



03.05.2016

Betriebe Aus Oldenburg Berichten Vielfalt in Belegschaft bringt Firma voran

[Irmela Herold](#)



Bekanntnis: Jörg Hatscher unterschrieb im vergangenen Jahr beim Diversity-Tag die „Charta der Vielfalt“.

Bild: Oliver Perkuhn

Ein tolerantes Arbeitsklima zahlt sich aus. Das erkennen immer mehr Unternehmen und möchten dies auch offen kommunizieren, weil sie dadurch als Arbeitgeber attraktiver sind. Wir haben uns umgehört, wie „Diversity“ umgesetzt wird.

Oldenburg Für moderne Chefs ist es eine Binsenweisheit, aber eine mit viel Potenzial: Beschäftigte bringen dann die beste Leistung, wenn sie sich wertgeschätzt und respektiert fühlen. Wenn sie sein dürfen, wie sie sind. Was so banal klingt, wird für Unternehmen zunehmend wichtiger. Nicht allein aus Wohlwollen gegenüber den Mitarbeitern, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen.

Immer mehr Betriebe erkennen, wie gewinnbringend Vielfalt in der Belegschaft ist, und wollen dies auch nach außen kommunizieren. Beste Gelegenheit bietet die „Charta der Vielfalt“ (siehe Infokasten). In Oldenburg haben mittlerweile 18 Unternehmen die freiwillige Selbstverpflichtung zu einem Arbeitsklima frei von Vorurteilen unterschrieben. Die Stadt Oldenburg hofft, dass es mehr werden, und würdigt das Engagement mit einem Festakt am 7. Juni, dem bundesweiten Diversity-Tag, im Staatstheater. Aber was verbirgt sich hinter der doch eher abstrakten Idee von mehr Vielfalt in Firmen? Vier Betriebe geben Einblick:

Offen für andere Kulturen

Die Oldenburger BTC AG hat die Vorteile des „Diversity Managements“ früh für sich erkannt. 2009 trat der IT-Dienstleister als erstes Oldenburger Unternehmen der „Charta der Vielfalt“ bei. „Nicht aus Gutmenschentum“, wie Personal- und Finanzvorstand Dirk Thole betont, „sondern aus gesellschaftlicher Verantwortung und betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit, um den Fachkräftebedarf zu decken“.

[Artikel zum Diversity-Tag 2015: „Kein Gutmenschentum, sondern Gewinn für alle“](#)

Die Offenheit gegenüber anderen Kulturen liegt sicher auch an der internationalen Ausrichtung des Unternehmens. Neben den acht Standorten in Deutschland gibt es Niederlassungen in Japan, Polen, Rumänien, der Schweiz und der Türkei. In der Belegschaft mit mehr als 1600 Mitarbeitern sind 24 Staatsangehörigkeiten und 21 Muttersprachen vertreten, rund 20 Prozent der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund.

Selbstverpflichtung für Toleranz – Registrierung im Internet

Die Charta der Vielfalt ist eine

Zu der „kultursensiblen Personalarbeit“ gehört zum Beispiel, dass ein Tippfehler in der Bewerbung nicht ein K.o.-Kriterium ist wie bei vielen anderen Unternehmen. „Es ist uns wichtiger, den richtigen Menschen zu

unabhängige Initiative der Wirtschaft, die bundesweit 2300 Unternehmen und Institutionen unterzeichnet haben (in Niedersachsen 166). Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin.

Die Registrierung ist im Internet möglich (Verwaltungsgebühr 100 Euro). Da die Unterzeichnung eine Selbstverpflichtung ist, erfolgt keine Überprüfung. Erwünscht ist aber eine Beteiligung am Austausch.

Unternehmen, die die Charta zusätzlich symbolisch im Rahmen der jährlichen Veranstaltung der Stadt Oldenburg – in diesem Jahr am 7. Juni ab 17 Uhr im Staatstheater – unterzeichnen wollen, können sich telefonisch unter 0441/2352448 oder per E-Mail an diversity@stadt-oldenburg.de anmelden.

[Mehr dazu auf der Seite der Stadt Oldenburg](#)
[Homepage der Charta der Vielfalt](#)

Frauen. Und alle sind gleichermaßen zuständig für die freundliche Weiterleitung wie für die fachliche Beratung, beispielsweise über Militärfahrzeuge.

18 Firmen in Oldenburg dabei

In Oldenburg haben folgende Firmen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet:

- Academy of English e.V.
- Arbeit und Bildung e.V.
- Business Technology Consulting AG (BTC AG)
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- expertum Gruppe Niederlassung Oldenburg
- Funkmietwagen Hatscher
- Gemeinnützige Werkstätten Oldenburg
- Ibis - Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.
- IBS IT & Business School Oldenburg e.V.
- Intax Innovative Fahrzeuglösungen GmbH
- ise Individuelle Software-Entwicklung GmbH
- Offis e.V.
- Oldenburgische Landesbank AG
- Oldenburgisches Staatstheater
- Selam-Lebenshilfe
- Stadt Oldenburg
- Volksbank Oldenburg
- Winter Mediaberatung

finden, als Zeugnisse oder exakte Orthografie in den Vordergrund zu stellen“, sagt Rüdiger Theobald, BTC-Personalchef.

Weitere Bausteine des „Diversity Managements“ bei BTC sind die Förderung weiblicher Führungskräfte sowie die „Lebensphasen- und Familienorientierung“, Stichwörter sind flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitmodelle, Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Mentoring-Programme für Frauen. Und: Jedes neugeborene Mitarbeiter-Baby bekommt ein Bobby-Car geschenkt.

Den Leitgedanken des „Diversity Managements“ kommuniziert BTC nicht nur intern intensiv, sondern auch [auf der eigenen Homepage](#) und der [Facebook-Seite](#).

Branche per se tolerant

Aber es geht auch mit weniger Aufwand: Jörg Hatscher, Chef des Auto-Umrüsters Intax, der sich im vergangenen Jahr beim Oldenburger Diversity-Tag spontan zur Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ entschlossen hatte, sagt es salopp so: „Wir machen daraus gar kein großes Thema. Für uns ist von jeher egal, ob jemand Ausländer ist, schwul oder lesbisch oder lila Punkte auf der Stirn hat. Wir behandeln alle gleich.“

Das bestätigt Christian van Grieken (45), der seit eineinhalb Jahren als Einkäufer bei Intax arbeitet. Zur Weihnachtsfeier brachte er seinen Lebensgefährten mit, „das war absolut kein Problem“. Als er vor eineinhalb Jahren bei der Firma anfang, war er vorsichtig, wollte erst einmal schauen, wie der Umgang miteinander ist. „Ich habe aber schnell gesehen, hier können alle irgendwie miteinander, das ist extrem entspannt.“ Dass das nicht selbstverständlich ist, weiß er von einer früheren Arbeitsstelle. Die Stimmung, etwa abfällige Kommentare zu einem Radiobericht über den Christopher Street Day, ließ ihn seine Homosexualität lieber für sich behalten.

Volle Gleichbehandlung gilt bei Intax auch in Bezug auf Männer und Frauen. Zehn der 85 Intax-Beschäftigten sind Frauen, „alle komplett gleichgestellt“, versichert der Chef. Das merkt schon, wer bei Intax anruft. In der telefonischen Kundenbetreuung arbeiten drei Männer und zwei

Die gelebte Toleranz ist in manchen Unternehmen branchenbedingt. Remmer Witte, Betriebsleiter bei dem von Jörg Hatscher gegründeten Taxiunternehmen Hatscher, stellt klar: „Im Taxigewerbe kann nur arbeiten, wer bereit ist, alle Menschen so zu akzeptieren wie sie sind. Das machen wir gleich im Einstellungsgespräch deutlich.“

Diskussion anregen

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB), die die „Charta der Vielfalt“ ebenfalls im vergangenen Jahr unterzeichnet hat, sieht sich vor allem bei einer der sogenannten Diversity-Dimensionen vorn: der Förderung von Frauen. Seit dem 1. Januar ist für Aufsichtsräte eine Geschlechterquote von 30 Prozent vorgeschrieben. Die OLB mit ihren 2236 Mitarbeitern erfülle diese Vorgabe bereits seit Juni 2013, [so der Vorstandsvorsitzende Patrick Tessmann im NWZ-Interview](#).

Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen „Führung in Teilzeit“, Mentoring-Programme für Frauen sowie ein Netzwerk zum gegenseitigen Austausch. Neben diesen konkreten Angeboten stellt Maike Martens, Teamleiterin in der Personalentwicklung, aber klar: „Für uns ist Diversity eher eine Haltung als eine konkrete Maßnahme oder eine Aneinanderreihung von Aktionen. Es geht uns vor allem darum, im Hause selbst die Diskussion um Vielfalt anzuregen.“

© NWZonline [2014]

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der Nordwest-Zeitung Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG