

# Sieg der Vielfalt

**DEUTSCHER DIVERSITY PREIS** | Die Sieger des ersten Deutschen Diversity Preises von McKinsey, Henkel und WirtschaftsWoche beweisen: Unternehmen, die jenseits der Quotendiskussion dem Leistungsgedanken verpflichtet sind, bilden vielseitig orientierte und damit erfolgreichere Teams.

Jahrelang hatten sie an den Projekten gearbeitet, Milliarden investiert in die Produktionsanlagen in Nanjing und Kuantan. Vorzeigebetriebe des Chemiekonzerns BASF in Ostchina und Malaysia, detailliert geplant und gebaut von Experten-Teams aus der Konzernzentrale in Ludwigshafen und anderen europäischen Standorten. Das Ergebnis: westliche Ingenieurkunst in Vollendung.

Doch beim Betrieb der Industriekolosse wird klar: Hier lassen sich viele Millionen Euro sparen. Aber statt weiter nur auf Expertise aus Europa zu setzen, bildet BASF für Asien ein globales Team – aus Chemikern, Fachleuten für Automation, Verfahrenstechnik und lokalem Betriebsmanagement aus Indien und Südkorea, Malaysia und China, USA und Deutschland. Unter dem Motto „One Team – One Dream“ nimmt die zehnköpfige Truppe die Produktionsanlagen genauer unter die Lupe. Und setzt statt auf deutsche Perfektion auch auf pragmatische Lösungen – erweitert Engpässe, überprüft Schnittstellen, verkürzt Prozesse. Und hat so bei Anlagen in ganz Asien bereits 90 Millionen Euro Betriebskosten gespart. Bis Ende 2012 sollen weitere 25 Millionen Euro dazukommen.

„Das bewusst gemischte Team hat tradierte Denkmuster überwunden – zum Nutzen von BASF“, sagt Saori Dubourg. Die 40-jährige Deutsch-Japanerin hat vor vier Jahren die Diversity-Strategie des Chemiekonzerns entwickelt und in der Unternehmenskultur und -organisation verankert.

„Diversity ist kein Selbstzweck, sondern ein Geschäftsmodell“, sagt Dubourg. Grund genug, BASF in der Kategorie Groß-



unternehmen mit dem Deutschen Diversity Preis auszuzeichnen.

Den Preis vergeben das Beratungsunternehmen McKinsey, Konsumgüterkonzern Henkel und die WirtschaftsWoche in diesem Jahr erstmals. Unterstützt von der Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt, werden Unternehmen, öffentliche Arbeitgeber und soziale Initiativen ausgezeichnet, die sich um gelebte Vielfalt in ihren Organisationen verdient gemacht und damit deren Ertragskraft verbessert haben.

## KEIN GUTMENSCHENTUM

Zu den Preisträgern zählen neben BASF die RWTH Aachen, das Berliner Startup Twago und Google. Als preiswürdig erachtete die hochkarätig besetzte Jury (siehe

Seite 108) außerdem das Projekt Azubi 50plus der Online-Bank ING-DiBa, die Frauenförder-Initiativen Tio aus Berlin und Berufswege für Frauen aus Wiesbaden sowie das Projekt Diverse City des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschlands, Bundeskanzlerin Angela Merkel wählte die Jury zur Diversity-Persönlichkeit des Jahres.

„Diversität ist kein Gutmenschentum“, so die Jury. „Es geht darum, wie man aus verschiedenen Talenten, unterschiedlichen Biografien, Nationalitäten, Geschlechtern und kulturellen Hintergründen einen Mehrwert erzielen kann.“

Dass personelle Vielfalt in Unternehmen und Organisationen zu ökonomischen Vorteilen führt, belegt auch eine McKinsey-Studie. Das Ergebnis: Je höher der Anteil von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund in den Vorständen dieser Unternehmen, desto besser die Rendite – im Schnitt um bis zu 53 Prozent.

Diesen Zusammenhang hat auch die Deutsche Post verinnerlicht. Und Diversity zum zentralen Bestandteil ihrer Konzernstrategie 2015 erklärt. Verknüpft mit dem Leitprinzip Respekt und Resultate, spielt Vielfalt an vielen Stellen im Konzern eine wichtige Rolle – von der Personalpolitik über Mentorenprogramme für weibliche Führungskräfte bis hin zu sozialen Projekten. „Demografischer Wandel und ein veränderter Arbeitsmarkt machen es unabdingbar, möglichst viele potenzielle Bewerber anzusprechen“, sagt Post-Personalvorstand Walter Scheurle. „Und nur durch personelle Vielfalt können wir unser Ziel erreichen: bevorzugter Arbeitgeber in unserer Branche zu werden.“

manfred.engeser@wiwo.de

