

DAS REGIONALE MAGAZIN DER IHK WÜRZBURG-SCHWEINFURT

06.2022

Wirtschaft

IN MAINFRANKEN

www.wuerzburg.ihk.de



New Work

Wenn die persönliche Entfaltung
in den Mittelpunkt rückt

Norman Liebeskind,
Faaren GmbH

Diversität als Chance verstehen

VIELFALT. Ein sich zunehmend verschärfender Fachkräftemangel und der demografische Wandel stellen Wirtschaft und Gesellschaft seit einigen Jahren vor neue Herausforderungen. Zahlreiche Studien führender Wirtschaftsinstitute zeigen, dass Diversität in der Belegschaft von Betrieben und die Einführung von Diversity Management in Unternehmen eine Möglichkeit ist, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Die Kneipp GmbH und das Architekturbüro Haas + Haas zeigen, wie es geht.



Rund 83 Prozent beträgt die Frauenquote bei der Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR.

Dabei ist das Thema Diversität keineswegs eine Erfindung des 21. Jahrhunderts. Vielmehr liegen die Ursprünge in den USA der 1960er-Jahre, als dort Menschen unterschiedlichster Nationalitäten, Ethnien, Kulturen und Religionen auf die Straße gingen und gegen Diskriminierung und für mehr Chancengleichheit demonstrierten.

Mitte der 1990er-Jahre kam der Vielfaltsgedanke (Diversität) dann durch amerikanische Konzerne nach Deutschland – und hält seit dieser Zeit langsam Einzug in die Unternehmen. Unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel wurde im Dezember 2006 die „Charta der Vielfalt“ von vier Unternehmen ins Leben gerufen. Ziel dieser Arbeitgeberinitiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Es soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und

geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – mit Respekt und Wertschätzung begegnet.

Kneipp unterzeichnet „Charta der Vielfalt“

Bisher haben diese Selbstverpflichtung über 4.500 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14,6 Millionen Beschäftigten unterzeichnet. Einer dieser Unterzeichner ist seit Sommer 2021 die unterfränkische Kneipp GmbH mit weltweit rund 700 Beschäftigten aus 40 Nationen mit Stammsitz in Würzburg. „Als international agierendes Unternehmen ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitenden ein zeitgemäßes und tolerantes Arbeitsumfeld zu bieten. Außerdem ist ein hohes Maß an Innovationskraft und -fähigkeit unabdingbar, um sich in unserer Branche langfristig zu behaupten. Dafür brauchen wir hochqualifizierte Mitarbeitende, die unterschiedliche Perspektiven, Fähigkeiten und Expertisen mitbringen und Kneipp voranbringen wollen“, betont Doreen Neuendorf, Head of Global Com-

»Uns ist es wichtig, unseren Mitarbeitenden ein zeitgemäßes und tolerantes Arbeitsumfeld zu bieten.«

Doreen Neuendorf, Head of Global Communications, Kneipp

munications bei Kneipp. Angesichts dessen sei es für Kneipp schon immer wichtig gewesen, für Bewerberinnen und Bewerber mit diversem Hintergrund interessant zu sein. „Eine begeisterte, offene und inklusive Unternehmenskultur, die Mitarbeiter in all ihrer Unterschiedlichkeit wertschätzt und fördert, ist ein großer Pluspunkt und soll dazu führen, dass ein Bewerber sich letztendlich dann auch für Kneipp entscheidet.“

Der Prozess braucht Zeit

Allerdings ist die bewusste Entscheidung für mehr Diversität und die Einführung eines Diversity Managements in ein Unternehmen ein Prozess, der nicht von jetzt auf gleich stattfindet, sondern Zeit in Anspruch nimmt. So hat man sich bei Kneipp mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ vor einem Jahr dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu kreieren, in dem sich alle Mitarbeiter wertschätzt, akzeptiert und respektiert fühlen. „Trainings und Kommunikationsmaßnahmen, die das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für Diversität stärken sollen, sind bereits gestartet und sollen das ge-



