

Sustainability Blog

By PwC Deutschland | 24. Mai 2024

Recap: 3. Corporate Diversity-Summit

Auf dem Weg zur Vielfalt: Rückblick auf den 3. Corporate Diversity-Summit des F.A.Z Institut und Ausblick auf eine inklusive Zukunft

Welche konkreten Maßnahmen fördern Vielfalt? Wie gestalten führende Köpfe eine inklusive Unternehmenskultur? Der 3. Corporate Diversity-Summit beleuchtet die zentrale Rolle von Diversity in Unternehmensstrukturen und der Gesellschaft. In einem spannenden Panel diskutierte ich, wie Diversity über Geschlechtergrenzen hinaus gefördert werden kann und wie Unternehmen ihre Denkweise ändern müssen, um nachhaltige Veränderungen zu erzielen. Diskussionen und Panels über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung von Diversity zeigen, wie die Zukunft inklusiver gestaltet werden kann.



Einen gelungenen Start in den Tag liefert Gregor Vischer, Geschäftsführer des F.A.Z.-Instituts, mit seiner Eröffnung zum 3. Corporate Diversity-Summit und der Betonung von der zentralen Rolle von Diversity in Unternehmensstrukturen und in der Gesellschaft.

Er hebt hervor, dass die aktuelle Diversitätsquote in Unternehmen noch unzureichend ist und betont die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen, um eine nachhaltige Vielfalt zu fördern. Um diese Transformation zu unterstützen, sind umfassendes Fachwissen, ein starkes Netzwerk und eine geeignete Plattform unerlässlich.

Es folgten Panels, Vorträge und Diskussionen, die immer interaktiv sind und zu Rückfragen einladen, mit anregenden Pausen zum Netzwerken.

Die Themen reichen von Förderung von Vielfalt in Unternehmen, über Resilienz durch Diversität und wie die Unternehmenskultur inklusiver gestaltet werden könnte, hin zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Führung mit Handicap. Im Folgenden würde ich gerne auf drei Panels ein wenig genauer eingehen und meine Erkenntnisse mit euch teilen.

Diversity Beyond Gender: Förderung von Vielfalt in Deutschland





Gemeinsam mit Jan Schepanek, Sprecher der Geschäftsführung FFB, und Kadim Tas, CEO von JOBLINGE, durfte ich auf dem Panel „Diversity beyond gender: Förderung von Vielfalt in Deutschland“ meine Erfahrung und Expertise zum Thema Diversity, Equity und Inclusion teilen.

In dieser Diskussion haben wir verdeutlicht, dass Diversität nicht nur Türen öffnet, sondern auch die Grundlage für eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft schafft. Es ist wichtig, das Thema aus der Geschlechterdebatte herauszulösen und die vielfältigen Möglichkeiten aufzuzeigen, die Diversität bietet. Wenn sich alle angesprochen fühlen, entsteht eine intrinsische Motivation, die zu einer nachhaltigen Veränderung führt. Ein Reifegradmodell, welches wir bei Unternehmen regelmäßig durchführen, kann dabei helfen, die Entwicklung von Diversität in Unternehmen zu unterstützen und Prozesse zu verankern, sei es im Einkauf, bei Beförderungen oder Einstellungen.

Die Hindernisse auf dem Weg zu mehr Diversity sind hoch, aber in den letzten Jahren haben Unternehmen begonnen, ihre Denkweise zu ändern. Es ist wichtig, sich auf Systemfragen und Prozesse zu fokussieren, anstatt Individuen oder Unternehmen zu pauschalisieren. Wir müssen anfangen, die richtigen Fragen zu stellen, Lösungen aufzeigen und die Prozesse zu verbessern.

Mit Blick auf die Zukunft habe ich das Schlusswort genutzt, meine Hoffnung zum Ausdruck zu bringen, dass jedes Event so ein vielfältiges Publikum und Panels hat, wie dieses hier und dass wir das mit einer Speak Up Kultur auch schaffen werden!

