

Engagement für Diversität – jetzt erst recht!

Aus den USA erreichen uns Schlagzeilen über Unternehmen, die ihre Strategie zu Diversität und Gleichberechtigung vor dem Hintergrund der politischen Veränderungen überdenken. Die folgenden Statements zeigen, warum Diversität entscheidend ist und bleibt – übergreifend über Branchen, Unternehmensgrößen und Funktionen.

Quelle: Roxy Jenkins



Ayse Semiz-Ewald – Leiterin Culture & Inclusion Deutsche Telekom

Vielfalt ist kein kurzlebiger Trend, sondern ein entscheidender Erfolgsfaktor und Innovationstreiber. Unternehmen, die Diversität gezielt fördern, sind widerstandsfähiger, kreativer und wirtschaftlich erfolgreicher – und sichern so ihre Zukunftsfähigkeit. Deshalb setzen wir bei der Deutschen Telekom AG auf Vielfalt und Teilhabe – beides ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Mit gezielten Talentförderprogrammen, Trainings zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung sowie Maßnahmen zur Stärkung von Zugehörigkeit und Zusammenarbeit schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt nicht nur geschätzt, sondern aktiv gelebt wird. So ermöglichen wir es allen, ihr volles Potenzial bei der Deutschen Telekom zu entfalten.

Michelle Euzet – Inhaberin EUZET CONSULTING

„Warum sollten Unternehmen nicht auf DEI-Maßnahmen verzichten?“ Diese Frage wird mir oftmals mit einem gewissen Unterton gestellt, als sei es meine Aufgabe, mein Gegenüber zu DEI zu überreden. Etwas ketzerisch antworte ich: „Keine Ahnung. Ihr kennt doch euren ‚Business Cockpit‘: eure Ziele, Aspirationen, Chancen, Herausforderungen, Unbekannten, Ängste, Opportunitäten. Lasst uns schauen, wo eine ‚bewusste und unternehmerisch motivierte Förderung von Vielfalt und Einzigartigkeit‘ eine wirksame Antwort hierauf darstellen kann.“ Smartes Diversity-Management entfacht Team-Dynamiken hin zu besseren Entscheidungen und einer beweglicheren Organisation. DEI ist weder gute Tat noch Selbstzweck, das WOZU ist unternehmensspezifisch.



Quelle: EUZET Consulting

Quelle: Dirk Rossmann GmbH



Stefan Sander – Geschäftsleiter HR, Revision & Unternehmenssicherheit Rossmann

Angesichts globaler Veränderungen und Entscheidungen, Diversity-Programme einzustellen, ist es wichtiger denn je, für das Thema einzustehen. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt und Chancengleichheit unser Miteinander bereichern. Warum etwas aufgeben, das eine große Bereicherung ist? Wir stehen daher zu unseren Diversity-Maßnahmen damals wie heute, aber auch in Zukunft und begleiten unsere Mitarbeitenden aktiv. Dabei nutzen wir unsere Reichweite auch, um andere zu ermutigen, uns auf diesem Weg zu folgen.

Veronika F. Rost – Managing Director Philip Morris

Bei Philip Morris International (PMI) schätzen wir unsere weltweite Belegschaft von über 80.000 Mitarbeitenden aus mehr als 130 Ländern in rund 180 Märkten. Unser Geschäftserfolg beruht auf dem Engagement, dem Talent und dem Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir konzentrieren uns darauf, ein faires und kooperatives Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, zu wachsen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Dieses Umfeld ist der Schlüssel zur Erschließung von Innovationen, Perspektiven und Kundenorientierung, die es uns ermöglichen, eine rauchfreie Zukunft zu schaffen.



Quelle: Philip Morris GmbH

Fabienne Twelemann – Executive Vice President Human Resources Uniper

Uniper setzt sich für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion ein – für uns moralisches Gebot und Schlüssel zum Erfolg zugleich. Wir schaffen so ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können. In unserer DEI-Strategie berücksichtigen wir alle Dimensionen der Vielfalt – auch übergreifend – und wollen durch praktikable, messbare Maßnahmen und klare Führungsverantwortung Fortschritt sicherstellen. Auf diese Weise schaffen wir die Grundlage, Zugehörigkeit gemeinsam zu fördern und zu tragen.



Quelle: Uniper SE

Nikola Gardeweg – Communication Managerin, Teamkoordination & Head of Newsroom Swiss Life Deutschland

Jede Person für sich hat eine Verantwortung für ein Umfeld, in dem menschliche Werte wie Respekt und Empathie die Basis bilden. Aus meiner Sicht kann ein erster Schritt sein, die eigenen Vorurteile und Annahmen zu hinterfragen. Wo komme ich her? Wieso denke ich auf die eine oder andere Weise? Wie kann das andere Menschen beeinflussen? Das erfordert Reflexion und Offenheit, die gerade im Bereich Kommunikation relevant sind. Als Kommunikatorinnen und Kommunikatoren erzählen wir die Geschichten hinter den Unternehmen und brauchen die Fähigkeit, zu hinterfragen und tiefer zu blicken. So entsteht Wirkung häufig im Kleinen, die über manchmal oberflächliche Initiativen oder Kampagnen hinausgeht. Darüber hinaus glaube ich, dass Diversität die Erreichung von Unternehmenszielen unterstützen kann.



Dr. Michael Moser – Vorstandsmitglied verantwortlich für Recht, Compliance, Risikomanagement, Sustainability, Personal, Corporate Audit und den Unternehmensbereich Fresenius Vamed Fresenius

Vielfalt ist ein essenzieller Teil unserer Identität. Fresenius ist in mehr als 80 Ländern aktiv, allein in Deutschland zählen wir rund 150 Nationalitäten unter unseren Mitarbeitenden. Wir sind davon überzeugt: Erst das Zusammenspiel unterschiedlicher Sichtweisen, Kulturen und Erfahrungen ermöglicht es uns, für unsere Patientinnen und Patienten das Beste zu geben. Wichtig ist dabei, dass wir eine Kultur der Offenheit, Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts leben und vorleben. So können wir diese Werte auch über unsere Unternehmensgrenzen hinausragen.



Quelle: Fresenius SE & Co. KGaA

Alexandra Warkus – Bereichsleiterin HR Strategy & Labour Relations in Group Human Resources Commerzbank

Gerade in Zeiten, in denen Engagement für Vielfalt in Frage gestellt wird, zeigen wir Verantwortung für unsere Beschäftigten, unsere Kundschaft sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Wir setzen uns seit Jahrzehnten für eine offene, respektvolle und vielfältige Gesellschaft ein. Im Mittelpunkt stehen die Menschen mit ihren unterschiedlichen Perspektiven und Talenten. Wir sind überzeugt: Das wirkt sich nachhaltig auch auf unseren Unternehmenserfolg und unsere Arbeitgeberattraktivität aus. Bei der Commerzbank ist Diversity & Inclusion fest in der Unternehmenskultur verankert und Ausdruck unseres Werteverständnisses.



Quelle: Commerzbank AG

Dr. Torben Hansen – CEO bonprix

Ich halte Vielfalt auf persönlicher und auf unternehmerischer Ebene für eine große Bereicherung oder sogar Notwendigkeit. Unterschiedliche Perspektiven fördern kreative Denkprozesse und ermöglichen es uns, auch für bisher unbekannte Herausforderungen innovative Lösungen zu entwickeln. DE&B ist für uns nicht nur eine Verantwortung, sondern ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wenn Mitarbeitende sich willkommen und zugehörig fühlen, entfalten sie ihr volles Potenzial und tragen aktiv zum gemeinsamen Erfolg des Unternehmens bei.



Quelle: bonprix Handelsgesellschaft mbH

Silke Parnack – Vorständin Finanzen wirDesign

Diversität ist kein Trendthema. Diversität ist eine Superkraft. Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, sozialen und fachlichen Hintergründen bringen essenzielle neue Sichtweisen ein und denken aus vielen Perspektiven, das schafft Kreativität und fördert Innovationen. Bieten Unternehmen Rahmenbedingungen für unterschiedliche Lebenssituationen, erschließt sich eine viel breitere Gruppe von gut ausgebildeten Fachkräften. Unsere Gesellschaft war, ist und wird immer divers sein. Für Unternehmen stellt sich also die Frage, ob sie bei diesem Thema trendorientiert handeln wollen oder langfristig.



