

DIVERSITY BEI DER DEUTSCHEN LUFTHANSA AG

NEUE LÖSUNGSANSÄTZE DURCH KOMPETENZVIELFALT

Globalität, heterogene Märkte, Kunden und Produkte und sowie Megatrends wie Individualisierung – das sind aktuelle Herausforderungen für viele Unternehmen; auch für die Deutsche Lufthansa AG. Herausforderungen, denen das DGFP-Mitgliedsunternehmen unter anderem durch geeignete Maßnahmen im Rahmen seines Diversity-Managements begegnen will.



ZAHLEN UND FAKTEN DEUTSCHE LUFTHANSA AG

Branche:	Verkehr
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	116.957
Anteil Frauen in der Belegschaft:	44,71%
Anteil Frauen in Führungspositionen:	13,6% (Leitende) 34,5% (unter allen Vorgesetzten)
Anteil Mitarbeiter mit Migrationshintergrund :	11,6% (nicht-deutsche Staatsangehörigkeit):
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen:	3,8% (in Deutschland)

(Alle Zahlen Stand 31.12.2012)

Die Deutsche Lufthansa AG hat eine Vielzahl von Maßnahmen aufgesetzt, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern. Unter dem Stichwort „Kompetenz-Vielfalt“ soll über eine Gender-, Alters- und Kulturdurchmischung und einen entsprechenden Perspektivenwechsel bessere Entscheidungen ermöglicht werden. Auch ungewöhnlich scheinende Ausbildungen können sich für Lufthansa als günstig erweisen, weil sie kreative und ungewöhnliche Lösungsansätze ermöglichen.

LUFTHANSA-MENTEES IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Ein „Cross Mentoring“ zielt darauf ab, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen; und zwar um 30 Prozent von 2010 bis 2020. Das „Cross Mentoring“ wurde 1998 von Lufthansa initiiert und befindet sich mittlerweile in der 14. Generation. In Kooperation mit acht weiteren Unternehmen kommt eine weibliche Mentee eines Unternehmens für die Dauer von einem Jahr mit einer Mentorin oder einem Mentor eines anderen Unternehmens zusammen, um über karriererelevante Themen zu sprechen. Idealerweise profitieren beide Seiten von dem Austausch. Ca. 45 Prozent der Lufthansa-Mentees bekleiden eine Führungsposition, was als Erfolg dieser Maßnahme gesehen wird.



MEHR INTERNATIONALITÄT IN DEN FÜHRUNGSETAGEN

Lufthansa möchte auch den Anteil von Führungskräften, die keinen deutschen Pass, eine Zuwanderungsgeschichte oder mehrjährige Arbeits-Auslandserfahrung haben, bis 2020 um 40% erhöhen. Bis vor zwei Jahren dominierten deutsche Führungskräfte – trotz Veränderungen im Portfolio. Neben der Erhöhung des Frauenanteils und einem größeren Altersmix soll Internationalität dazu führen, dass Unternehmensentscheidungen noch breiter angegangen werden können und Lufthansa besser im globalen Wettbewerb besteht.

STÄRKERES FAMILIENENGAGEMENT VON VÄTERN ZULASSEN

Väternetzwerk: Als weitere Maßnahme ist im Jahr 2013 in einer Reihe von Veranstaltungen zur Rolle der Väter in den Familien und am Arbeitsplatz das „Väternetzwerk“ gestartet worden. Unter der Federführung der „Väter gGmbH“ in Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen wie z.B. der Deutschen Bahn, Axel Springer Verlag und Commerzbank, soll eine Unternehmenskultur entstehen, die ein stärkeres Familienengagement auch von Vätern zulässt. In Hamburg und Frankfurt werden Lufthansa-Väter auf diese Weise ermuntert, sich zu Väter-Netzwerken selbst zu organisieren.



STÄRKENORIENTIERTER EINSATZ BEHINDERTER MITARBEITER

Mitarbeiter mit Behinderung erfahren leider noch immer Unkenntnis, Unsicherheit und – bisweilen – auch Ausgrenzung. Um Berührungspunkte und Informationsdefizite zu beseitigen, fand bei der deutschen Lufthansa deshalb im Frühjahr 2012 ein Inklusionstag statt, an dem sich viele Aussteller beteiligten, die sich mit Themen zu Behinderungen befassen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter konnten sich so ein besseres Verständnis verschaffen. Darüber hinaus gibt es viele Maßnahmen in den einzelnen Konzerngesellschaften, die darauf abzielen, Mitarbeiter mit Behinderung zu gewinnen, besser zu integrieren und sie stärkenorientiert einzusetzen. Ein Beispiel bildet die Ausbildung Gehörloser in der Lufthansa Technik.



Fotos: © Deutsche Lufthansa AG

FAZIT

- Über eine Gender-, Alters- und Kulturdurchmischung und einen entsprechenden Perspektivenwechsel möchte die Lufthansa bessere Entscheidungen erzielen.
- „Cross-Mentoring“ erweist sich als erfolgreiche Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Vielfalt der Führung will die Lufthansa auch durch mehr Internationalität erreichen.
- Das „Väternetzwerk“ soll zu einer Unternehmenskultur beitragen, die ein stärkeres Familienengagement auch von Vätern zulässt.
- Weitere Diversity-Maßnahmen in der Lufthansa Group zielen darauf ab, Mitarbeiter mit Behinderung zu gewinnen, besser zu integrieren und sie stärkenorientiert einzusetzen.

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Christian Thomas,
Leiter Personalpolitik und Vergütung Konzern
E-Mail Christian.Thomas@dlh.de wenden



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.