



Dokumentation

DiverseCity – Dortmund 2012 Stärke durch Vielfalt

12. September 2012

Eine Veranstaltung der Stadt Dortmund in Kooperation mit dem Völklinger Kreis e. V. und den Wirtschaftsweibern e. V.

Stadt Dortmund



Inhalt

Vorwort	3
Einführung	5
Empirische Studie des Völklinger Kreises e. V.	6
Diversity in Dortmund	9
Workshop-Ergebnisse	12
Interview Susanne Hildebrandt	16
Kooperationspartner	18
Impressum	19



Vorwort

Liebe Diversity-Interessierte,

in diesem Jahr fand die Auftaktveranstaltung **DiverseCity Dortmund 2012** im Rathaus der Stadt Dortmund, im Herzen der Bürgerschaft statt. Diversity bedeutet Vielfalt sozialer und kultureller Unterschiedlichkeit von Menschen. In Unternehmen und anderen Organisationen gibt es eine zunehmende Vielfalt an unterschiedlichen Lebensentwürfen und Arbeitsformen. Das erfordert eine hohe Flexibilität und Offenheit. Mit Diversity Management soll ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem die Vielfalt geschätzt und gefördert wird.

Die Diskussion um Chancen, Nutzen und Herausforderungen von Diversity beginnt immer mehr die Entwicklung unserer Gesellschaft zu beeinflussen. Viele Unternehmen betreiben bereits erfolgreich Diversity Management. Auch der Staat, die Länder und Kommunen sind hier in verschiedenen Rollen gefordert. Als Oberbürgermeister liegt mein Fokus auf der Stadtverwaltung und dem gesellschaftlichen Prozess. Im Falle von DiverseCity – oder Stadt der Vielfalt – überprüfen wir, an welcher Stelle wir aktuell in Dortmund stehen.

Dortmund ist eine weltoffene und vielfältige Stadt. Wir engagieren uns international und heißen Menschen aus aller Welt willkommen. Vielfalt gibt unserer Zivilgesellschaft ihre besondere Prägung. Es entspricht unserem Selbstverständnis, allen Menschen in der Stadt gleiche Teilhabe und Chancen auf allen Ebenen der Gesellschaft zu ermöglichen. Es leuchtet ein, wie wichtig es ist, dass wir als Kommune, einer der größten Arbeitgeber Dortmunds, die Idee von Diversity aufgreifen und bei Einstellungen und in der Personalentwicklung umsetzen müssen. Es geht dabei im doppelten Sinn um Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes ebenso wie um die Verbesserung des öffentlichen Dienstleistungsangebotes durch mehr Vielfalt in der Belegschaft.

Aus dieser Überlegung heraus habe ich direkt im Amt des Oberbürgermeisters und des Rates einen Geschäftsbereich geschaffen, der die Vielfalt unserer Stadt abbildet und in die Stadtverwaltung und in die Stadtgesellschaft wirkt. Zu dem Geschäftsbereich gehören unter anderem die Migrations- und Integrationsagentur, die Koordinierungsstelle für Vielfalt, Toleranz und Demokratie, die Gleichstellungsbeauftragte, die Behindertenbeauftragte, die Koordinierungsstelle für Schwule, Lesben und Transidente und nicht zuletzt die Ombudsstelle für Bürgerinitiativen.



Dortmund hat in den letzten 25 Jahren den Strukturwandel erfolgreich bewältigt. Heute bestimmt eine Vielfalt aus vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen die wirtschaftliche Landschaft Dortmunds. Wir haben Hochtechnologie und Forschung angesiedelt und mit der Wissenschaft verknüpft, wir sind ein großer Logistikstandort und haben einen starken Dienstleistungsbereich. Dem wirtschaftlichen Wandel zu mehr Vielfalt muss nun verstärkt der gesellschaftliche Wandel folgen. Wir brauchen einen Gleichklang der Entwicklung, das ist eine der großen Zukunftsaufgaben des Standortes Dortmund. Ebenso wie der wirtschaftliche Wandel benötigt auch der gesellschaftliche Wandel gute Rahmenbedingungen und einen breiten Konsens als Fundament. Was die Rahmenbedingungen betreffen, haben wir in Dortmund durch Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft schon viele Pflöcke eingeschlagen.

Die „Charta der Vielfalt“, mit mittlerweile mehr als 1.200 Unterzeichnenden, ist das beste Beispiel dafür. Sie alle bekennen sich mit ihrer Unterschrift zu einer

Unternehmenskultur, in der alle Beschäftigten gleichermaßen geschätzt werden – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität. Die Stadt Dortmund hat bereits im September 2008 die Charta der Vielfalt mit großer Überzeugung unterzeichnet. Der damit einhergehenden Verpflichtung, die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung anzuerkennen, zu leben und zu gestalten, stellen wir uns mit großem Engagement.

Die Akzeptanz unterschiedlicher Herkünfte, kultureller Verschiedenheit, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Alter ist Grundlage unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung. Von dieser Vielfalt lebt unsere pluralistische Gesellschaft. Was nach meiner Einschätzung noch fehlt – nicht nur in Dortmund – ist die tiefe und breite gesellschaftliche Überzeugung, dass Vielfalt nicht nur zu akzeptieren und respektieren ist, sondern großes Potenzial birgt und eine wichtige Ressource für Wirtschaft und Gesellschaft darstellt. An dem Punkt müssen wir weiter arbeiten, denn ein solcher Wandel wird sich nicht von heute auf morgen und auch nicht von alleine einstellen.

