

Leben & Lassen

Der Tag gilt in Hunderten Unternehmen als wichtig: Bei der Firma Gegenbauer rührt ein interkulturelles Belegschaftsteam in Töpfen, um auf einem Street-Food-Markt mit unterschiedlichen Marktständen zu zeigen, wie einfach verschiedene Kulturen in Kontakt kommen können. Die Daimler AG lädt zum internen Vortrag über die Generation Y ein: Sie spannt den Bogen zum Thema generationsübergreifendes Miteinander und startet mit der Aktion gleich in einen ganzen „Diversity Summer“ des Mercedes-Benz-Vertriebs in Berlin. Der Polizeipräsident in Berlin eröffnet die Plakatausstellung „Gleichstellung weiter denken“. Und die Siemens AG bietet Workshops zu den Themen Interkulturelle Kompetenz und Sport mit Handicaps an.

Am 7. Juni 2016 ruft die Charta der Vielfalt zum 4. Deutschen Diversity-Tag auf. Unternehmen und Institutionen sollen Flagge zeigen für Vielfalt, Chancengleichheit und Wertschätzung einer gemischten Belegschaft. Und was zunächst eher abstrakt klingt, bringt an diesem Tag, aber auch weit darüber hinaus, erstaunlich kreative Ergebnisse hervor.

Andreas Merx, Vorsitzender der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm), beschreibt das so: „Der Diversity-Tag setzt einerseits mit seinen landesweit stattfindenden Aktionen und bunten Events ein wichtiges Zeichen für Vielfalt, gegen Diskriminierung und Rassismus.“ Eine Zukunft ohne Vielfalt sei in Deutschland gar nicht mehr denkbar: „Die Frage ist nicht mehr ob, sondern wie wir zusammenleben und zusammenarbeiten wollen.“ Merx sieht aber auch, was dieser Tag nicht leisten kann. „Einstellungen und Strukturen ändern sich nur langfristig und das ist eine Aufgabe von Politik und Gesellschaft.“

Den Diversity-Tag gibt es seit 2013, und immer mehr Unternehmen nutzen diese Gelegenheit. Im ersten Jahr beteiligten sich an dem von der Charta der Vielfalt ins Leben gerufenen Tag 239 Unternehmen und Institutionen mit 366 Aktionen. Vergangenes Jahr waren es bereits mehr als 420 Organisationen, die mit 870 Aktionen insgesamt 3,4 Millionen Beschäftigte erreichten. Ein Rekord, der sehr wahrscheinlich 2016 erneut gebrochen wird. Steckt hinter dem Konzept eines Diversity Managements also doch mehr als ein Lippenbekenntnis, zustande gekommen durch den Druck aus Politik und Öffentlichkeit?

Andreas Merx, der im Fachverband mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung und mit Nichtregierungsorganisationen arbeitet, sieht auf jeden Fall noch eine Menge Handlungsbedarf: „Um wirklich offene und inklusive Unternehmen, Verwaltungen oder Hochschulen zu werden, müssen sich die Verantwortlichen ernsthaft mit Mechanismen und Barrieren auseinandersetzen, die Vielfalt auf allen Organisationsebenen oft noch verhindern.“ Eine ehrliche Auseinandersetzung mit „so unbequemen Themen wie Macht, Privilegien, informellen Netzwerken, mit Vorurteilen und strukturellen Diskriminierungen, mit Sexismus und Rassismus findet noch viel zu wenig statt.“

Für Unternehmen ist das eine langfristige Herausforderung. Mark PrévotEAU, Teamleiter Personalentwicklung bei den Berliner Verkehrsbetrieben, verfolgt seit Jahren beharrlich ein Konzept, das unter anderem regelmäßige Diversity-Sensibilisierungstrainings für die Belegschaft vorsieht. Die Teilnahme am Diversity-Tag ist für das Unternehmen eine von vielen Selbstverständlichkeiten: „In unserem Konzern arbeiten ungefähr 14 000 Menschen, die einen Großteil der Berliner Bevölkerung abbilden“, sagt er: „Das bedeutet, wir leben Vielfalt das ganze Jahr. Der Diversity-Tag ist ein willkommener Anlass, sowohl bei der Belegschaft als auch bei der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit und Interesse auf das Thema zu lenken.“

Lob der Vielfalt

Am 7. Juni ist Diversity-Tag. Viele Firmen in Berlin nehmen ihn zum Anlass, um die Chancengleichheit zu fördern

VON GABRIELE MARIA GERLACH



Nicht ob, sondern wie wir zusammenarbeiten wollen, ist die Frage.

