



Eine Frage des Klimas: Diversität als Kulturtreiber

Techem ist auf dem Weg zu einem vielfältigen und inklusiven Unternehmen.

Unternehmen beleuchten ihre eigene Kultur immer intensiver und rücken dabei das Thema Diversität und Inklusion stärker in den Vordergrund. Das Hineinhören in die Belegschaft und das Zulassen kontroverser Diskussionen führen zu nachhaltigen Veränderungen. Techem hat diesen Prozess aktiv angestoßen und dabei konkreten Handlungsbedarf identifiziert.

» Veränderungen erfordern Innovation und Out-of-the-box-Denken – das schaffen wir nur mit einer diversen Belegschaft. «

Kira Kern

Head of Human Resources & Legal



Kira Kern, Head of Human Resources & Legal, gibt Einblicke in den Status quo der Diversitätsbestrebungen. Dabei zeigt sie Herausforderungen sowie Hebel im Rahmen von Techems gesamtgesellschaftlicher Verantwortung auf.

Kira, welche Bedeutung haben Diversität und Inklusion für Techem?

Techem arbeitet weltweit mit rund 3.900 Menschen daran, das globale Thema Klimaschutz im Gebäude voranzutreiben. Die damit verbundenen Veränderungen erfordern Innovation und Out-of-the-box-Denken – das schaffen wir nur mit einer diversen Belegschaft. Klimawandel macht weder vor Ländergrenzen noch vor verschiedenen Ansichten halt. Mit unserer Botschaft, gemeinsam anzupacken, wollen wir im ersten Schritt natürlich unsere Kunden überzeugen. Auch hier sehen wir eine Diversifizierung. Wir erreichen sie, wenn wir auf Augenhöhe, vorurteilsfrei kommunizieren. Es ist daher sehr relevant, dass unsere Mitarbeiter*innen als Techem Botschafter*innen diverse Hintergründe und Blickwinkel haben, um möglichst breit Gehör zu finden.

Techem hat die Möglichkeit, eine gesamtgesellschaftliche Wirkung zu entfalten. Nicht nur was Klimaschutz angeht, sondern auch in Bezug auf Diversität und Inklusion. Wenn wir es schaffen, alle gemeinsam eine diverse und inklusive Haltung einzunehmen, wirkt sich das positiv auf die Gesellschaft aus – denn dieses Verständnis und



3.900

Menschen arbeiten bei Techem daran, das globale Thema "Klimaschutz im Gebäude" voranzutreiben.

das daraus resultierende Verhalten wird ins Privatleben hineingetragen und nicht an der Bürotür abgestreift.

Wie divers ist die Belegschaft bei Techem denn heute bereits?

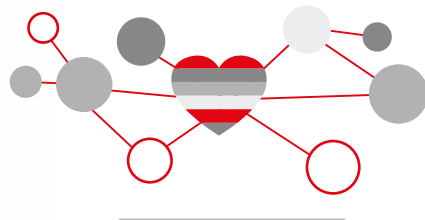
Unsere Belegschaft spiegelt letztlich die Stimmung der Gesellschaft wider. Ich bin seit fast zwanzig Jahren Teil des Techem Teams und habe den gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozess der letzten Jahrzehnte miterlebt. Gerade beim Thema Diversität können wir einen enormen Wandel beobachten: Zum einen drückt sich das in Zahlen aus. Fast die Hälfte unserer Belegschaft

ist mittlerweile weiblich – mit Blick auf die Branche und unser technisches Umfeld ist das ein großer Erfolg. Zum anderen zeigt es sich in der Offenheit von Management und Mitarbeiter*innen. Bei Techem wird kulturelle Vielfalt sehr geschätzt. Von den meisten Kolleg*innen wird nicht hinterfragt, wo jemand herkommt, welche Nationalität oder welchen soziokulturellen Hintergrund die Person hat. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage zum Thema Diversität und Inklusion hat das bestätigt. Aber natürlich gibt es mit Blick auf die vielfältigen Aspekte von Diversität auch noch teils großen Handlungsbedarf.

» Unser Alltag ist häufig noch zu sehr auf die Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet und nicht inklusiv genug gedacht. «

Kira Kern

Head of Human Resources & Legal



Mit Netzwerken wie zum Beispiel einer LGBTQ-Community und Events für den Austausch soll das Selbstbewusstsein von Personen mit Diversitätsmerkmalen gestärkt werden.

Zum Beispiel beim Anteil der Frauen in Führungspositionen?

Richtig, leider zeigt sich die paritätische Aufteilung zwischen Frauen und Männern noch nicht in der Besetzung von Führungspositionen. Auf dieser Ebene ist Techem noch deutlich zu männlich geprägt. Daher gilt es, Frauen frühestmöglich aktiv zu fördern und auf ihrem Weg zu bestärken. Das ist ein Prozess und geht nicht von heute auf morgen. Wir haben uns jedoch das klare Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu steigern – mit Erfolg. Durch die gezielte Förderung konnten wir unser Nachwuchsförderprogramm dieses Jahr fast hälftig mit Frauen besetzen. Außerdem ist der Anteil an weiblichen Führungskräften in Deutschland im vergangenen Jahr um fast fünf Prozent gestiegen.¹ Da haben unsere neu eingeführte Frauenquote und die damit verbundenen Maßnahmen

bereits gegriffen. Jetzt heißt es, dranzubleiben und die Erfolge auf die Techem Gruppe zu übertragen.

Es hat sich also schon einiges getan! Gibt es weitere Handlungsfelder, bei denen Techem bereits gegensteuert?

Ja, natürlich sind andere Dimensionen von Diversität genauso wichtig. Unser Alltag ist häufig noch zu sehr auf die Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet und nicht inklusiv genug gedacht. Das fängt in der Gemeinschaftsküche an: Tassen und Gläser stehen in den obersten Regalen oder Türen lassen sich nicht automatisch öffnen. Für Menschen mit körperlicher Einschränkung ein alltägliches Problem der Diskriminierung. Deshalb nutzen wir aktuelle Umbauten, um Barrierefreiheit in Gebäuden wo immer möglich umzusetzen. Gerade die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung wollen wir künftig noch besser verstehen, denn unsere Diversitätsumfrage hat uns leider gezeigt, dass sich diese Mitarbeiter*innen weniger gut integriert fühlen. Auch andere diverse Personengruppen haben bislang zu wenig Sichtbarkeit im Unternehmen erhalten. Mit der Bildung von Netzwerken wie zum Beispiel einer LGBTQ-Community und Events für den Austausch zwischen den Gruppen wollen wir das Selbstbewusstsein stärken und ihren Bedürfnissen künftig besser gerecht werden.

¹ Betrachtet wird hier der Zeitraum von Mai 2021 bis April 2022 (Zeitpunkt des Interviews). Diese positive Entwicklung spiegelt sich noch nicht in den geprüften Kennzahlen wider.



Diskriminierung innerhalb von Unternehmen bekommt heute deutlich mehr Aufmerksamkeit. Wie geht ihr mit Fehlverhalten bei Techem um?

Leider kommen diskriminierendes Verhalten und unerwünschte Kommentare auch bei Techem vor. Deshalb müssen wir alle Mitarbeiter*innen sensibilisieren und zur Reflexion über das eigene Verhalten anregen. Nur so führen wir Veränderungen an unserer gemeinsamen Kultur und Haltung herbei. Für ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen, sollte das Motto lauten: „Zero Tolerance“ gegenüber unangemessenem Fehlverhalten. Zum einen müssen darauf entsprechende Konsequenzen folgen. Zum anderen wollen wir ein Klima schaffen, in dem es einfach und selbstverständlich ist, diese Missstände zu berichten. Dafür wollen wir unsere Meldekanäle weiter stärken und ausbauen.



Wir wollen unsere Meldekanäle für Missstände weiter stärken und ausbauen.



Wie wird gewährleistet, dass ein langfristiges Umdenken stattfindet und nicht übermorgen alles wieder beim Alten ist?

