, sondern auch aktiv wertschätzen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anerkennung für Ihre Arbeit, aber auch als Mensch entgegenbringen.“

„Um die Ziele der Charta zu erreichen und ihre Selbstverpflichtungen umzusetzen, haben wir begonnen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem ersten Schritt gezielt über Vielfalt zu informieren und sie für die unterschiedlichen Dimensionen der Charta zu sensibilisieren, insbesondere durch Fortbildungen und Informationsveranstaltungen und einen erstmals durchgeführten Aktionstag“, berichtete der stellvertretende Ministerpräsident Jörg-Uwe Hahn: „Darüber hinaus haben wir unseren Schwerpunkt auf die interkulturelle Öffnung der Verwaltung gelegt. Die Landesregierung hat sich zuletzt mit Kabinettsbeschluss vom 17. Juni dazu verpflichtet, die Interkulturelle Öffnung ressortübergreifend voranzutreiben. Eine eigens zu diesem Zweck eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet Vorschläge zu ihrer Umsetzung.“

Zu Ihrem Charta-Beitritt konnte der hessische Minister der Justiz, für Integration und Europa, Jörg-Uwe Hahn, begrüßen (siehe Foto):

- Abbott GmbH & Co. KG (Michele Manto, Director Commercial Operations Immunology)
- ansicht kommunikationsagentur (Haike Boller, Inhaberin)
- CMGRP Deutschland GmbH Weber Shandwick (Herr Dr. Rothärmel, Managing Director)
- DZ Bank AG (Olaf Siebeck, Abteilungsleiter Personal Grundsatz)
- Rödermark (Fatma Hayek Ouassini, Integrationsbeauftragte)
- R+V Versicherung AG (Magdalene Rusvay, Abteilungsleiterin Personalmanagement)
- SMA Solar Technology AG (Jürgen Dolle, Personalvorstand)
- World University Service Deutsches Komitee e.V. (Frau Christina Ayazi, Stellvertretende Vorsitzende des WUS, Herr Helmut Becker, Schatzmeister des WUS, Herr Wolfgang Nies und Dr. Bettina Schmidt, Mitglieder des WUS)

Pressestelle: Ministerium der Justiz, für Integration und Europa

Pressesprecher: Dr. Hans Liedel, Telefon: (0611) 32 2695, Fax: (0611) 32 2691

Wir bedanken uns bei allen Referentinnen und Referenten, den Mitwirkenden im Organisationsteam, den Tagungsgästen für Ihr Kommen und ganz besonders unseren beiden Kooperationspartnern, dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt und dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa für die finanzielle und inhaltliche Unterstützung.



Der Bericht wurde erstellt von Dr. Bettina Schmidt, idm-Vorstand.
bettina.schmidt@idm-diversity.org
www.idm-diversity.org

© Fotos: Bettina Schmidt und idm, sowie Fotos auf Seite 5 und 7 Fotograf Heibel im Auftrag des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa.