

Reporting – Charta der Vielfalt

Am 20. Januar letzten Jahres haben die zwölf Gründungsunternehmen der Initiative mehrwert Berlin die Charta der Vielfalt im Bundeskanzleramt unterzeichnet. Unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel wurde die Charta Ende 2006 als grundlegendes Bekenntnis zu Vielfalt, Fairness und Toleranz in der Arbeitswelt ins Leben gerufen. In ihrer Position als Koordinatorin der Charta überreichte die Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, Maria Böhmer, den Berliner Unternehmen ihre Urkunden für die Unterzeichnung.

Mittlerweile haben sich den Berliner Bäder-Betrieben, den Berliner Flughäfen, der Berliner Stadtreinigung, den Berliner Verkehrsbetrieben, den Berliner Wasserbetrieben, Vivantes sowie den Wohnungsbaugesellschaften degewo, GESOBAU, GEWOBAG, HOWOGE, STADT UND LAND und WBM zwei weitere Unternehmen angeschlossen. Mit der Berliner Energieagentur, die nun ebenfalls die Charta unterzeichnet hat, verstärkt ein weiteres wichtiges öffentliches Berliner Unternehmen die Initiative mehrwert Berlin.

Ein Jahr ist seit der Unterzeichnung vergangen und somit Anlass für die Initiative, eine erste Bestandsaufnahme durchzuführen. Selbstverständlich waren bereits vorher die Aspekte der Charta der Vielfalt wichtiger Bestandteil der Unternehmenskulturen. Die Potenziale, die eine vielfältige und multikulturelle Gesellschaft insbesondere in der Hauptstadt Berlin prägen, wurden schon früh erkannt. Die Handlungsfelder Fairness und Diskriminierungsfreiheit stellen bereits jetzt eine der großen Stärken der mehrwert-Unternehmen dar. Nun wird jedoch verstärkt daran gearbeitet, dass sich Vielfalt zu einem selbstverständlichen Faktor in unserer Arbeitswelt entwickelt. Dass das Prinzip der Vielfalt bei allen Mitgliedsunternehmen eine wichtige Rolle spielt, wird u. a. daran deutlich, dass neun von ihnen in diesem Jahr Auszubildende mit Migrationshintergrund eingestellt haben.

Unternehmenskulturen prägen gegenseitigen Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen

Bereits bei der Rekrutierung neuer Beschäftigter sowie Nachwuchskräfte muss demnach sichergestellt sein, dass jede Bewerberin und jeder Bewerber die gleichen Chancen hat, in einem der Unternehmen eingestellt zu werden. Aus diesem Grund ergeben sich die Einstellungskriterien der mehrwert-Unternehmen ausschließlich aus den Anforderungen der zu besetzenden Stellen. Standardisierte Bewerbungsverfahren stellen zudem die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sicher. Die beste Kandidatin bzw. der beste Kandidat erhält letztendlich die Zusage, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung und Geschlecht. Die degewo hat ihren Einstellungstest für Auszubildende dahingehend überarbeitet, dass er ausschließlich Fragen zu allgemeinen Themen enthält, zu deren Beantwortung kein deutscher oder christlicher Hintergrund erforderlich ist. Des Weiteren wurden alle Namen, die im Test auftauchen, neutralisiert bzw. weggelassen und es wurde ein Teil der Rechtschreibprüfung durch einen frei zu formulierenden Text ersetzt.

Personalprozesse stellen sicher, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden

Da die GESOBAU einen hohen Bedarf bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sieht, setzt sie auf die frühzeitige Kooperation mit Schulen und Projekten und führt zudem in ihren Stellenanzeigen einen Hinweis zur Charta der Vielfalt auf. Auch die Berliner Bäder-Betriebe begrüßen es ausdrücklich, wenn sich Menschen ande-

rer Kulturen für eine Tätigkeit in ihren Bädern bewerben, da dadurch die Kommunikation zwischen Personal und den zahlreichen Besucherinnen und Besuchern mit Migrationshintergrund verbessert werden kann.

Zusammen mit der Berliner Stadtreinigung haben die Berliner Wasserbetriebe im letzten Jahr ein Projekt durchgeführt, das es in dieser Form noch nicht gegeben hat. Zehn junge Berlinerinnen und Berliner erhielten hierbei die Chance, sich in einem sechsmonatigen Praktikum zu beweisen, um im Anschluss daran eine Ausbildung bei der BSR bzw. den Berliner Wasserbetrieben zu beginnen. Sieben Teilnehmer und eine Teilnehmerin haben diese Aufgabe mit Bravour gemeistert und stehen seit September in einem Ausbildungsverhältnis mit einem der beiden mehrwert-Unternehmen. Sie werden in den kommenden drei Jahren zu Kaufleuten für Bürokommunikation oder zum/zur Industriemechaniker/in ausgebildet.

Erstmalig in 2010 hat die GEWOBAG zum „Tag der Bildung“ eingeladen. Die von Auszubildenden organisierte Veranstaltung richtet sich an Kreuzberger und Neuköllner Schülerinnen und Schüler aus der neunten bis zwölften Klasse sowie deren Eltern. Ziel ist einerseits die Bekanntmachung des Immobilienkaufmanns bzw. der Immobilienkauffrau als interessanten Beruf und andererseits die Gewinnung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die ermutigt werden sollen, sich bei der Wohnungsbaugesellschaft zu bewerben.