Essenziell ist allen voran Kontinuität. Wir müssen fortlaufend evaluieren, wo es Handlungsbedarf gibt, und unsere Lösungsansätze stetig neu bewerten. Heute liegt unser Fokus auf Frauen in Führungspositionen, in fünf Jahren könnten ganz andere Themen relevant sein. Grundsätzlich ist es immens wichtig, das Bewusstsein in den Köpfen der gesamten Belegschaft hochzuhalten, zuzuhören und aktiv im Austausch zu bleiben. Im Anschluss an ein für alle Kolleg*innen bei Techem Deutschland verpflichtendes Diversity-Training haben wir gerade erlebt, dass die Diskussion über die Relevanz und den Inhalt enorm viel in den Köpfen bewegt hat – gerade auch weil nicht alle Stimmen positiv waren. Kontroversen sind Gold wert. Ebenso viele Erkenntnisse haben wir als Organisation durch gezielte Tiefeninterviews und Gruppendiskussionen erhalten. Ich erlebe eine große Offenheit im Unternehmen und glaube, dass die Umsetzung unserer Bestrebungen ebenso vielfältig sein sollte, wie es der Begriff meint. Ich rufe daher dazu auf, mutig zu sein und immer wieder neue Formate auszuprobieren.

Zuletzt eine persönliche Frage: Du bist als Frau in einer Führungsposition bei Techem – wie beeinflusst das deine Sichtweise?

Wenn ich ganz ehrlich bin: Es treibt mich sehr um. Man muss klar sagen, dass unser Führungsteam noch nicht sehr divers aufgestellt ist. Das betrifft alle Aspekte

der Diversität. Als Frau in dieser Position würde ich mich freuen, gemeinsam mit weiteren Frauen noch stärker ein weibliches Mindset einzubringen. Ich bin überzeugt, dass mehr Diversität auf dieser Ebene Techem künftig zu einem noch erfolgreicherem Unternehmen machen wird. Denn diverse Menschen können unterschiedliche Impulse geben. Deshalb ist es gut und richtig, dass wir dieses Thema so ehrgeizig angehen. Anfangs bedarf es dafür manchmal Druck über konkrete Quoten, die erreicht werden müssen. Danach kann sich das im besten Fall verselbstständigen, weil diverse Führungskräfte nachrückenden Generationen als Vorbilder dienen.

Unsere Geschäftsführung steht voll und ganz hinter den Diversitäts- und Inklusionsbestrebungen – das ist enorm wichtig. Und mit Yvonne Leuschner haben wir seit Frühjahr 2022 auch die erste Frau in der Geschäftsführung. Aber wir alle sind Botschafter*innen für die Sache: Wenn Diversität und Inklusion in großen Teilen der Belegschaft und besonders von Führungskräften vorgelebt werden, können wir in kurzer Zeit sehr viel verändern. Ich möchte mit Techem gern so weit kommen, dass wir diese Themen nicht mehr aktiv auf die Agenda bringen müssen, sondern sie ein ganz normaler Teil unseres Alltags werden. Es gibt Kolleg*innen, bei denen wir ein Umdenken noch erreichen müssen. Insgesamt sind wir auf unserer Diversity Journey aber schon einige bedeutende Schritte gegangen.

Für unseren Diversitätsfahrplan [siehe S. 92](#).

» Ich rufe daher dazu auf, mutig zu sein und immer wieder neue Formate auszuprobieren. «

Kira Kern

Head of Human Resources & Legal



Als Techem Diversitäts-Botschafterin im Netzwerk BeyondGenderAgenda

Gut zu wissen

BeyondGenderAgenda setzt sich für Diversität, Gleichheit und Inklusion in Unternehmen ein. Das Netzwerk möchte einen Kulturwandel in den Bereichen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft erzielen sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft langfristig sichern und ausbauen. Katharina Bathe-Metzler, Head of Corporate Communications & Regulatory Affairs, ist Beirätin für Techem bei der Initiative: „Wir müssen Diversität leben und sie zu unserem Daily Business machen, wenn wir etwas verändern wollen. Als Individuum und als Unternehmen. Nur wenn wir alle Facetten von Vielfalt integrieren, können wir eine Wohlfühlkultur schaffen. Dafür braucht es Austausch, Vorbilder und Mut. Deshalb bin ich Teil der Initiative BeyondGenderAgenda. Mit ihr haben wir ein Netzwerk gefunden, das genau das fördert, wofür wir bei Techem einstehen: eine vielfältige und gleichberechtigte Unternehmenskultur.“

Katharina Bathe-Metzler

Head of Corporate Communications