Gegen Vorurteile

Das Konzept von Diversity hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Diversity lässt sich mit „Vielfalt“ übersetzen.

Die Vielfalt einer Gesellschaft machen viele Merkmale aus: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Ziel ist, ein Arbeitsplatzumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Die Charta wurde 2006 von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom ins Leben gerufen. Mehr als 2250 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet.

In diesem Jahr findet ein Parcours mit Mitmach-Aktionen, Informationsständen und einem Quiz statt. Interessierte besuchen bei einem interreligiösen Stadtspaziergang durch Kreuzberg eine Moschee, Synagoge und Kirche.

Beim Gebäudereiniger und Immobiliendienstleister Gegenbauer, wo der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im kaufmännischen und im gewerblichen Bereich traditionell sehr hoch ist, wurde schnell klar, warum es für den geplanten Street-Food-Markt gute Gründe gibt: Gemeinsames Essen ist in allen Kulturen wichtig. „Deswegen bleiben wir auch dieses Jahr bei dem Konzept und stellen fünf Kulturen vor: Tunesien, Griechenland, Türkei, Polen und Rumänien“, erklärt Susann Krüger vom Eventteam bei Gegenbauer. Damit genug zu essen für alle da ist, fangen die engagierten Hobbyköche schon am Vortrag mit der Zubereitung an.

Zeit also, auf sich stolz zu sein? Zwischen den bundesweiten Aktionstagen ist die Sache schwieriger. Denn viele Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten zahlen lieber die fällige Ausgleichsabgabe, als die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent Menschen mit Behinderung einzustellen. Die Berufung einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden ist noch immer eine Schlagzeile wert, ebenso das Outing eines schwulen Fußballers oder Dax-Vorstands. Und noch immer berichtet jede zweite Frau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

So hübsch verpackt die Botschaften am Diversity-Tag daher kommen: Damit die Begeisterung nicht wieder abklingt, braucht es in jedem Unternehmen Zeit und Geld. Bei der Berliner Polizei gibt es seit Anfang dieses Jahres ein Diversity-Büro. Dessen Leiter, Oliver Gerath, hofft, dass die Plakatausstellung „Gleichstellung weiter denken“ helfen kann, eine Organisationskultur zu fördern, die nicht nur Gemeinsamkeiten, sondern auch Unterschiede wahrnimmt, sie wertschätzt und fördert.

Bei der Daimler AG engagiert sich unter anderem das Women's Business Network: eine Gruppe von Frauen, die sich an Frauen und interessierte Männer richtet. „Das Wissen der Belegschaft soll kreativ, über einzelne Abteilungen hinweg und hierarchieunabhängig integriert werden“, erläutert Andrea Schäfer vom Netzwerk. Es gibt den Vortrag zum Thema Generation Y. Daneben, berichtet Andrea Schäfer, „organisieren wir das ganze Jahr über Veranstaltungen wie gemeinsame Mittagessen mit weiblichen und männlichen Führungskräften oder Workshops zum Thema Karriere“.

Natürlich steht hinter dem Konzept vor allem auch eine Kosten-Nutzen-Analyse: Kleineren und mittleren Unternehmen fällt es oft schwerer, die finanziellen Ressourcen aufzubringen und eine vielfältige Belegschaft aufzubauen. Die Umsetzung von Diversity Management muss hier entsprechend individuell zugeschnitten werden.