Das gesellschaftliche Klima hat sich in den letzten Jahren zum Positiven verändert, aber es gibt leider immer noch viele Formen der Benachteiligung und Ausgrenzung für diejenigen, die „anders“ sind. Wir wollen eine selbstverständliche Akzeptanz ohne Vorbehalte. Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Wertschätzung müssen zur Regel werden.

Für Dortmund bin ich hoffnungsvoll, hier sind wir auf einem guten Weg. Mit der Unterstützung unserer vielen starken Partner, wie beispielsweise dem Völklinger Kreis und den Wirtschaftsweibern, werden wir Diversity in den nächsten Jahren in Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft weiter verankern und voranbringen.

Ullrich Sierau
Oberbürgermeister der Stadt Dortmund



Einführung

Volker Ostler, (Völklinger Kreis e. V.) Executive Coach, Managementtrainer und Wirtschaftsmediator, führte in die Konferenz ein. In seinem Vortrag fasste er die Kerndimensionen von Diversity Management zusammen und erklärte ihre Bedeutung.

Diversity zum Be-greifen

Diversity ist die Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten, die Menschen als ihr Kapital am Arbeitsplatz einbringen (Deutsche Gesellschaft für Diversity Management). Diversity Management bedeutet:

- gezielte Wahrnehmung
- aufrichtige Wertschätzung
- bewusstes Nutzen von Unterschieden

im Arbeitsleben und im zivilgesellschaftlichen Zusammenleben.

Diversity Management umfasst nicht nur Kerndimensionen, die als Diskriminierungsmerkmale aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bekannt sind, sondern umfasst auch die Arbeitsumgebung sowie die Persönlichkeit von Beschäftigten. Diversity Management wird nur dann wirklich angewandt, wenn es sich um ein ganzheitliches Konzept handelt, in dem alle Dimensionen eine gleichwertige Rolle spielen. Das bewusste Nichtbehandeln einiger Kerndimension verstößt gegen Nachhaltigkeit. Dabei sei zugestanden, dass nicht alle Dimensionen gleichzeitig bearbeitet werden können.

Zu den Kerndimensionen:

a) Gender

Wer heute noch zögert, Frauen gezielt in Führungspositionen zu bringen, handelt fahrlässig. Unternehmen haben sich darauf einzustellen, dass einerseits Frauen anders kommunizieren bzw. anders führen und andererseits, dass Männer verstärkt nach der Work-Life-Balance streben werden. Wer bei aller Förderung junger Frauen junge Männer außer Acht lässt, handelt ebenfalls fahrlässig. Die Förderung der MINT-Berufe muss in den Köpfen der

Familien stattfinden, denn vor allem sie können wirkungsvoll Werbung für Technikberufe machen.

b) Alter

Beschäftigte müssen so qualifiziert und begleitet werden, dass sie bis zum 67. Lebensjahr fachlich und gesundheitlich mithalten können. Neue, insolvenz sichere Arbeitszeitmodelle sind zu schaffen. Auf Kommunen kommt die Frage zu, wie Menschen zukünftig im Alter, wie lesbische und schwule Menschen angesichts ihres Andersseins in Altersheimen diskriminierungsfrei und wertgeschätzt leben können. Auch bei sinkender Jugendarbeitslosigkeit bleibt der Auftrag zur gezielten Aktivität, zumal die nicht-deutschen jungen Menschen von der Jugendarbeitslosigkeit besonders betroffen sind.

c) Ethnische Herkunft

Der Blick für verschiedene Ethnien muss geschärft werden, um Migrantinnen und Migranten zu zeigen, dass sie vollwertig zur Gesellschaft dazugehören. Von zentraler Bedeutung ist die deutsche Sprachkompetenz. Der Islam ist ein Teil Deutschlands. Aufgabe ist es, Entwicklungsmöglichkeiten für einen liberalen, offenen Islam zu schaffen.

d) Sexuelle Identität

20 Prozent der NRW-Bevölkerung neigt zu homophoben Einstellungen. Homophobie zeigt sich besonders in Schulen und im Fußballstadion. Homophobie geht einher mit anderen Vorurteilen wie etwa die Abwertung von Frauen sowie Migrantinnen und Migranten.

e) Behinderung

Behinderung hat nicht zwangsläufig mit einem Rollstuhl zu tun. Die wachsende Zahl psychischer Erkrankungen muss wahrütteln. Hier liegt ein enormes Kostenrisiko für Unternehmen und Gesellschaft. Was die Gesellschaft braucht, ist die tatsächliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz.

Diversity Management fördert Talente, Technologie und Toleranz. Damit hat Dortmund ausgezeichnete Zukunftschancen.

Diversity Management in Deutschland 2011

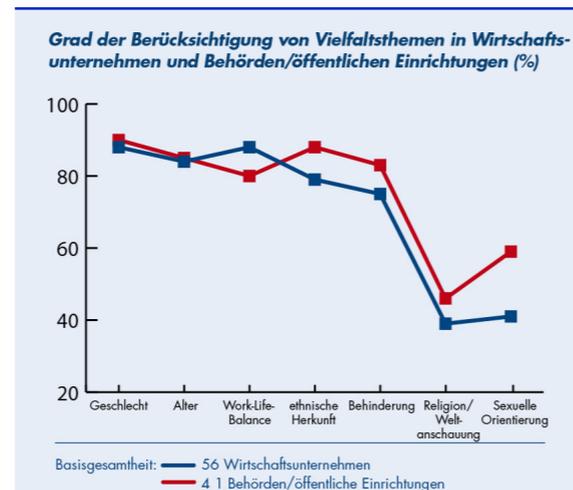
Ognjen Sevic, Referent Völklinger Kreis e. V., stellte die Studie auf der Konferenz vor. Sie knüpft inhaltlich an die schriftlichen Erhebungen, die der VK in 2006, 2008 und 2009 mit dem Ziel durchgeführt hat, den Entwicklungsstand des Diversity Managements (DiM) in der deutschen Arbeitswelt zu erfassen und insbesondere den Stellenwert zu ermitteln, den die Kerndimension sexuelle Orientierung in der Personalpolitik einnimmt. Im April und Mai 2011 wurden 97 auswertbare Interviews mit Experten aus 56 Wirtschaftsunternehmen und 41 Behörden/öffentlichen Einrichtungen/Vereinen geführt. Alle Arbeitgeber der öffentlichen Hand und 87 Prozent der Unternehmen, die befragt wurden, sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt. So kommen in dieser Studie ca. 10 Prozent der Chartaunterzeichner mit mehr als 1.000 Beschäftigten zu Wort

Der Vergleich mit den Vorläuferstudien zeigt, dass der Diversity-Gedanke und seine Umsetzung in den letzten Jahren vorangeschritten ist: Mehr Unternehmen bemühen sich, DiM umzusetzen und auch die Kerndimension sexuelle Orientierung wird häufiger thematisiert. Dennoch ist auch 2011 ein Nachhol- und Optimierungsbedarf bei der Umsetzung eines ganzheitlichen DiMs zu erkennen. Bestimmte Vielfaltsthemen und Zielgruppen werden nachrangig behandelt und das Set eingesetzter Instrumente wird vor allem von öffentlichen Einrichtungen weniger ausgereizt. Geschlecht, Alter, Behinderung, Work-Life-Balance sowie Migrationshintergrund sind die am häufigsten behandelten Themen im deutschen DiM. Sexuelle Orientierung und Religion/Weltanschauung bilden die Schlusslichter berücksichtigter Kerndimensionen. Die Argumente gegen die Thematisierung der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz sind größtenteils moralisch besetzt: „Sexuelle Orientierung ist Privatsache und hat am Arbeitsplatz nichts verloren.“ Des Weiteren sind die Arbeitgeber häufig der Auffassung, dass, solange keine

konkreten Probleme, wie z. B. ein Diskriminierungsfall, entstehen, die Homosexualität nicht thematisiert werden muss, d. h. LGBT¹-Diversity wird häufig als Krisenmanagement verstanden.

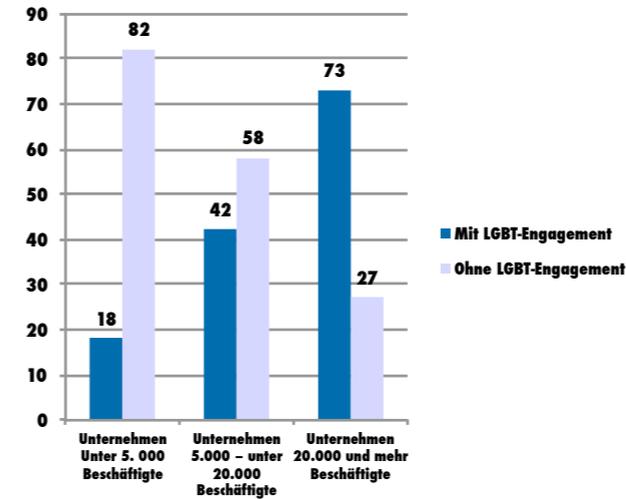
Organisationen, bei denen sexuelle Orientierung nicht auf der Agenda steht, sehen dies auch in der Zukunft nicht vor. Jede zweite LGBT-aktive Organisation formuliert dagegen konkrete neue Projekte, um diese Gruppe stärker zu fördern. Jeder zweite Befragte kennt Führungskräfte, die auch am Arbeitsplatz offen mit ihrer Homosexualität umgehen. Auffallend ist zweierlei: Befragte aus Wirtschaftsunternehmen mit LGBT-Engagement berichten mehr als doppelt so häufig von geouteten Managern als ihre Kollegen. Auf den beiden Top-Ebenen des Managements ist, bis auf eine Ausnahme, ausschließlich Befragten aus LGBT-engagierten Organisationen eine geoutete Führungskraft bekannt.“

Die Themen des Diversity Managements 2011

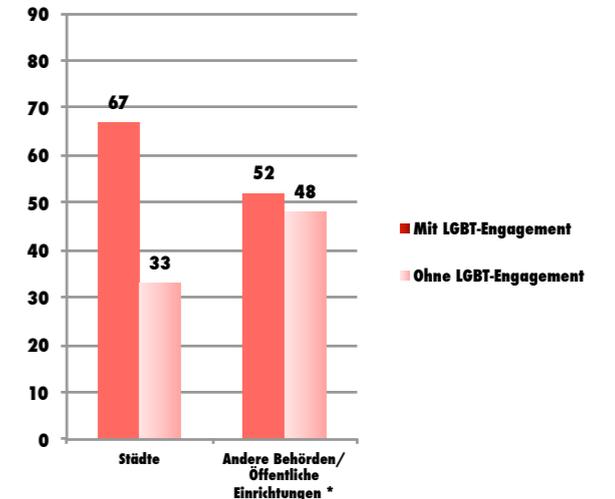


Das LGBT¹-Engagement von ...

Wirtschaftsunternehmen nach Betriebsgrößenklasse:



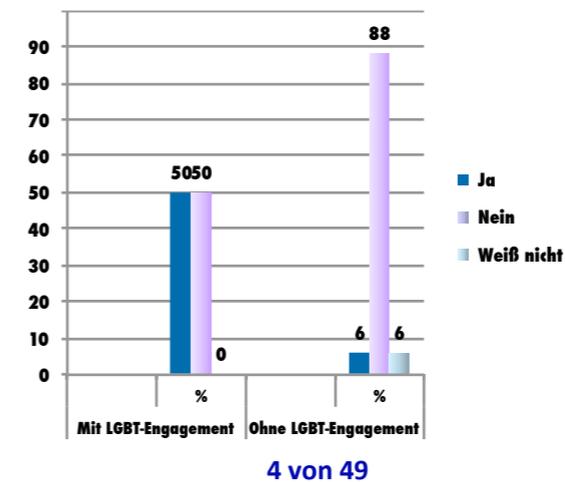
Städten und anderen Behörden/öffentlichen Einrichtungen:



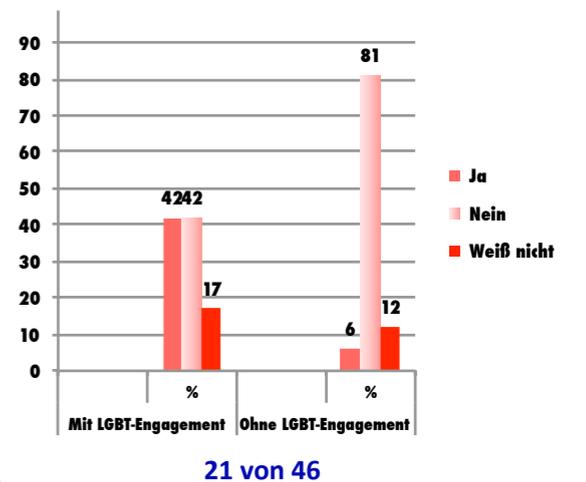
Sexuelle Orientierung – Ein Zukunftsthema?

Pläne zur stärkeren Förderung homosexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ...

Wirtschaftsunternehmen Mit + Ohne LGBT-Engagement



Behörden/öffentlichen Einrichtungen Mit + Ohne LGBT-Engagement



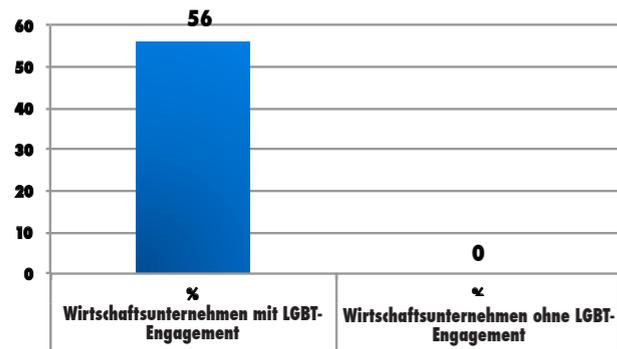
Arbeitgebern ohne LGBT-Engagement

Arbeitgebern mit LGBT-Engagement

...planen, diese Mitarbeitergruppe künftig stärker zu fördern.

Der Umgang homosexueller Führungskräfte mit ihrer sexuellen Orientierung

Geoutete Vorstände in Wirtschaftsunternehmen mit und ohne LGBT-Engagement



Zusammenfassung

- Diversity wird öfter praktiziert als so benannt
- Kerndimensionen werden immer noch deutlich unterschiedlich gewürdigt und beachtet
- Arbeitsmarktsituationen und gesellschaftliche Strömungen beeinflussen Diversity-Engagement
- LGBT-Engagement wird als Krisenmanagement verstanden
- Obwohl Diversity ein Top-down-Ansatz ist, werden zu wenige Führungskräfte in dem Thema geschult

Handlungsfelder

- Ständige Aufklärung über Nutzen und Notwendigkeit
- Generierung sachlicher Argumente mit direktem Bezug auf die deutsche Wirtschaft
- Umsetzungskonzepte für den Mittelstand
- Kommunikation von Best-Practice-Diversity
- Steigerung der Diversity-Kompetenzen von Führungskräften

Mehr über die Studie erfahren Sie unter www.vk-online.de/umfrage.html



Ognjen Sevic stellte die VK-Studie während der Konferenz vor

¹ Die Abkürzung „LGBT“ stammt aus dem Englischen und bedeutet Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender/Transsexual. Zur LGBT-Gruppe gehören homo- und bisexuelle sowie transidente Menschen, also diejenigen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität nicht der Heteronormativität entsprechen.

Diversity in Dortmund

Gemeinsam stark in Vielfalt

Rund 150 Interessierte am und Engagierte zum Thema Diversity trafen sich am 12. September zur Auftaktveranstaltung DiverseCity – Dortmund 2012 Stärke durch Vielfalt. Unter anderem kamen Menschen aus Wirtschaft und Wissenschaft, Verwaltung und Politik, dem Völklinger Kreis e. V. (VK) und den Wirtschaftsweibern e. V. (WW) zusammen. Gerd Kirchhoff (VK), der kompetent durch die gesamte Konferenz führte, freute sich über den großen Zuspruch am Thema und bedankte sich in seiner Anmoderation im Namen des VK bei Oberbürgermeister Ullrich Sierau, der die Konferenz im Rathaus möglich gemacht hatte. Gerd Kirchhoff wirkte federführend an der Organisation der Konferenz mit. In seiner Begrüßung betonte Sierau: „Diversity bedeutet Vielfalt und Vielfalt bedeutet, es entsteht Neues.“ Die Vielfalt ließe sich allerdings nicht verordnen. Sierau rief vielmehr alle dazu auf, gemeinsam an dieser Kultur zu arbeiten. Außerdem verband Dortmunds Oberbürgermeister mit der Konferenz die Hoffnung, dass auch die Gerechtigkeit, die in der Vielfalt läge, abgebildet würde. Eine Hoffnung, die Sierau mit vielen der Anwesenden teilte.



Unternehmer Kai Teckentrup berichtete aus der Praxis

Volker Ostler (VK) veranschaulichte in der Einführung¹ die Bandbreite des Themas Diversity im Berufsleben. Zu Beginn schilderte er aus eigenen Erfahrungen: Vor 30 Jahren signalisierte ihm ein potentieller Arbeitgeber, er werde als schwuler Mann nicht als Personalleiter arbeiten können. Heute bildet Ostler Führungskräfte aus und arbeitet außerdem als Executive Coach und Wirtschaftsmediator. Allerdings macht Diversity nicht nur die Sexuelle Identität aus. Vielmehr gehörten, so Ostler, die Themen Alter, Ethnische Herkunft, Behinderung sowie Gender zu den Kerndimensionen des Diversity Managements. Alle Dimensionen seien gleichermaßen, wenn auch nicht gleichzeitig anzugehen: „Die ganzheitliche Betrachtung ist zwingend notwendig“, erklärte Ostler in seinem Vortrag.

Vielfältigkeit in der Praxis

Ein Beispiel, wie vielfältiges Berufsleben praktisch funktioniert und jeden Tag gelebt wird, erklärte Kai Teckentrup (VK), Leiter der Teckentrup GmbH und Co. & KG mit Hauptsitz in Verl, in seiner Präsentation. Sein Türen und Tore produzierendes Unternehmen mit 850 Beschäftigten, sechs deutschen Niederlassungen sowie sechs Auslandsgesellschaften steht unter dem Zeichen „Erfolgsfaktor Vielfalt!“. Zunächst ging er der Frage nach, was sich hinter Diversity Management verberge und brachte die Antwort auf einen einfachen Nenner: „Diversity Management ist ein Unternehmenssatz, um zum einen Vorteile zu nutzen und zum anderen Nachteile abzubauen, die sich aus der Vielfalt in einem Unternehmen ergeben.“ Mit 20 Prozent Migrantinnen und Migranten in Deutschland sei Vielfalt schon längst Realität. Dies berge nicht nur Probleme, sondern sei vielmehr eine Notwendigkeit, um die Überalterung – und damit der einhergehende Fachkräftemangel – in Deutschland aufzufangen, so Teckentrups These. Denn die Bedeutung der Kaufkraft der Migrantinnen und Migranten ist groß: Allein die der Deutsch-Türken machen knapp 17 Milliarden € pro Jahr aus.

¹Einführung s. S. 5

Neben Fachkräftemangel und Markterschließung gäbe es weitere, wichtige Gründe, auf Diversity Management zu setzen: Potenziale liegen in der Exportorientierung – Migratinnen und Migranten fördern mit ihrem Wissen über das Exportland etwa das Verständnis für andere Länder, damit wiederum können Marktanteile erhöht werden. Beschäftigte fühlen sich durch die Vielfältigkeit in einem Unternehmen besser motiviert und nicht zuletzt hilft Diversity Management bei der Beherrschung bzw. Lösung von Konflikten innerhalb verschiedener Gruppen im Unternehmen.

Teckentrup: „Ganz klar – Diversity ist bei uns Chefsache. Führungskräfte werden bei uns für das Thema sensibilisiert. Wir leben den Beschäftigten beispielhaft Diversity vor, fördern gegenseitiges Vertrauen und Integrität und passen die Unternehmenskultur unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an“, indem etwa Betriebsanweisungen in einfachem, verständlichem Deutsch verfasst werden. Deutsch-Kurse sind passgenau auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten. Als vertrauensbildende Maßnahme hat sich die Gründung der firmeneigenen Fußballmannschaft bewährt. Im gesamten Unternehmen gilt eine wertschätzende Kommunikation, im Exportbereich arbeiten multinationale Teams. Darüber hinaus bietet das Unternehmen Mentoring-Programme für Frauen in Führungspositionen an. Die Teckentrup GmbH ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und verpflichtet sich damit, sich an die eigenen, hohen Maßstäben zu halten.

