

Soziale Verantwortung von Betrieben

Zu Beginn der Veranstaltung begrüßte Herr Dr. Voß die Anwesenden und stellte die beiden Referentinnen des Abends vor.

Zum Thema **Diversity Management** wurde Frau Dr. Kathrin Prümm von der Hochschule Bremen als wissenschaftliche Expertin und Frau Brigitte Heinicke von der Airbus Operation GmbH eingeladen, um einen Einblick in den betrieblichen Teil des Diversity Managements zu geben.

Herr Voß machte darauf aufmerksam, dass heutzutage große Hoffnungen an das Diversity Management gestellt werden. Diversity Management soll eine bessere Chancengleichheit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sicherstellen. Somit wurde der erste Vortrag von Frau Prümm, die die wissenschaftliche Sicht auf das Diversity Managements darstellen sollte, eröffnet.

Zunächst ging Prümm auf die Definition von Diversity Management ein. „Diversity bedeutet Vielfalt und steht als Schlagwort für gesellschaftliche Pluralität“. Man kann es unter sechs Hauptpunkten betrachten: Geschlecht, Rasse, Religion, Behinderung, Alter und Sexualität. Sie brachte zur Sprache, dass die Arbeitsleistung in Betrieben durch gelungenes Diversity Management gesteigert werden kann. Dies ging auch aus der Studie Globale Work Force 2000 hervor. Als Rechtsquellen benannte die Referentin Unter anderem die EU Verträge als auch das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und das Betriebsverfassungsgesetz.

Als Nächstes stellte Frau Prümm die Efficiency und die Equity Perspektive im Diversity Management dar. Bei der betriebswirtschaftlichen Efficiency Perspektive geht es um die Annahme, dass Diversity Management Kosten senkt, die durch Diskriminierung und mangelhafte Kommunikation in Betrieben entstehen können. Doch Prümm stellte die empirische Belastbarkeit dieser Argumentation in Frage. Bei der Equity-Perspektive handelt es sich um eine normative Perspektive. Diese beschrieb sie als professionellen Umgang mit Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Unrechtsbekämpfung. Im Anschluss kam Frau Prümm noch auf die soziale Verantwortung von Betrieben im Sinne des Diversity Management zu sprechen.

Folgende Argumente sprechen für Diversity Management in Unternehmen:

Durch das Diversity Management kommt es zu einer Analyse von Strukturen, Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur, also der Einstellung von Führungskräften und allen Mitarbeitenden. Auch in den Bereichen Kreativitäts- und Problemlösung sowie Internationalisierung kann durch Diversity Management ein Unternehmen an Attraktivität gewinnen.

Zum Ende kam Frau Prümm noch auf die Finanzierung zu sprechen. Sie gibt zu bedenken, dass Anlage und Finanzentscheidungen und damit der Gewinn von Anlegern zunehmend anhand von Corporate Social Responsibility-Werten getroffen werden. Trotzdem sieht sie eine

Chance für die zunehmende Durchsetzung des Diversity Managements. Denn durch den weltweiten Transfer von Arbeitsstandards kommt es zu einer positiven Entwicklung. Hiermit schloss Frau Prümm ihren Vortrag ab und gab das Wort an Herrn Voß weiter.

In dem folgenden Vortrag von Brigitte Heinicke ging es um Diversity Management im Bezug auf Airbus. Frau Heinicke ist selbst als Betriebsrätin bei Airbus tätig. Als Erstes gab sie eine Übersicht über die strukturelle Zusammensetzung der Airbus Group GmbH. Sie berichtete den Zuhörern, dass die Airbus Group GmbH als internationales Unternehmen mehr als 144.000 Mitarbeiter beschäftigt. Davon seien alleine über 50.000 Mitarbeiter/in am Standort Deutschland angestellt, den größten Anteil an Mitarbeitern/in, hätten mit 54.000 Angestellten_Innen die französische Arbeitergruppe. Sie gab zu bedenken, dass Bremen einer der wichtigsten Standorte in der Welt ist. Frau Heinicke betont, dass der aktuelle Frauenanteil im Unternehmen nicht ausreiche. Zwar verlaufe der Anstieg der Frauenquote in den letzten Jahren positiv, doch seit einem Jahr stagniere die Quote bei 14 %. Frau Heinicke gab außerdem zu bedenken, dass der Anteil der Arbeitnehmer im mittleren Alter zu hoch ist und das Unternehmen eine neue Strategie für die Anwerbung von jungen Mitarbeitern entwickeln müsse. Circa 1.280 Beschäftigte am Standort Deutschland sind ausländischer Herkunft, davon seien Franzosen mit 31,5% am stärksten im Unternehmen vertreten. Jedoch gäbe es auch einen hohen Anteil an britischen und spanischen Arbeitnehmer im Unternehmen.

Frau Heinicke betont, dass Airbus die Managementmethode des Diversity Management aufgrund der unterschiedlichen Altersstrukturen, der Geschlechterverteilung und der Inklusion behinderter Kollegen, sowie die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter brauche.

Als strategische Ziele nannte Heinicke den globalen Footprint, den supply chain mastery, new markets, innovation and technical excellence and profitability. Anhand einer Eisberg-Grafik erklärte sie uns, dass viele Diversity Themen unter der Oberfläche des Wassers verschwinden und nur die oberflächlichen Argumente wahrgenommen werden. Das heißt, es werden zwar Ethnie, Alter und Menschen mit Behinderung wahrgenommen, aber Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung finden keine Beachtung. Daher soll bei Airbus ein struktureller Wandel vollzogen werden.

Anschließend erläuterte sie ihre Erfahrungen als Betriebsrätin. Sie gab an, dass Themen wie: Ausbildung, Demografie, Familie und Beruf, sowie Diversity und Inklusion zu den wichtigsten Bereichen ihrer Tätigkeit gehöre.

Insgesamt kann gesagt werden, dass die Veranstaltungsreihe uns sehr gut gefallen hat. Sie gab uns neue Impulse und es machte Freude einen praktischen Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen. Die ReferentInnen haben sich die Zeit genommen alle Fragen geduldig zu beantworten. Insgesamt haben wir viel aus der Veranstaltung an neuem Wissen mitgenommen.