

# Frequently Asked Questions im Zusammenhang mit Diversity Management bei Lufthansa

## 1. Wie definieren Sie Diversity und Diversity Management?

**Diversity** bedeutet „Vielfalt“. Das Hauptaugenmerk wird dabei auf Gender (Geschlecht), Herkunft (Nationalitäten, Ethnien, Religionen), Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung gelegt.

Unter **Diversity Management** ist bei Lufthansa der zielgerichtete Umgang mit der Heterogenität – zum Nutzen des Unternehmens und der Mitarbeiter gleichermaßen – zu verstehen.

## 2. Seit wann ist Diversity Management in Ihrem Unternehmen implementiert?

Das Thema Diversity Management ist seit Januar 2001 in der Organisationseinheit „Change Management und Diversity“ zusammengefügt worden. Alle einzelnen Themenbereiche haben aber schon eine jahrzehntelange Historie im Unternehmen.

## 3. Wer hat es initiiert und wird/wurde das Bestreben nach Diversity von der Unternehmensleitung aktiv unterstützt?

In der heutigen Organisationsform hat der Vorstand den Themenkomplex Diversity Management eingeleitet. Es findet eine aktive Unterstützung statt.

## 4. Wie wurde Diversity Management bei Ihnen entwickelt und implementiert und wie sah der Prozess der Implementierung konkret aus?

Diversity Management wurde intern, unter Zuhilfenahme von Benchmarks, entwickelt. Nachdem vom Vorstand die Entscheidung für die Initiierung gefällt wurde, begann der Aufbau der Organisationseinheit. Daraufhin folgten eine Status-quo-Analyse und ein Benchmark, auf deren Grundlage eine Richtung entwickelt und abgestimmt wurde. Diverse Maßnahmen wurden entwickelt, umgesetzt und permanent kommuniziert.

## 5. a) Warum wurde Diversity Management bei Ihnen eingeführt?

Lufthansa ist im Hinblick auf Kunden und Mitarbeiter sehr homogen. Durch Diversity Management soll eine heterogenere Struktur aufgebaut werden, die die Weltoffenheit und Internationalität des Unternehmens hervorhebt. Ein weiterer wichtiger Grund war außerdem, dass Diversity Management dabei hilft, Missverständnisse zu vermeiden.

**b) Welche konkreten Ziele verfolgen Sie mit Diversity Management?**

Inklusion aller, Normalisierung, Mobilisierung von Produktivitätsreserven, Wertschätzung aller Mitarbeiter/innen

**c) Können Sie den Nutzen des Diversity Managements für Ihr Unternehmen quantifizieren?**

Ja, der Nutzen ist quantifizierbar und äußert sich in den folgenden Faktoren:  
Stärkere Mitarbeiter/innen-Bindung (Fluktuationsrückgang), höhere Produktivität der Mitarbeiter/innen, Kostenreduktion, Kundenbindung und zusätzliche Attraktivität als Arbeitgeber (bzgl. Bewerber)

**d) Welche Diversity-Dimensionen werden in Ihrem Unternehmen besonders berücksichtigt?**

Work-Life-Balance: - Familienservice (Kinderbetreuung/Elder Care)  
- Ausnahmebetreuung  
- Arbeitszeit/-ortflexibilisierung

Age: - Pro 40  
- Junior Round Table  
- Explorers 21  
- Smart & study and more

Gender: - Cross Mentoring  
- Interne Mentorings  
- Girls Day (LTAG, LSY)

Behinderte: - Mentoring  
- 90% der Fluguntauglichen werden intern vermittelt  
- Integrationsprogramm für die Ausbildung von gehörlosen bei LH-Technik (HH)

Herkunft: - Interkulturelle Teams  
- Drittlandentsendungen  
- „Global Feel – Local Touch“ – Konzept  
(z. Bsp. Bordkarte für arabische Länder  
- Internes Consulting bei Beteiligungen, Mergers und Aquisitions

Sexuelle Orientierung: - Reisebegleitung (Mitarbeitende)  
- „Gleichstellung“ mit Ehen für eingetragene Lebenspartner

**6. a) Wer trägt die (Gesamt-)Verantwortung bei der Umsetzung von Diversity Management in Ihrem Unternehmen?**

Eine Diversity-Managerin in der Personalabteilung

Übergeordnet ist der Bereichsleiter Konzern Personalpolitik & Services, Vorstand Aviation Services & HR, CEO.

**7. Wie integrieren Sie Diversity Management in Ihr Personalentwicklungskonzept? Bitte nennen Sie Beispiele und erläutern Sie diese.**

Die Personalentwicklung erfolgt personenunabhängig und ausschließlich nach Bestenauswahl und -eignung.

**8. Wie zeichnet sich die Integration von Diversity Management in anderen als der Personalabteilung aus?**

- Kundengewinnung und -bindung: Verkaufs- und Marketingabteilung
- Regionale Anpassung der Produkte: Produktmanagement

**9. Wie war die Akzeptanz des Diversity Managements bei den Mitarbeitern zu Beginn der Implementierung und wie ist sie heute?**

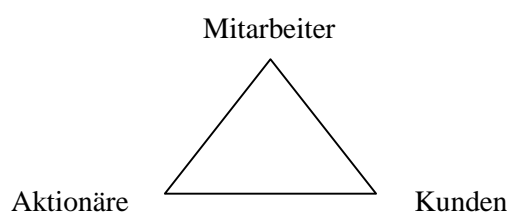
Sie war immer vorhanden, allerdings nicht in Bezug auf den Begriff, sondern auf die Inhalte.

**10. Welche Maßnahmen verfolgen Sie zur Integration und Akzeptanz von Diversity in Ihrem Unternehmen?**

Die Durchführung von Seminaren, zum Beispiel Mentorings für Menschen mit Behinderung, ChangeHR, Weiter mit Bildung und der Maßnahmenkatalog helfen, Diversity bei Lufthansa optimal zu integrieren und sorgen für Akzeptanz bei Kunden und Mitarbeiter/innen.

**11. Ist Diversity Management in den Leitlinien/der Strategie bzw. der Vision/Mission des Unternehmens verankert?**

Ja, die Strategie von Diversity Management findet sich im so genannten strategischen Dreieck wieder, das Kunden, Mitarbeitende und Aktionäre gleich wichtig nimmt (s.u.).



12. **a) Wie kommunizieren Sie Diversity Management nach innen?**

Artikel in der Mitarbeiterzeitung, Informationen im Intranet, allgemeine Informationsveranstaltungen zu Diversity Management für alle Mitarbeiter/innen

**b) Kommunizieren Sie das Diversity Management Ihres Unternehmens aktiv nach außen und wenn ja, wen sprechen Sie wie besonders an?**

Es erfolgt eine aktive Kommunikation nach außen, die sich v.a. an (potenzielle) Bewerber/innen und an die interessierte Öffentlichkeit richtet. Sie erfolgt über Pressemitteilungen, das Internet und Präsentationen bei Tagungen.

**13. Wo sehen Sie für Ihr Unternehmen in den kommenden Jahren Herausforderungen in Bezug auf Diversity Management, und wie wollen Sie diese Herausforderungen angehen?**

Herausforderungen ergeben sich v.a. in Hinblick auf das Antidiskriminierungsgesetz, d.h. in Bezug auf die Verteilung der Ressourcen zwischen „Compliance“ und Gestaltung.