Vielfalt der Gesellschaft und deren Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen

Seit Juli 2010 ist auch bei der WBM ein Azubi-Projekt zur Charta der Vielfalt implementiert worden. Der Fokus dieses Projektes liegt derzeit bei der Erfassung und Dokumentation der Ist-Situation. Es wird demnach ermittelt, inwieweit Vielfalt im Unternehmen bereits vorhanden ist, welche Potenziale sie mit sich bringt und wie diese optimal genutzt werden können. Der Bedarf an Diversity-Aktivitäten soll im Gespräch mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermittelt werden. Das Projekt wird durch Publikationen über das Intranet unterstützt.

Gezielt ist Vivantes bestrebt, die Vielfalt der Gesellschaft auch unter den Auszubildenden widerzuspiegeln und deren Potenziale langfristig für das Unternehmen zu entwickeln. Die Auszeichnung des Ausbildungsinstitutes des Unternehmens mit dem Integrationspreis 2010 würdigt das Engagement und die kulturelle Öffnung des Unternehmens im Rahmen der gezielten Nachwuchsarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund. Doch nicht nur bei der Rekrutierung spielt Diversity eine Rolle. Bei Vivantes arbeiten schon jetzt 922 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 91 verschiedenen Ländern, die von A wie Afghanistan bis W wie Weißrussland reichen. Die Berufsgruppen dieser Kolleginnen und Kollegen erstrecken sich dabei über alle Tätigkeitsbereiche – von der Reinigungskraft bis zum Arzt.

Neben dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gilt bei fast allen Mitgliedsunternehmen zusätzlich eine Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. In dieser sind grundlegende Werte wie Toleranz, Integration und Wertschätzung einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters verankert, um eine Unternehmenskultur zu schaffen, die frei ist von Diskriminierung, Rassismus, Herabwürdigung, Verletzung der Persönlichkeitsrechte und willkürlicher Ungleichbehandlung. Diese Werte sind bei der HOWOGE schon im Unternehmensleitbild fest verankert. Die BSR bietet ihren Beschäftigten zum Thema AGG regelmäßig Fortbildungen an, in denen unter anderem auch schwierige Gesprächssituationen trainiert werden, wenn es darum geht, gegen Diskriminierung vorzugehen. Im ähnlichen Stil bieten die Berliner Verkehrsbetriebe ab

dem 1. Quartal 2011 ein ein- bis zweitägiges Seminar an, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sensibilisiert werden sollen, Vielfalt als wechselseitige Bereicherung wahrzunehmen. Die GEWO BAG veranstaltet ihrerseits Trainings zum Thema „Gelebte Vielfalt“. Hierbei wird sich mit den Besonderheiten der eigenen Kultur und anderen Kulturen vertraut gemacht, um so ein tieferes Verständnis kultureller Zusammenhänge zu erhalten. Dieses Verständnis trägt letztendlich dazu bei, die Chancen der kulturellen Vielfalt der Stadt und ihrer Mieterschaft aktiv zu nutzen.

Umsetzung der Charta ist Thema des internen und externen Dialogs

Doch nicht nur Seminare tragen dafür Sorge, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Thema „Vielfalt“ näher gebracht werden. Das geschieht einerseits durch die permanente Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen und andererseits über umfangreiche Mitarbeiterinformationen in Intranets und Mitarbeiterzeitschriften der mehrwert-Unternehmen.

Außerdem führt ein Großteil der mehrwert-Unternehmen regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch, in die auch Fragen zur Thematik „Vielfalt“ aufgenommen werden. Die Ergebnisse werden unternehmensweit ausgewertet.

Die Thematik der Vielfalt spielt auch im Rahmen des Wissensaustausches zwischen den Generationen sowie der Nachfolgeplanung eine entscheidende Rolle. Um diesen Austausch zu fördern, bietet die BVG eine Wissensstafette an, die das Know-How im Unternehmen sichern soll. Grundlage hierfür sind strukturierte Interviews mit den jeweiligen Wissensgebern, die im Laufe ihres Arbeitslebens sowohl Fachwissen als auch Erfahrungswissen erlangt haben und nun das Unternehmen verlassen, sowie den Wissensnehmern, die die Nachfolge antreten werden. Ein ähnliches Programm haben die Berliner Flughäfen aufgesetzt, wobei erfahrene Führungskräfte als Mentoren für Nachwuchskräfte eingebunden sind. Zur Unterstützung des Wissensaustausches in ihrem Unternehmen hat die BSR einen „Wissenschatz“ im Intranet hinterlegt, der neben einem Wörterbuch auch Video-Erfahrungsberichte enthält.

Neben dem internen Dialog liegt es auch im Interesse aller mehrwert-Unternehmen, die Berliner Öffentlichkeit über Entwicklungen im Rahmen der Charta zu informieren. Neben verschiedenen Veranstaltungen, auf denen sich die Initiative regelmäßig präsentiert, informieren sowohl die Internetseiten der Unternehmen als auch regelmäßig erscheinende Pressemitteilungen über die Aktivitäten bezüglich der Charta der Vielfalt. Die Wohnungsbaugesellschaften kommunizieren darüber hinaus über ihre Mieterzeitungen mit den Bewohnern ihrer Häuser.

Der Blick zurück auf das Jahr 2010 zeigt, dass Vielfalt in allen Unternehmen, die sich der Initiative mehrwert Berlin angeschlossen haben, gefördert und gelebt wird. Zeit, sich zurückzulehnen, wird es jedoch nicht geben. Auch in den kommenden Jahren werden die Unterzeichner der Charta alles dafür tun, die Potenziale und Chancen, die der Wandel in unserer Gesellschaft mit sich bringt, zu nutzen und eine Arbeitswelt zu schaffen, die ein Abbild der Vielfalt unserer Stadt darstellt.