Quelle: wirDesign communication AG

Alisa Götzinger – Fachspezialistin Unternehmenskommunikation Kaufland

In einer Welt im Wandel sind Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven ein klarer Gamechanger – Diversität bringt frische Ideen und bessere Lösungen. Unternehmen, die eine offene Kultur mit gelebten Werten fördern, stärken ihr Team, ziehen Talente an und bleiben wettbewerbsfähig. Wer Diversität lebt, zeigt also nicht nur Verantwortung, sondern gestaltet auch eine erfolgreiche Zukunft, im Unternehmen und darüber hinaus.



Dr. Tamara Scheidl – Head Global Quality Solutions Sandoz

Diversity ist ein Key-Erfolgsfaktor für Unternehmen. Es gibt genügend Studien, die dies untermauern. Zudem ist es neben den wirtschaftlichen Vorteilen (auch Stichwort Fachkräftemangel - wer will/kann denn heute schon noch auf einen entsprechenden Talentpool verzichten) auch gut für das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Unternehmen. Soziale Verantwortung ist hier wichtig!



Franziska Wissig – Director Kekst CNC

Diversität hat für mich eine besondere Bedeutung – sie umfasst eine Vielzahl an Perspektiven, Erfahrungen und kulturellen Hintergründen. In meinem Team schätze ich besonders diese breite Vielfalt, die durch unterschiedliche Ausbildungen, Lebenswege und internationale Erfahrungen entsteht. Viele meiner Kolleg*innen haben beispielsweise Karrierewege eingeschlagen, die anders verlaufen sind, als man in der Kommunikation vielleicht erwarten würde – etwa mit einem Physikstudium, einer langjährigen Arbeitserfahrung im Ausland oder einem Einstieg in die Pflege. Jeder dieser einzigartigen Blickwinkel bereichert unsere Zusammenarbeit und macht sie kreativer und innovativer. Eine Arbeitswelt, in der alle gleich denken, wäre nicht nur langweilig, sondern auch weniger wertvoll und wenig zukunftsfähig!



Quelle: Kekst CNC

Lea Waskowiak – Communications Specialist O₂ Telefónica

Wenn Diversität auf die Erfüllung von Quoten und auf Merkmale wie Geschlecht, Ethnie oder Alter beschränkt wird, bleibt ihr Potenzial begrenzt. In einer Weltordnung, die immer stärker von einer Aufmerksamkeits-Oligarchie und opportunistischem Anpassungsverhalten geprägt ist, müssen wir vor allem eines ändern: unseren Blickwinkel. Wir brauchen Diversität in Form von Multiperspektivität. Nur wo Vielfalt im Denken und in den Meinungen einen Platz hat, können Gesamtzusammenhänge entstehen, die wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung und langfristiger Wertschöpfung verbinden. Unternehmen sind gefordert, Räume für offene Debatten und kritischen Diskurs zu schaffen – und sicherzustellen, dass unterschiedliche Sichtweisen nicht nur gehört, sondern in Entscheidungsprozesse integriert werden.



Quelle: Bert Willer

Marlon Jost – Senior Lead Manager Corporate Brand Beiersdorf AG

Ich bin dankbar, dass mein Arbeitgeber gerade jetzt das klare Bekenntnis für unsere Werte und Diversity-Initiativen bekräftigt. Diversitätsprogramme sind für alle da. Das müssen Unternehmen ihren Beschäftigten klarmachen, um auch die Skeptischen und Verunsicherten abzuholen. Wenn alle Kolleginnen und Kollegen sich voll einbringen können und sich sicher fühlen, profitieren die Zusammenarbeit, die Stimmung im Büro und die Produktivität. Der nachgewiesene positive Einfluss von diversen Teams aufs Geschäft sorgt auch für Arbeitsplatzsicherheit. Ein klares Statement „von oben“ kann gerade jetzt den Zusammenhalt stärken und die Motivation fördern.



Quelle: laetters

Karoline Gellrich – Team Lead Corporate Positioning and Thought Leadership KION Group

Gerade jetzt, wo die Stimmen gegen Minderheiten lauter werden, müssen wir alle Verantwortung für die Vielfalt in unserer Gesellschaft übernehmen. Die Fakten sprechen für sich: Vielfältige Teams sind kreativer. Und sie entwickeln schneller Innovationen, die wir in Deutschland dringend brauchen. Bei der KION Group, die in rund 100 Ländern aktiv ist, profitieren wir täglich von Vielfalt. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt setzt sich KION aktiv dafür ein. Länderübergreifende Zusammenarbeit vielfältiger Teams und die Förderung von Netzwerken sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur und leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg.



Quelle: KION Group AG