Danach stellte Ognjen Sevic, Referent des VK, die Ergebnisse der Studie „Diversity Management in Deutschland 2011“ vor². „Die Ausgangsfrage war ‚Wie weit ist Deutschland mit dem Diversity Management insbesondere in der Kerndimension der Sexuellen Orientierung vorangeschritten?‘“ Sevic legte anhand der Befragung



Angeregte Gespräche ...

von 56 Wirtschaftsunternehmen und 41 Behörden, Einrichtungen, Vereinen dar, dass sich im Vergleich zu vorangegangenen Studien die Umsetzung von Diversity Management weiterentwickelt habe, jedoch eine Verbesserung im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes noch immer von Nöten sei. Sevic hielt fest: „Diversity Management wird weiterhin als Methode zur Krisenbewältigung verwendet, statt es pro-aktiv einzusetzen.“

Lebhafte Dialoge

In vier Workshops³ hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz Gelegenheit, das Thema Diversity vertiefend zu diskutieren und sich über verschiedene Schwerpunkte auszutauschen. Themen der Workshops waren:

- Diversity in Mittleren Unternehmen: „Was sind die Hemmschuhe und die Laufschuhe bei der Einführung von Diversity Management?“
- Diversity in Stadtverwaltungen und öffentlichen Einrichtungen: „Die Kohle in den Köpfen fördern“
- Diversity in Wissenschaftseinrichtungen: „Perlen

finden, statt Erbsen zählen!“

- Diversity in der Zivilgesellschaft: „Zivilgesellschaft – Vorreiter oder Patient von Diversity?“

Lebhaft wie konzentriert erörterten die Gäste ihr jeweiliges Thema in den Gruppen. Im Anschluss war man sich einig: Rede- und Handlungsbedarf sind so groß, dass der allgemeine Wunsch nach einem kompletten Workshop-Tag „Diversity“ bestand. Nicht weniger lebhaft ging es in der Abschlussdiskussion des Plenums her. Das Anliegen eines Besuchers war, in der Stadtgesellschaft deutlicher für Diversity einzutreten. Dabei solle die Stadt zwar als Vorbild fungieren, jedoch nicht alles „von oben regeln“. Immer wieder wurden Stimmen laut, den Austausch verschiedener Interessensgruppen zu fördern und sich stärker zu vernetzen. Dazu gehöre, für die Win-Win-Situation bei den verschiedenen Organisationen zu werben und Vorteile für jede Gruppe herauszustreichen, etwa bei einer Vernetzung zwischen einer Migrantenselbstorganisation und einem Schwulenverband oder einer religiösen Gemeinschaft und einer Frauengruppe.



... auch in der Pause

Auch sei es erstrebenswert, Non-Profit-Organisationen mehr zu professionalisieren, um das Thema voranzubringen. Eine Teilnehmerin merkte an, dass es für die gegenseitige Wertschätzung wichtig sei, die Sensibilisierung für bisher nicht wahrgenommene Diskriminierungen zu stärken und gegen diese Diskriminierungen mit Aufklärung vorzugehen.

Dr. Claudia Keidis (Wirtschaftsförderung Dortmund) fasste in einem erfrischenden Schlusswort den mit Eindrücken reichen Tag zusammen: „Die Workshops waren zwar kurz“, bestätigte Dr. Keidis den allgemeinen Eindruck, „aber die Konferenz ist als Startpunkt eines Prozesses zu verstehen.“ Sie knüpfte die Hoffnung an den Tag, dass „Dortmund vielleicht eine Denkfabrik für Diversity wird. Wenn sich Einrichtungen und Unternehmen zusammentun, kann gutes Entstehen.“ Mit diesem positiven Ausblick endete an diesem Tag die anregende Konferenz.



Moderator Gerd Kirchhoff

Workshop 1

Diversity in Mittleren Unternehmen

Moderation: Nikola Paul (Wirtschaftsweiber e. V.)
Referat: Volker Ostler (Völklinger Kreis e. V.)

Was bringt mir das denn?

Was meinem Team, meiner Organisation?

- besseres Betriebsklima
- persönliche Anerkennung
- Steigerung Motivation
- Erschließung neuer Kunden
- Kostensenkung durch Verringerung Fluktuation
- weniger Tratsch, Flurfunk
- erhöhte Loyalität und Leistungsbereitschaft

Was passiert, wenn wir nichts tun?

Wo wären wir dann in 5 oder in 10 Jahren?

- keine Fachkräfte mehr
- höhere Fluktuation Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- mangelnde Bindung von Kunden
- kurzfristige Kostenersparnis (oberflächliche Sicherung des sozialen Friedens)

Was passiert, wenn wir was tun?

Wo wären wir dann in 5 oder in 10 Jahren?

- Idealzustand wird zum Normalzustand
Verschiedenheit ist normal und Vielfalt normativ
- Diversity Management wird überflüssig
Freiheit für die eigene vielfältige Persönlichkeit
- offene, wertungsfreie Kommunikation

Was kann ich tun?

Wie bringe ich Diversity bei uns voran?

- vorleben, Sensibilisierung (Leuchtturmfunktion)
- Kommunikation organisieren
informelle Netzwerke nutzen
mittleres Management schulen
Informationen zur Verfügung stellen (Intranet z. B.)
- strukturieren
Leitbild, Aufnahme in Anforderungen, Tätigkeitsbeschreibungen



Workshop 2

Diversity in Stadtverwaltungen und öffentlichen Einrichtungen

Moderation: Regina Hunschock (3Blüten Integral Facilitation)
Referat: Cornelia Ferber (Stadt Dortmund)



VK-Vorstand Bernd Schachtsiek

1. Diversity als Antidiskriminierung versus Potenzialentfaltung

- DiverseCity ist eine Haltung von allen Führungskräften (Sensibilisierung)
- Instrumente sammeln – Werkzeugkoffer voll?
- negative Entwicklung vermeiden, Potenziale fördern (Frauenförderplan)