Design - Bau - Service

**Büro- und Gewerbeimmobilien
mit System**

samte Jahr weiterlaufen“, so Neundorf. „Unser Fokus liegt anfangs auf den Dimensionen Herkunft und Geschlecht, weitere Schwerpunkte werden bald folgen.“ Ziel sei es, Frauen aktiv zu fördern, um in höhere Führungsebenen aufzusteigen. Wie von Doreen Neundorf zu erfahren war, sind bei Kneipp aktuell bereits 46 Prozent der Führungskräfte weiblich, doch nehme diese Zahl mit steigender Führungsebene ab. „Allerdings liegen uns im Umkehrschluss natürlich auch die Männer am Herzen und wir wollen diese stärker für eher weiblich dominierte Abteilungen wie Human Resources, Marketing oder Forschung und Entwicklung gewinnen“, so die Kommunikationschefin. Konkret sieht das so aus, dass beispielsweise Mitarbeiter und Führungskräfte für die Themen Diversity und Unconscious Bias (unbewusste kognitive Verzerrung) sensibilisiert werden und Human-Resource-Prozesse wie das Recruiting oder Beförderungprozesse auf Diskriminierungspotenziale hin analysiert werden.

Diversität und Diversity Management sind keine Frage der Betriebsgröße. Dennoch ist die Umsetzung für größere Unternehmen aufgrund ihrer höheren

Personalkapazität oft einfacher als für kleinere Betriebe, wo der Prozess eher nebenbei zum Alltagsgeschäft ablaufen muss.

Haas + Haas setzt auf Frauenpower

Ein solches Unternehmen ist etwa das Architekturbüro Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR in Eibelstadt. Seit vielen Jahren setzt man dort auf Frauenpower. Bei insgesamt 18 Mitarbeitern, die beiden Inhaber Michael und Stephan Haas mit eingerechnet, sind insgesamt 15 Frauen beschäftigt, was einem Anteil von 83 Prozent entspricht. Allerdings verfolgt man bei Haas + Haas damit nicht bewusst eine Strategie. Für die Chefs spielt es keine Rolle, ob ein Bewerber männlich, weiblich oder divers ist oder welche Nationalität er hat. Oberste Prämisse sei, dass das Team zusammenpasst. Mögliche Vorteile, die für Frauen als Mitarbeiter sprächen, seien oftmals eine hohe soziale Kompetenz und ein gutes Konfliktmanagement, heißt es aus dem Unternehmen. Dass man bei Haas + Haas prinzipiell für alles offen ist und Nationalitäten keine Rolle spielen, zeigt sich auch darin, dass das Architektenbüro derzeit eine Stelle für Ge-

flüchtete aus dem Kriegsgebiet der Ukraine anbietet.

Fachkräftemangel kann Wachstum hemmen

In Deutschland gehen in den kommenden Jahren allein altersbedingt sechs Millionen Menschen in den Ruhestand. Ein Zustand, der den bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärfen wird. Mit Blick auf Mainfranken betont Michael Beckhäuser, Inhaber von Beckhäuser Personal & Lösungen e.K. in Würzburg, dass der Fachkräftemangel insbesondere in der Region Unterfranken ein Wachstumshindernis sei. Die Arbeitslosenquote von 2,7 Prozent spreche für sich. „Arbeitgeber werden künftig gefordert sein, Quereinsteigern eine Einstiegschance zu geben. Das sogenannte ‚Matching‘ wird dann vielleicht nur noch bei 60 Prozent landen.“ Deshalb fordert Personalberater Michael Beckhäuser Unternehmen auf, in den Spiegel zu schauen und sich zu fragen: „Welche zusätzlichen Zielgruppen, zum Beispiel Frauen, Ältere oder Migranten, können angesprochen werden? Denn der Bewerbermarkt wird tendenziell noch enger und umkämpfter werden.“ *Rudi Merkl*

83

Prozent Frauenanteil hat das Architekturbüro Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR.



Inklusion und Diversität spielen bei Kneipp eine wichtige Rolle. 2018 besuchten Mitarbeiter der Mainfränkischen Werkstätten das Unternehmen. Saisonal arbeiten bei den Mainfränkischen Werkstätten teilweise über 100 Personen in zehn Arbeitsgruppen daran, die Kneipp-Geschenkpäckchen zu konfektionieren. Damit sind sie in diesem Bereich der größte Dienstleister der Kneipp GmbH.

Bild: Kneipp/PR