In der Zukunft könnte vor allem das Thema der sozialen Herkunft wichtiger werden. Das glaubt zumindest Andreas Merx von der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management. In Deutschland, sagt er, bestehe ein so deutlicher Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg wie in kaum einem anderen Land in der OECD, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: „Das soziale Milieu, der Habitus, wo man studiert hat, spielen oft eine wichtigere Rolle als etwa Geschlecht oder Migrationshintergrund. Vor dem Hintergrund eines gespaltenen Arbeitsmarktes und einer sozial immer ungerechteren Gesellschaft müssen Diversity-Ansätze stärker auf die sozialen Zusammenhänge eingehen.“

Sein Fazit: Diversity darf nicht zum Wohlfühlprogramm für die ohnehin schon privilegierte Belegschaft aus gut gehenden Betrieben werden. Sie geht alle an.

LIEBESFRAGEN

MALTE WELDING ANTWORTET



Darf man einfach seinen Träumen folgen?

Mein Freund möchte sein Studium abbrechen und sich selbstständig machen. Er sagt, das sei sein Traum, aber ich denke: Träumen sollte man nachts. Aus meiner Perspektive gefährdet er damit unsere gemeinsame Zukunft. Jenny, 27

Ihnen ist vielleicht aufgefallen, dass 2016 ziemlich viele Prominente gestorben sind. Nun ist die alljährliche Prominentensterberate vermutlich immer gleich hoch, 2016 ist kein besonders gefährliches Jahr. Was neu ist: Es sind unsere Idole, die jetzt sterben. Dass Rock Hudson starb, schien uns natürlich: Wir waren ja noch winzig und er immer bloß schwarz-weiß. Aber jetzt sterben die, die immer bunt waren, purpurfarben wie Prince oder sogar mit zwei Augenfarben wie David Bowie, es sterben Rapper und Komiker, es sterben die ewig Jungen.

Obwohl wir auf Facebook so gut aussehen, eines hat sich nicht geändert: Gestern waren wir noch Kinder, heute sterben die Idole unserer Kindheit, und morgen sterben wir.

Ich halte nicht viel von dem Satz, man solle jeden Tag leben, als wäre er der letzte. Dann würde man leben wie Ozzy Osbourne, was zu unangenehmen Überraschungen führen kann, wenn man doch länger lebt. Was aber gilt: Lebe jedes Leben, als wäre es dein letztes.

Der amerikanische Comedian Billy Burr sagte: „Mach dir klar, dass es nicht das Schlimmste ist, mit 30 auf einer Matratze zu schlafen. Das Schlimmste ist, in einem riesigen superkomfortablen Doppelbett zu schlafen neben einer Frau, die du nicht richtig liebst, aber aus irgendwelchen Gründen geheiratet hast. Und einen Job zu haben, den du hasst – du wirst da liegen und davon träumen, allein auf einer Matratze zu schlafen. Es liegt kein Risiko darin, seinen Träumen zu folgen. Es liegt ein ungeheures Risiko darin, auf Nummer sicher zu gehen.“

Es ist tatsächlich unrealistisch, nicht seinen Träumen zu folgen. Dabei muss man sorgsam darauf achten, dass man keine Retortenträume träumt, dass man also nicht Filmstar oder Popstar werden will, weil das die Träume sind, die einem gezeigt werden als „Hier! Traum das!“, sondern, dass man sich Zeit nimmt zum Träumen, also wirklich herausfindet, was man selbst will.

Das nicht zu tun, ist deshalb unrealistisch, weil sein Leben nur halb zu leben oder große Teile davon mit einer Tätigkeit zu verbringen, die man nicht mag, bedeutet, es zu verschwenden. Man bekommt diese Zeit nicht erstattet.

Hören Sie also bitte auf zu denken wie die Eltern in „Club der Toten Dichter“. Robin Williams ist schon tot. Lassen Sie ihn nicht im Grab rotieren.

Die Liebe stellt Sie vor schwierige Fragen? Malte Welding gibt Ihnen eine Antwort. Schreiben Sie an: liebe@berliner-zeitung.de

Schon ein Jahr nach der Hochzeit hatte sie genug von seiner Unordentlichkeit. Ihn nervte ihr Drang, wichtige Fragen, vom Urlaubsziel bis zur Tapetenwahl, im Alleingang zu entscheiden. Sie trennten sich – nur, um sich sodann wieder zusammenzuraufen. Nicht ein Mal, sondern sogar mehrmals. Er versprach, seine Sportklamotten nicht mehr auf dem Sofa abzuwerfen, sie wollte kompromissbereiter werden. Inzwischen lebt das Paar seit 17 Jahren im On/Off-Modus. Die Trennungspausen hätten dafür gesorgt, dass sie sich immer wieder neu verliebten, beteuern beide.

Zu schön, um wahr zu sein? Beziehungspausen bergen nach Ansicht von Paartherapeuten in einer ausweglos scheinenden Phase durchaus Potenzial: „Eine Trennung auf Zeit, für einige Wochen oder wenige Tage, gibt den Partnern die Chance, sich zu sortieren und emotional zur Ruhe zu kommen“, sagt der Hamburger Paarcoach Henning Matthaei. Am Ende müssten aber ein gemeinsames Gespräch und die Suche nach der Konfliktlösung stehen. „Einfach nur

Noch einmal mit Gefühl

Kann eine Trennung auf Zeit die Partnerschaft retten? Beziehungspausen sind mitunter eine Chance – wenn man Regeln beachtet

Sinnpause: Eine Trennung, nur um Dampf abzulassen, bringt nicht viel.



auseinanderzugehen, um Dampf abzulassen und dem anderen weniger Angriffsfläche zu geben, das funktioniert nicht.“

Gesicherte Erkenntnisse, ob Trennungen auf Zeit der Beziehung tatsächlich wieder Schwung verleihen, gibt es nicht. Genauso wenig wie aktuelle Statistiken über die Zahl solcher Auszeiten. „Älteren Untersuchungen zufolge finden in Deutschland relativ wenige Paare nach einer Trennung wieder zusammen“, erläutert der Soziologieprofessor Oliver Arránz-Becker aus Halle, der zum Thema forschte. Womöglich liegt das daran, dass vielen der Mut fehlt. „Eine solche Beziehungsauszeit ist mit hohem Risiko verbunden, der Ausgang ist offen“, sagt der Hamburger Psychologe Michael Cöllen. Er beobachtet, dass gut ein Fünftel der Paare, die wegen Trennungsgedanken eine Paarberatung in Anspruch nehmen, auch das Trennungsexperiment wagen.

Wenn die Paare die Zeit konsequent nutzen, könne das positive Impulse setzen, sagt Cöllen. Voraussetzung sind konkrete Absprachen, etwa vereinbarte Treffen, und

eine Klärung, ob man Hilfe zur Konfliktlösung nutzen will. „Eine mehrmonatige Sende-pause allein bringt nichts, weil die Konflikte nicht gelöst werden.“

Der Versuch eines gemeinsamen Neustarts ist vor allem ein Abwägungsprozess. „Nur wenn die Investitionen wie Kinder, Trennungskosten oder andere Barrieren als erheblich und die verfügbaren Alternativen von beiden Ex-Partnern als unbefriedigend wahrgenommen werden, kann ein erneuter Aushandlungsprozess eingeleitet werden“, sagt Soziologie Arránz-Becker. Am Ende dieses Prozesses kann dann eine gemeinsame Entscheidung für eine Versöhnung stehen.

Trennungen auf Zeit als Chance für die Liebe funktionieren nur, wenn beide es wollen: Da sind sich die Experten einig. Zu den Absprachen gehört eine Vereinbarung, wie lange die Auszeit dauern soll. Wichtig ist, dass grundlegende Übereinkommen auch in dieser Phase gelten – das Bekenntnis zur Treue beispielsweise. Ein Seitensprung in dieser Phase ist jedenfalls kaum dazu geeignet, die Liebe zu retten. (BLZ/dpa)