

**SIEMENS**

**Pressegespräch Diversity**

**Jill Lee**

**Chief Diversity Officer, Siemens AG**

**München, 16. März 2009**

Es gilt das gesprochene Wort!

Wie die meisten von Ihnen wissen, bin ich im November vergangenen Jahres zum ersten Chief Diversity Officer der Siemens AG ernannt worden. Inzwischen widme ich mich seit rund einem Monat ausschließlich dieser Aufgabe und freue mich sehr über die breite Unterstützung, die ich schon in diesen ersten Wochen mit der Diversity-Initiative erfahren habe – nicht nur seitens des Managements, sondern auch von Siemens-Mitarbeitern aus aller Welt. Für die kommenden Jahre haben wir einiges vor. Lassen Sie mich unsere Ziele kurz erläutern und darlegen, warum Vielfalt für ein Unternehmen wie Siemens so wichtig ist.

### Vielfalt als ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie

Bei Siemens definieren wir Diversity als die Einbeziehung und das kreative Zusammenspiel von unterschiedlichen Denkweisen, Erfahrungen, Kenntnissen und Qualitäten – über alle Ebenen unseres Unternehmens hinweg. Vielfalt ist nicht gleichbedeutend mit Altruismus, diese Tatsache müssen wir uns alle vor Augen halten. Hinter der Förderung von Diversity stehen konkrete Geschäftsziele. Denn Diversity ist eine Grundvoraussetzung für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens, ein wichtiges Instrument, mit dem wir unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern und so unsere Zukunftsfähigkeit sichern können. Megatrends wie die Globalisierung und der demographische Wandel verändern unsere Welt rasant. Diesen Entwicklungen müssen wir einen Schritt voraus sein. Unternehmen, die Diversity systematisch betreiben, können Wachstumschancen schneller wahrnehmen und ihre Kunden besser verstehen als andere. Das ist angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Lage wichtiger denn je. Siemens ist täglich mit mehr als zwei Millionen Kunden weltweit in Kontakt – nur eine vielfältige Belegschaft kann auf die Ansprüche und Bedürfnisse einer solch breiten Kundenbasis eingehen. Dazu kommt, dass heterogene Teams produktiver und erfolgreicher sind. Vielfalt fördert Kreativität, Kreativität führt zu Innovation. Und Innovationen sind es, die Siemens zu dem international erfolgreichen Technologieunternehmen gemacht haben, das es heute ist.

### Vielfalt als Grundvoraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg

Diese Position wollen wir selbstverständlich beibehalten. Die Förderung von Diversity wird uns dabei helfen. Aktuellen Prognosen zufolge wird die Bevölkerung in den Industrienationen schrumpfen, während andere Teile der Welt ein rasantes Bevölkerungswachstum verzeichnen. Diese Wachstumsregionen sind für uns nicht nur wichtige Absatzmärkte. Wir können dem

2 / 5

zunehmenden Fachkräftemangel nur entgegensteuern, indem wir die besten, die fähigsten Kräfte für unser Unternehmen gewinnen – sei es in Deutschland, in Indien, in China oder in Peru. Diejenigen Arbeitgeber, die Diversity als entscheidenden Faktor für ihren Unternehmenserfolg verstehen, werden den so genannten „War for Talent“, den Kampf um die klügsten Köpfe weltweit, gewinnen.

### Unser Anspruch: Für jede Position der beste Kandidat

Wie ich bereits betont habe: Vielfalt bedeutet für uns bei Siemens sehr viel mehr als Herkunft oder Hautfarbe. Uns geht es dabei um den Erfahrungsschatz, das Repertoire an Ideen, die Kreativität, die Phantasie und um die Bereitschaft, neue Denkweisen auszuprobieren. Menschen dieses Kalibers sind genau diejenigen, die wir wollen und brauchen. Vielfalt hat bei uns deswegen auch nichts mit Quoten zu tun. Wir wollen die Positionen in unserem Unternehmen mit den besten Kandidaten besetzen, ganz unabhängig von Faktoren wie Herkunft, Alter, Geschlecht oder Religion.

Peter Löscher hat keinen Zweifel daran gelassen, dass unser Unternehmen vielfältiger werden muss – nicht nur auf der Ebene der Berufseinsteiger, sondern auch im Management. Und das ist genau das, worauf wir in den kommenden Jahren hinarbeiten werden: Wir werden Siemens zu einem Vorreiter in Sachen Vielfalt machen. Bis 2011 werden wir die Vielfalt in unserer Führungsriege weltweit systematisch ausbauen. Wir wollen ein Umfeld schaffen, das es jedem Talent rund um den Globus ermöglicht, Schlüsselfunktionen im Konzern zu erreichen – und zwar einzig aufgrund seiner Fähigkeiten, seiner Qualifikationen und seiner Leistungen. Es wird keine verschlossenen Türen für die einen oder Abkürzungen für die anderen geben. Und damit beginnen wir sofort.

