

Diversity-Kongress setzt Impulse

ERFAHRUNGSUSTAUSCH Beim Kongress „Diversity als Chance“ in Berlin diskutierten rund 250 Teilnehmer die Vorteile von Diversity Management.

Die Erwerbsbevölkerung in Europa wird älter, weiblicher, internationaler – und sie wird schrumpfen. Hans Jablonski, Präsident der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management, sieht Defizite im Umgang mit diesen Veränderungen: „In Einstellungsverfahren überwiegen oft männlich dominierte Kompetenzkriterien, und bei der Weiterbildungsquote der über 55-Jährigen schneidet Deutschland im internationalen Vergleich mit 9 Prozent schlecht ab“, sagte er beim Kongress „Diversity als Chance“ in Berlin. In Fachforen diskutierten die 250 Gäste, wie sich durch Diversity Management die ökonomischen, kreativen und innovativen Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser ausschöpfen lassen. EU-Bildungskommissar Ján Figel' berichtete von den Aktivitäten im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle.

Datenbank jetzt online

Um gelungene Beispiele des Umgangs mit Vielfalt bekannter zu machen, hat

die von Staatsministerin Böhmer ins Leben gerufene Kampagne „Vielfalt als Chance“ auf ihrer Internetseite www.vielfalt-als-chance.de eine Best-Practice-Datenbank eröffnet. Dort können Unternehmen ihre konkreten Diversity-Aktivitäten vorstellen. Eine Umfrage von „Ungleich Besser Diversity Consulting“ zeigt, dass die Vorteile von Diversity Management zunehmend erkannt werden: 2007 beschäftigten 14 DAX-Unternehmen einen

charta der vielfalt



Diversity Manager – 2000 waren es erst drei. Allerdings gibt es beim Aspekt der beruflichen Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund noch Nachholbedarf. Bei einer Managementbefragung des Bundesverbands deutscher Unternehmensberater unter insgesamt 237 Personalberatern und HR-Managementberatern gab etwa die Hälfte der Befragten an, dass in ihren Unternehmen grundlegende Voraussetzungen fehlten, um internationales Personal erfolgreich zu integrieren. Nur jeder Zehnte sagte, dass die Integrationsfähigkeit hoch sei.

Großes Interesse an der Charta



Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer und Joachim Horras, Deutsche Bank, mit den Neumitgliedern

AUFBRUCH Bei der größten Veranstaltung der Charta der Vielfalt seit ihrem Bestehen übergab Staatsministerin Böhmer im Deutschen Architekturmuseum in Frankfurt am Main 60 Unternehmen und der Stadt Frankfurt die Beitrittsurkunde. Angesichts des enorm gestiegenen Interesses an der Charta der Vielfalt sprach Böhmer von einer Aufbruchstimmung, die sich auf immer mehr Mitstreiter übertrage. Joachim Horras, Personalleiter

Deutschland bei der Deutschen Bank, betonte, dass sich Unternehmen künftig stärker für Frauen, Ältere und Menschen mit Zuwanderungshintergrund öffnen müssten. Zum Kreis der 234 Unterzeichner zählen 89 Großunternehmen, 48 kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten und 75 Kleinunternehmen. Ein Zehntel der Charta-Mitglieder sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand. Mit Frankfurt am Main hat nach Köln, Augsburg, Stuttgart und München die fünfte Großstadt unterschrieben. Oberbürgermeisterin Petra Roth betonte, dass Frankfurt qualifizierte Arbeitskräfte brauche, die auch den Herausforderungen der Globalisierung gerecht würden: „Um dieses Potenzial aus dem runden Drittel der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu erschließen, investiert die Stadt insbesondere in die Schul- und Erwachsenenbildung sowie in die vorschulische Kinderbetreuung – und am Anfang steht die Sprachkompetenz“.

DIHK-Umfrage zum Facharbeitermangel

Bei einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zur Wirtschaftslage gab ein Drittel der Unternehmen an, offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen zu können. Im Herbst 2005 waren es nur 16 Prozent der Betriebe. Der DIHK-Auswertung liegen knapp 20.000 Unternehmensantworten zugrunde. Auf Basis der Umfrage schätzt der DIHK, dass der Wirtschaft auf das Gesamtjahr 2007 gerechnet 400.000 Fachkräfte fehlen. Dies führe zu einem Wertschöpfungsverlust von 23 Milliarden Euro, der umgerechnet einem Prozentpunkt weniger Wachstum entspreche.

Industrieunternehmen haben mit rund 40 Prozent Abstand die größten Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden, es folgen die Dienstleistungsbranche (33 Prozent), das Baugewerbe (27 Prozent) und der Handel (22 Prozent). Besonders betroffen ist die Exportindustrie: Über 60 Prozent der Maschinenbauunternehmen können zumindest einen Teil ihrer offenen Stellen nicht besetzen. Im Bereich der Elektrotechnik sind es über 50 Prozent der Unternehmen, im Kraftfahrzeugbau, in der Medizintechnik, in der Metallerzeugung sowie in der Pharmazeutischen Industrie sind es knapp unter 50 Prozent. In der Dienstleistungswirtschaft haben Reinigungsdienste (43 Prozent) sowie jeweils nahezu die Hälfte der Gesundheits- und IT-Dienstleister Probleme, geeignetes Personal zu finden.

Mangel in allen Qualifikationsniveaus

Die Umfrage ergab ferner, dass es derzeit über alle Qualifikationsniveaus hinweg an Fachkräften fehlt. Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden über die Breite der gewerblichen Wirtschaft sogar stärker gesucht als Kandidaten mit akademischem Abschluss. Gleichwohl fehlen in wichtigen, insbesondere innovativen Branchen vergleichsweise viele Akademiker. Als Reaktion auf den Fachkräftemangel gaben 60 Prozent der Betriebe an, vermehrt ausbilden zu wollen. Über die Hälfte der Unternehmen will ihr Engagement in der Weiterbildung ausbauen.

www.dihk.de/inhalt/download/fachkraeftemangel_07.pdf