2. Welche Hürden existieren? – Umsetzung Diversity

- interne Vernetzung aufbauen
- Finanzen – Ressourcen
- fehlende Diversitykompetenz
- man muss es wollen – Top-down
- konservative Wertehaltung
- Verständnis für Diversity
- rechtliche Rahmenbedingungen (Inklusion)
- fehlende Einwerbung technischer Berufe insbesondere Frauen im Tiefbau Stadt Dortmund
- fehlende Kenntnisse über die Methodenvielfalt, hinsichtlich der Potenziale
- Unternehmenskultur/Leitbild
- persönliche und gesellschaftliche Erfahrungen

3. Was kann ich tun – nächster Schritt

- Netzwerk gründen
- Multiplikatoren finden und aufbauen
- Leitbild
- vorleben
- Respekt
- Morgen in der Dienstbesprechung berichten
- eigene Haltung durchleuchten – ändern
- Farbe bekennen
- Auswahl von Führungskräften
- Hartnäckigkeit
- Dialog und Begegnung
- noch weitergehende Berücksichtigung bei Einstellungen und Stellenausschreibungen



WW-Vorstand Susanne Hillens

Workshop 3 Diversity in Wissenschaftseinrichtungen

Moderation: Susanne Hillens (Wirtschaftsweiber e. V., Journalistin und Coach)
Referat: Dr. Ute Zimmermann (Technische Universität Dortmund, Stabsstelle: Chancengleichheit, Familie und Vielfalt)

1. Hochschule für alle – haben wir das wirklich schon erreicht? (Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz!)
Ausstattung zur Umsetzung in Köpfen und Ressourcen ausreichend?
Das muss passieren (u. a.):
 - a) Website für alle lesbar, Türen, Wege und Information für alle zugänglich
 - b) Zulassungen zu Seminaren (Flexibilisierung des Systems oder kompletter Zufallsgenerator)
 - c) Nutzen von Diversität für alle Gruppen viel sichtbarer und hörbarer machen
2. Umsetzung Diversity in der Wissenschaft eher Top-down oder Bottom-up?
 - Top-down funktioniert nur, wenn Diversity in die Struktur verordnet wird und Nichtbeachtung Konsequenzen nach sich zieht
→ ein Regelprozess, der funktionieren kann
Idee: Runder Tisch für die Stadt Dortmund zum Thema Diversity Management und Inklusion
 - Bottom-up funktioniert nur, wenn Diversity an sich als Wert bereits begriffen ist

Volker Ostler (VK) und Nikola Paul (WW) beim Workshop 1



Workshop 4 Diversity in der Zivilgesellschaft

Workshop 4
Moderation: Fatma Karacakurtoglu (futureorg institut)
Referat: Hermann Schultenkämper (Stadt Dortmund)

- Zivilgesellschaft als unerlässlicher Partner für die Durchsetzung von Diversity
- Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, dass ALLE teilhaben können
- Kunst in der zivilen Gesellschaft ist es, Unterschiede „auszuhalten“ bzw. zu akzeptieren und sie nicht als solche zu problematisieren (mangelnde Akzeptanz)
- Erfolge:
 - heutige Veranstaltung
 - Gesellschaft ändert sich langsam
- Handlungsbedarfe:
 - Früher Ansatz im Bereich Diversity (Schule und Kita)
 - Ein neues Toleranz- und Akzeptanzkonzept muss entwickelt werden
 - Begriffklärungen (Integration/Inklusion/Diversity)
 - Förderung
 - Lösungsstrategien müssen erarbeitet werden
 - Die Politik ist gefragt
 - Kommunikation und Dialog der gesellschaftlichen Akteure untereinander ist unerlässlich
 - Miteinander

Konzentriertes Zuhören: Polizeipräsident Norbert Wesseler (2. v. links) und Wirtschaftsförderer Udo Mager (Mitte)





Susanne Hildebrandt, Koordinatorin des Bereichs Lesben, Schwule und Transidente der Stadt Dortmund, initiierte und organisierte federführend die Konferenz **DiverseCity Dortmund 2012 – Stärke durch Vielfalt**. In einem Gespräch erzählte sie über die Bedeutung der Konferenz und zog ein Fazit zum Tag.

Warum gab es in Dortmund eine Konferenz zum Thema Diversity?

Hildebrandt: Diversity ist ein ganz wichtiges und aktuelles Thema. Wir müssen uns damit auseinandersetzen, dass sich die Gesellschaft grundlegend verändert. Die Menschen werden älter, Ethnien mischen sich, Lebensentwürfe werden bunter. Wir müssen uns auf eine sehr viel breiter ausgelegte, sehr viel unterschiedlichere Gesellschaft einstellen. Es gibt eine Vielfalt von Menschen mit alternativen Lebensformen, die im Gegensatz stehen zum klassischen Modell mit einem männlichen Alleinverdiener an der Spitze einer deutschen Kleinfamilie. Ganz grundsätzlich geht es darum, Dortmund als Stadt der Vielfalt zu etablieren. Die Konferenz gab Gelegenheit, diese Vielfältigkeit auszudrücken, den Teilneh-

menden das Gefühl zu geben, sie sind nicht allein und Überschneidungen der verschiedenen Lebens- und Arbeitsformen zu finden.

Was war das Ziel und an wen haben Sie sich mit der Konferenz gewendet?