### Maßnahmen der Diversity-Initiative

Der Weg dorthin gelingt uns mit verschiedenen Maßnahmen. Am Donnerstag halten wir hier in München unseren ersten „Diversity Day“ ab, eine zweitägige Veranstaltung mit Workshops, Vorträgen und Podiumsdiskussionen. Dort werden wir das Netzwerk „Global Leadership Organization for Women“ bei Siemens – kurz GLOW – gründen. Frauen in Führungspositionen werden sich bei GLOW dafür einsetzen, jüngere, talentierte Frauen zu fördern und deren Beitrag

3 / 5

zum Unternehmenserfolg sichtbarer zu machen. Ein zweites Netzwerk soll Nachwuchskräfte aus den wachstumsstarken BRIC-Ländern Brasilien, China, Indien und Russland zusammenbringen. Diese Länder sind nicht nur wichtige Exportmärkte. Das dort vorhandene Know-how, die unterschiedlichen Denkweisen und Perspektiven sind für uns ein wichtiger Zugewinn. Nehmen Sie zum Beispiel unsere Landesgesellschaft in China: Sie hat den Somatom Spirit CT Scanner entwickelt – eine einfach zu bedienende und kostengünstige Alternative zu höherpreisigen Geräten. Der Somatom Spirit wurde für den chinesischen Markt entworfen. Heute ist er einer der am meisten verkauften CT Scanner der Welt. Und nicht nur das: Drei von vier Geräten sind für den Export bestimmt. Eine weitere Maßnahme ist die gezielte Förderung des generationenübergreifenden Dialogs. Was bedeutet das? Wir möchten verschiedene Generationen – erfahrene Spezialisten und jüngere Mitarbeiter – miteinander ins Gespräch bringen, um sicherzustellen, dass unser kollektives Wissen auf breiter Basis erhalten bleibt. Diversity bedeutet auch, das Fachwissen der erfahrenen Mitarbeiter zu sichern und es mit den frischen Ideen unserer jüngeren Mitarbeiter zu kombinieren. Parallel dazu stellen wir ein Team von rund 100 Botschaftern zusammen. Sie werden als unsere „Augen und Ohren“ neben ihren regulären Aufgaben daran arbeiten, das Bewusstsein für Diversity stärker in die Unternehmenskultur hineinragen.

### Internationalität ist unser großer Wettbewerbsvorteil

Vor uns liegt viel Arbeit, deswegen bin ich sehr froh, dass wir nicht bei Null beginnen müssen. Unser Unternehmen hat eine beachtliche Vergangenheit, wenn es um Internationalität geht: Seit 157 Jahren ist Siemens in Russland und Großbritannien tätig. Vor mehr als hundert Jahren hat Siemens Telegrafleitungen nach Indien verlegt und Straßenbahntrassen in China gebaut. Heute sind wir in 190 Ländern vertreten – eine globale Präsenz, die einzigartig ist. Diesen großen Wettbewerbsvorteil wollen wir weiter ausbauen.

### Mit Vielfalt Chancen eröffnen und Lücken schließen

Als ehemaliger Finanzvorstand des Clusters Nordostasien bin ich überzeugt davon, dass Fakten immer die beste Grundlage sind, um Veränderungen herbeizuführen. Die Arbeit der Diversity-Initiative wird sich daher auf Fakten stützen und sowohl Chancen als auch Mängel ins Visier nehmen. Manche glauben immer noch, dass mehr Vielfalt dazu führt, dass der Kuchen in immer

4 / 5

kleinere Stücke aufgeteilt wird – und am Ende jeder weniger bekommt. Aber das genaue Gegenteil ist der Fall: Es geht darum, den Kuchen größer zu machen! Denn: Die besten Köpfe stärken mit ihren Talenten, mit ihren Fähigkeiten und ihren Impulsen unser ganzes Unternehmen. Vielfalt bedeutet, dass wir unser reiches Erbe nutzen und das Potenzial unserer Leistungsträger rund um den Globus voll entfalten. Ein stärkeres, produktiveres, ein innovativeres Unternehmen ist zu für alle von Vorteil. Unsere Welt wandelt sich in der Tat. Und unser Ziel ist es, diesen Veränderungen immer einen Schritt voraus zu sein.