

Diversität in Unternehmen – Katalysator für Chancen-, Erfolgs- und Potentialentfaltung

Was bedeutet Diversität für die tägliche Praxis im Unternehmensalltag? Welche Chancen und Hebelwirkung bringt gelebte Diversität für Wirtschaft und Industrie sowohl lokal als auch global mit? Wie können wir Diversität als Wettbewerbsvorteil und Motivationsspritze für eine agile, attraktive und positive Arbeitswelt nutzen? Und zwar so, dass sich das gesamte Unternehmen sowie Umfeld weiterentwickelt ebenso wie unser Gesellschaftssystem.

Die Expertinnen Andrea Bury, Claudia Gersdorf, Anita Merzbacher und Yolanda Rother nahmen ihr Publikum im Rahmen des Sustainable Economy Summit 2023 mit auf eine Reise durch ihre jahrzehntelange Erfahrung u.a. im Bereich DEI (Diversity, Equity, Inclusion) und ihrer Beraterinnen-Tätigkeit. Dabei gaben sie konkrete Beispiele und praxistaugliche Impulse.

Folgende Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Sie in Ihren Unternehmens- und Privat-Alltag integrieren können:

- (1) **Neue Narrative:** Sprache schafft Realität(en). Wie wir über Diversität, Inklusion, Gleichberechtigung sprechen, prägt unsere Wahrnehmung und unser Verständnis. Hierzu gibt es zum Beispiel für den Bereich „Disability Mainstreaming in Gesellschaft und Medien“ wertvolle Inspiration und Impulse via <https://leidmedien.de/> Eine interessante Einstiegslektüre bietet auch das Werk der deutsch-türkischen Journalistin Kübra Gümüşay, „Sprache und Sein“. Auch das kürzlich veröffentlichte grundlegende Werk „Vielfalt – Das andere Wörterbuch“, zusammengestellt von Sebastian Pertsch und erschienen im DUDEN-Verlag mit 100 Beiträgen zu Begriffen von Ableismus über Geschlechtsidentität bis Zionismus, bietet reichhaltigen Input.
- (2) **Neue Erlebnisse und Erfahrungen:** Wir haben alle das Recht auf positive und herausfordernde Erlebnisse und Erfahrungen mit Vielfalt, Andersartigkeit, Inklusion. Frühestmöglich und so divers wie möglich. Beispiele: Praktische Erlebnisse, Berührungspunkte, Räume für Kulturen schaffen – ob im Unternehmen, in Bildungseinrichtungen, öffentlichen Institutionen.
- (3) **Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion ist Einstellungssache** und kein fakultatives Angebot. Diversität / DEI als Priorität der Führungsebenen (Führungsgremien) etablieren und nicht lediglich als Arbeitsgruppe(n), fakultatives Angebot bzw. Nebenschauplatz.
- (4) **Strukturen, Infrastrukturen und Voraussetzungen schaffen** für alle Mitarbeitenden mit diversen Merkmalen, unterschiedlichen Bedürfnissen, Erfahrungen. Hierfür bedarf es neben der entsprechenden Expertise(n) die notwendigen Investitionen und Budgets.
- (5) **Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion als Katalysator** für Chancen, Potentialentfaltung im Unternehmen, Employer Branding und Lösung, Erfolgsrezept entgegen des sogenannten Fachkräftemangels. Basis für gelebte Diversity ist die Unternehmenskultur. Wichtig u.a. ist, Offenheit und Neugier auf Andere(s) zu fördern und zuzulassen.

Dazu gehört auch, eigene Privilegien zu erkennen und seine eigene Sozialisierung und damit verbundene Weltsicht zu hinterfragen und loslassen. Beispiele: Kulturoffenheit, Schuhe des anderen anziehen, Privilegien auch für andere nutzen / nutzbar machen.

(6) **Diversität / DEI in die Compliance Richtlinien, Codes of Conduct, Arbeitsverträge, Letters of Intent, Unternehmensstrategien** in all ihren Facetten, Aufgaben, Herausforderungen, Lösungen mit aufnehmen und in die Umsetzung bringen.

(7) **Die sieben Diversity-Dimensionen** sind:

- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Soziale Herkunft

Vielfalt wertschätzend kommunizieren heißt, dass unterschiedliche Eigenschaften und Lebensweisen innerhalb der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt wird.

Natürlich lässt sich Vielfalt nicht in Schubladen stecken. **Jedes Diversity-Modell ist stark vereinfacht.** Wie das Konzept der Intersektionalität schon zeigt, lassen sich die einzelnen Diversity-Dimensionen in der Realität nie so stark voneinander abgrenzen wie in einem Kuchendiagramm. Und selbst die kleinteiligste Aufschlüsselung kann gesellschaftliche Vielfalt nicht in zu 100 % erfassen. Keines dieser Modelle ist vollständig.

Für Rückfragen, Ideen, Anmerkungen treten Sie gerne mit den Expertinnen direkt in Kontakt:

Andrea Bury, <http://www.abury.org/>, [LinkedIn](#)

Andrea Bury gründete nach einer Karriere im Marketing das Social Business „ABURY“. Ziel von ABURY ist die Stärkung von Frauen und Mädchen in Afrika. Dies erreicht ABURY über Förderprojekte, in welchen Frauen ausgebildet und ermutigt werden, selbst Unternehmerin zu werden. Mit dem ABURY Positive Impact Lab berät sie Unternehmen auf dem Weg in eine nachhaltigere Zukunft. Sie ist Mitbegründerin des Designhotels „Riad Anayela“ in Marrakesch und eine der „Responsible Leaders“ der BMW Foundation.

Claudia Gersdorf, <https://polarbear.global/>, [LinkedIn](#)

Mit mehr als 15 Jahren Erfahrung in der Kommunikation, insbesondere im Bereich Unternehmensverantwortung (CSR), Purpose und ganzheitlicher Nachhaltigkeit, ist Claudia Gersdorf Gründerin und CEO von „Polar BEAR Positive Relations GmbH“, einer Beratungs- und Coaching-Agentur, die Unternehmen und NGOs zu ihrer individuellen Essenz für Positive Relations begleitet. Ihr Ziel ist es, Projekte, Kommunikation und Kampagnen zu realisieren, die sich für All Profit und Pro Benefit, Menschenrechte, Transparenz und Gerechtigkeit einsetzen. Denn Wandel ist nur einen Schritt entfernt.

Anita Merzbacher, <https://unoino.de/>, [LinkedIn](#)

Anita Merzbacher (sie/ihr) ist Mitglied im Vorstand des Bundesverbandes Nachhaltige Wirtschaft BNW und Vorstandsvorsitzende und Co-Founder der „UNO INO eG“ – (You Know I

know), Beratung für neues, nachhaltiges Wirtschaften. Sie ist Expertin für Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement und arbeitet seit über 25 Jahren als Unternehmensberaterin und Transformationsbegleiterin. Kernaufgabe ihrer Tätigkeit ist die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Zusammen für eine neue Wirtschaft: vom ICH zum WIR, vom Konsumieren zum Regenerieren, vom Denken zum Fühlen.

Yolanda Rother, <https://www.theimpactcompany.de/>, [LinkedIn](#)

Yolanda Rother (sie/ihr) ist Mitbegründerin von „The Impact Company“, einem Beratungsunternehmen für Diversitäts- und Inklusionsstrategie. Sie moderiert und referiert zu Themen rund um die digitale Gesellschaft, Politik und Open Government, Diversity und Nachhaltigkeit. Die Berlinerin ist Absolventin (Master of Public Policy) der Hertie School und hat in Brasilien, Frankreich und den Vereinigten Staaten gelebt.