Hildebrandt: Wir wollten in erster Linie Verantwortliche aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft einladen, die sich schon mit dem Thema auseinandersetzen. Es ist uns gut gelungen, Menschen zusammenzuführen, die sich zwar – intensiv – mit Diversity beschäftigen, sich aber vorher noch nicht getroffen haben. Die gesellschaftliche Vielfalt zeigte sich auch bei den Teilnehmenden, das heißt, es gab Vertreter aller Altersstufen, aus Migrant*innenorganisationen, aus der schwul-lesbischen- und transidenten Selbstorganisation, aus Wirtschaftsunternehmen und Menschen mit Behinderungen. Die Bereitschaft Diversity in der gesamten Breite zu diskutieren war sehr hoch. Dazu kamen Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung, die spezielle Themen abdecken wie etwa das Frauenbüro, die Agentur für Migration und Integration (MIA-DO),

die Kollegin, die sich um das Thema Behinderung kümmert und ein Mitarbeiter der Personalverwaltung. Die Wirtschaftsförderung hat die Veranstaltung intensiv mit vorbereitet und unterstützt. Wir haben sehr gute Rückmeldungen zur Konferenz bekommen. Teilnehmende spiegelten wider, dass sie das Thema neu bewerten und viel mehr in ihr alltägliches Denken bzw. bei ihren beruflichen Entscheidungen mit einbeziehen werden.

Gibt es Unsicherheiten bei Menschen, die mit Diversity noch nicht bewusst in Kontakt gekommen sind?

Hildebrandt: Möglicherweise gibt es Fragen wie „Oh je müssen wir jetzt viele Migranten einstellen?“ oder – speziell bei „meinem“ Thema Lesben, Schwule, Transidente – „Müssen wir diese Gruppen in das Unternehmen reinholen?“ Fünf bis zehn Prozent der Menschen sind Schätzungen zufolge schwul oder lesbisch, haben sich aber vielleicht noch nicht geoutet. Bei so einer Zahl können wir davon ausgehen, dass es sie ohnehin überall schon gibt. Wenn diese Menschen sich mit einem wichtigen Teil ihrer Identität an ihrem Arbeitsplatz nicht verstecken müssen, sondern offen leben können, werden Ressourcen frei, die durchaus einen Gewinn, auch einen wirtschaftlichen, für das Unternehmen darstellen. Außerdem schaffen wir auf diesem Weg eine tolerante Gesellschaft.

Es geht darum, ein Bewusstsein zum Nutzen von Vielfalt in eben diesen Bereichen wie Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichen Einrichtungen, Zivilgesellschaft zu schaffen. Ressourcenorientierung ist das Stichwort. Ich glaube, wir haben ein ganz hohes Potenzial an Menschen in unserer Stadt, die eventuell anders sind, die damit Eigenschaften und neue Möglichkeiten mitbringen – nicht nur beruflich, sondern auch im täglichen Miteinander. Voneinander zu lernen und sich aufeinander einzulassen:

darum geht es. Ich denke, dass wir in vielerlei Hinsicht am Anfang stehen, aber einen gelungenen Start mit der Konferenz hingelegt haben.

Am Ende der Konferenz gab es eine Plenumsdiskussion, in der Vorstellungen Impulse, Gedanken sehr offen geäußert wurden.

Hildebrandt: Ja, das war auch mein Eindruck. Es gab den Wunsch weitere Möglichkeiten zum Dialog zu schaffen oder Themenbereichen, die auf den ersten Blick erst mal nicht viel miteinander zu tun haben, übergreifend zu behandeln, also zu gucken, ob es vielleicht Gemeinsamkeiten gibt und Dinge gemeinsam anzustoßen. Eine Idee bestand etwa darin, Migrant*innen und Homosexuelle zu beispielsweise gemeinsamen Fußballturnieren zusammen zu bringen und den Dialog zu fördern.

Gab es bei den insgesamt vier Workshops übergreifende Ideen und wie soll es weitergehen?

Hildebrandt: „Weitermachen“ war Wunsch der Teilnehmenden und das haben wir uns nach dieser Auftaktveranstaltung auf die Fahnen geschrieben. Beispielsweise hat Workshop 3 – hier ging es um Diversity in Wissenschaftseinrichtungen – vorgeschlagen, einen runden Tisch unter der Überschrift „Diversity, Management und Inklusion“ zu gründen. Das wäre eine Möglichkeit, ein Netzwerk aufzubauen. Ich möchte gerne mit Kolleginnen und Kollegen, die sich ebenfalls in dem Themenbereich Diversity Zuhause fühlen, enger zusammenarbeiten. Ich denke dabei an MIA-DO, die Behindertenbeauftragte oder die Personalverwaltung. Darüber hinaus sollen Menschen außerhalb der Stadtverwaltung dazu stoßen, die Interesse daran haben, die ganze Bandbreite von Diversity mit Inhalt zu füllen.

In Zusammenarbeit mit



Völklinger Kreis e.V.
Bundesverband schwuler Führungskräfte

wirtschafts | weiber

Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung

Mit freundlicher Unterstützung von



VOLKER OSTLER

tu technische universität
dortmund



Dokumentation der Konferenz
„DiverseCity – Dortmund 2012 Stärke durch Vielfalt“

Herausgeber:
Stadt Dortmund (Amt für Angelegenheiten des
Oberbürgermeisters und des Rates)
Friedensplatz 1
44122 Dortmund

Susanne Hildebrandt (verantwortlich)

Redaktion:
Susanne Hildebrandt, Gaye Suse Kromer, Christian Kleine

Fotos:
Innenteil: Stefanie Kleemann
Titel: Anja Kador

Diagramme:
Völklinger Kreis e. V.

Gestaltung:
Susanne Bien

Druck:
Dortmund-Agentur – Dezember 2012

www.sl.t.dortmund.de