Inklusive Kultur: Einbinden des gesamten Konzerns



Ein weiteres Highlight von mir war das Panel zum Thema „Inklusive Kultur - wie man den gesamten Konzern einbindet“. Es diskutierten Detlev Blenk, DEI-Manager von Ikea Deutschland, und Dr. Martina Gieg, Group HR Officer bei Heraeus. Wir konnten einige wertvolle Impulse mitnehmen. Ein wichtiger Ansatz ist die Einrichtung einer Trustline, bei der betroffene Mitarbeitende Diskriminierung anonym melden können. Zudem sind Leitfäden zu verschiedenen Diversity-Dimensionen hilfreich, um Vielfalt im Unternehmen besser zu verstehen und umzusetzen.

Regelmäßige und konsequente Maßnahmen zur Sensibilisierung sind unerlässlich, um das Bewusstsein für Diversity-Themen zu schärfen. Dabei ist es wichtig, bei Widerständen resilient zu bleiben und kontinuierlich am Thema zu arbeiten. Ein weiterer zentraler Punkt ist die Erhöhung der intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden, Vielfalt zu fördern.

Fokussierte Maßnahmen in Verbindung mit einer übergreifenden Strategie können die Effizienz und Integration im Unternehmen steigern. Durch diese Ansätze können Unternehmen DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) nachhaltig verankern und eine inklusive Kultur fördern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein weiteres Panel beschäftigte sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in diesem Bereich hat Henkel einen großen Fortschritt präsentiert und es wurden weitere essenzielle Maßnahmen besprochen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen.



Henkel führt als erstes Unternehmen im DAX geschlechtsneutrale Elternzeit mit vollem Gehalt für acht Wochen ein. Diese inklusive Maßnahme führte zu einer 30%igen Steigerung der Bewerbungen im ersten Quartal. Die Herausforderungen liegen nun im nächsten Schritt bei der Umsetzung in 80 Ländern für 48.000 Mitarbeitende, da diese unterschiedlichen rechtlichen komplexen Anpassungen erfordert.

Die Verzahnung von Arbeitszeit und Vergütungssystemen sowie die Anpassung an lebensphasenabhängige Arbeitszeiten wurden als zentrale Punkte genannt. Eine Mischung aus Standardprogrammen und individuellen Anpassungen, wie das „Rollenentdecker-Coaching“ der F.A.Z., unterstützt die Mitarbeitende bei der Rückkehr aus der Elternzeit. Flexibilität, Arbeitszeitkonten und Modelle wie das Tandem-Modell bieten Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch über Generationen hinweg.

Ausblick für die Zukunft





Dieser Tag hat uns eindrücklich vor Augen geführt, vor welchen Herausforderungen wir noch stehen, aber auch, dass wir diese nicht allein bewältigen müssen. Als Community streben wir gemeinsam dasselbe Ziel an und arbeiten motiviert daran, es zu erreichen. Dabei hatte ich die Möglichkeit, wertvolle Kontakte zu knüpfen, neue Einblicke zu gewinnen und mich mit anderen Innovator*innenauszutauschen, sowie mein Wissen zu teilen und in Diskussion zu treten. Ich bin dankbar für die bereichernden Erfahrungen beim 3. Corporate Diversity-Summit und freue mich weiterhin darauf, Unternehmen zu beraten unsere Expertisen zu teilen und zu verknüpfen, um gemeinsam Fortschritte zu erzielen. Vielen Dank!

Weiterführende Links:

- [Diversity, Equity & Inclusion \(DEI\) bei PwC Deutschland](#)
- [Corporate Sustainability bei PwC Deutschland](#)
- [Menschenrechte: Unsere Positionierung](#)
- [3. Corporate Diversity-Summit](#)
- [Nachhaltigkeitskommunikation](#)

Laufende Updates zum Thema erhalten Sie über das regulatorische Horizon Scanning in unserer Recherche-Applikation PwC Plus. Lesen Sie hier mehr über die Möglichkeiten und Angebote.

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

Schlagwörter

[Diversity](#)

Kontakt



Ilana Rolef-Heberling

Berlin

ilana.rolef-heberling@pwc.com