



Diversity-Trainer Andreas Hartwig.  
FOTO: W. DÖLL

# Vielfalt als Chance: Azubis werden immer verschiedener

**Das ist das Thema einer Ausbildungstagung** der IHK Ostbrandenburg am 9. März im Bildungszentrum Erkner. Andreas Hartwig von living diversity aus Berlin wird dazu den Einführungsvortrag halten. FORUM unterhielt sich mit dem zertifizierten Diversity-Trainer.

**FORUM:** Was verstehen sie unter Diversity?

**A. HARTWIG:** Der Begriff Diversity (Vielfalt) ist fest umrissen und umfasst die sieben Kategorien Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, körperliche Fähigkeiten und soziale Herkunft. Der Ansatz kommt aus der Bürgerrechtsbewegung der USA und hat einen ethisch-moralischen Anspruch. Es geht um Gerechtigkeit und darum, Menschen fair zu behandeln. Später hat die Wirtschaft entdeckt, dass es durchaus lohnenswert ist, sich mit Diversity zu beschäftigen, dass Mitarbeiter profitabler arbeiten, wenn sie zufrieden sind, ihr Wert geschätzt wird und sie in Prozesse eingebunden sind.

**FORUM:** Wie funktioniert Diversity in der Wirtschaft?

**A. HARTWIG:** Wir haben aufgrund der Globalisierung die Situation, dass Märkte zunehmend internationaler werden. Man handelt nicht mehr für eine homogene Zielgruppe, sondern

für eine sehr differenzierte. Alter, Sprache, Kultur oder sexuelle Orientierungen der Empfänger von Waren und Dienstleistungen sind sehr unterschiedlich. Zielgruppen sind selbstbewusster geworden und wollen auch gezielt angesprochen werden. Wenn ein Unternehmen weiß, welche unterschiedlichen Ansprüche Frauen an Autos haben als Männer, dann kann man eben besser angepasste Produkte herstellen. Man erweitert praktisch die Perspektive und kann so bessere Waren und Dienstleistungen anbieten.

**FORUM:** Welche praktischen Anforderungen ergeben sich daraus für die Unternehmen, gerade auch in der aktuellen Situation, in der sehr viele Flüchtlingen zu uns kommen?

**A. HARTWIG:** Sie müssen sich darauf einstellen. Das beginnt bereits mit der Ansprache der jeweiligen Zielgruppe, egal ob als Konsument oder potenzieller Mitarbeiter. Ein ganz großes Thema ist auch die Ausbildungssituation. Aufgrund der demografischen Entwicklung müs-

sen immer mehr Betriebe auf Zielgruppen zurückgreifen, die sie bislang nicht im Blickfeld hatten, wie zum Beispiel Frauen in Männerberufen oder eben auch Flüchtlinge als Auszubildende oder Mitarbeiter.

**FORUM:** Diese Veränderungen können im Unternehmen auch zu Spannungen oder Konflikten führen. Wie lassen sich die vermeiden oder lösen?

**A. HARTWIG:** Im Idealfall bestehen auf beiden Seiten keine Vorbehalte. Im praktischen Umgang miteinander gibt es aber Kommunikationsschwierigkeiten, weil es unterschiedliche Erwartungen und Wahrnehmungen gibt. Da ist es dann ganz wichtig, dass man beiden Seiten kommuniziert, wie jeweils die andere tickt. Die Unterschiede, die es gibt, und die auch Chancen sein können, müssen kommuniziert werden. Die Leute müssen wissen, warum macht der oder die jetzt gerade das. Es sind mitunter einfache Dinge, die den Um-

gang miteinander erleichtern. Wenn man zum Beispiel weiß, in welchem Kulturkreis man sich die Hand gibt oder eben nicht und wo Blickkontakt erwartet und wo er nicht erwünscht wird, geht einiges leichter.

**FORUM: Sie bieten genau für solche Situationen Trainings an. Welche Methoden setzen sie dabei ein?**

**A. HARTWIG:** Wir versuchen, die Leute zu einem Perspektivwechsel zu bringen. Wie fühlt es sich an, jemand zu sein, der nicht weiß und deutsch ist oder wie fühlt es sich an, obdachlos zu sein? Meistens reden wir über die Anderen und glauben ein Bild von ihnen zu haben. Aber aus der Perspektive der Anderen auf das Leben zu schauen, ist eine ganz andere Sache, und wenn sich die Teilnehmenden auf diesen Perspektivwechsel einlassen, kommt es oft zum Aha-Effekt und sie begreifen das Handeln der Anderen. Dies ist eine von mehreren Methoden.

**FORUM: Welche Resonanz haben sie mit ihren Trainingsangeboten?**

**A. HARTWIG:** Ganz wichtig ist bei Vorträgen oder Seminaren, ob die Leute freiwillig da sind oder sie zur Teilnahme verpflichtet wurden.

Wer freiwillig da ist, ist in der Regel auch ausgeschlossen. Wer da sein muss, mit dem ist es oft schwieriger. Das Problem ist, dass Positionen, zum Beispiel zu den Flüchtlingen, sehr polarisiert sind. Es gibt großes Entgegenkommen aber zugleich auch viel Ablehnung. Viele haben ein sehr positives oder ein extrem negatives Erwartungsbild und suchen dafür jeweils die Bestätigung. Es gibt wenig dazwischen. Es fehlen die Grautöne. Da ist es dann unsere Aufgabe, andere Sichtweisen aufzuzeigen.

**FORUM: Jetzt sind sie in Erkner zu Gast. Worum geht es dort in ihrem Vortrag?**

**A. HARTWIG:** Es geht um verschiedene Aspekte der Vielfalt und welche Relevanz diese Vielfalt für die kleinen und mittleren Unternehmen hat. Wir reden unter anderem über Flüchtlinge als Auszubildende, über den Faktor Alter und das Geschlecht. Es geht im Grunde darum, Firmen mit dem Ansatz und dem Nutzen von Vielfalt vertraut zu machen.

**FORUM: Was können die Teilnehmer erwarten, was können sie von der Veranstaltung mitnehmen?**

**A. HARTWIG:** Es ist nicht die Frage, ob wir uns

mit der Vielfalt beschäftigen, sondern nur wann und wie. Wenn sich Unternehmen nicht mit dieser Frage auseinandersetzen, sind sie irgendwann nicht mehr wettbewerbsfähig. Die Gesellschaft, die Azubis, die Kunden und deren Ansprüche werden zunehmend vielfältiger. Wenn Unternehmen darauf nicht eingehen und immer noch handeln, wie in den vergangenen zehn, zwanzig oder dreißig Jahren, bekommen sie ein wirtschaftliches Problem. In der Veranstaltung geht es unter anderem auch um die Ansprache der Zielgruppen. Die ist heute durch die sozialen Medien extrem vielschichtig geworden. Wer diese Medien nicht berücksichtigt, erreicht mögliche Kunden erst gar nicht. Wir wollen auch über Einstellungen reden. Viele Firmen wissen, dass sie Mitarbeiter brauchen, das heißt aber nicht automatisch, dass sie auch bereit sind, jemanden mit Migrationshintergrund an die Werkbank zu stellen oder eine Frau mit Kopftuch als Führungskraft zu akzeptieren. Über all das werden wir diskutieren.

*Es fragte: Wilko Döll*

**Kontakt & Information: Silke Hartwig,**  
Aus- und Weiterbildung, Tel. 0335 5621-1522,  
hartwig@ihk-ostbrandenburg.de

Anzeige



**Informationen zum Gesellschaftsrecht (82)  
Aufbewahrung von Jahresabschlüssen**

Jahresabschlüsse und Buchhaltungsunterlagen eines Unternehmens sind nach den gesetzlichen Bestimmungen 10 Jahre lang aufzubewahren. In der Regel werden diese Unterlagen danach entsorgt. Dies kann sich in bestimmten Fällen ungünstig auswirken.

Leben Ehegatten im Güterstand der Zugewinngemeinschaft und wird die Ehe geschieden, erfolgt ein Zugewinnausgleich. Hierzu muss der Wert des Vermögens beider Ehegatten zu Beginn der Ehe und der Wert des Vermögens beider Ehegatten bei Ende der Ehe festgestellt werden. Fällt in das Vermögen eines Ehegatten ein Unternehmen – ganz gleich, ob es sich um ein Einzelunternehmen, eine Beteiligung an einer Personengesellschaft oder einer Kapitalgesellschaft handelt – erfolgt die Wertermittlung des Unternehmens grundsätzlich nach dem Ertragswertverfahren, das heißt auf der Grundlage der letzten drei Jahresabschlüsse vor dem Bewertungsstichtag. Diese Ermittlung ist für den Zeitpunkt der Beendigung der Zugewinngemeinschaft unproblematisch, da die Unterlagen noch vorhanden sind. Hatte aber ein Ehegatte bei Eingehung der Ehe ein Unternehmen, so muss bei einer späteren Scheidung für den Zugewinnausgleich der Wert des Unternehmens auch zum Zeitpunkt der Eheschließung ermittelt werden. Dies ist bei einer Scheidung beispielsweise nach 20 Jahren Ehe mit erheblichen Problemen verbunden, wenn die Jahresabschlüsse aus der Zeit vor Eingehung der Ehe nicht mehr vorhanden sind. Dies gilt nicht nur dann, wenn zum Zeitpunkt der Ehescheidung das Unternehmen noch vorhanden ist, sondern auch dann, wenn es während der Ehezeit veräußert wurde und der Verkaufserlös ausgegeben wurde oder das davon angeschaffte Vermögen nicht mehr vorhanden oder im Wert gesunken ist. Ein höheres Anfangsvermögen führt zu geringerem Zugewinn und damit zu einem geringeren Ausgleichsanspruch des anderen Ehegatten. Ist während der Ehezeit ein bei Eheschließung vorhandenes Unternehmen in Insolvenz gegangen und ist der Vermögenszuwachs beim Unternehmer-Ehegatten gleichwohl noch höher als beim anderen Ehegatten, kann ebenfalls ein

höheres Anfangsvermögen den Zugewinnausgleichsanspruch des anderen Ehegatten reduzieren.

Verstirbt ein Unternehmer, kann der Ehegatte das Erbe ausschlagen und einen konkreten Zugewinnausgleichsanspruch gegenüber den Erben geltend machen. Dies kann dann Sinn machen, wenn ein wie bei einer Ehescheidung berechneter Zugewinnausgleichsanspruch höher als der mit einem Testament zugedachte Vermögenswert oder der bei gesetzlicher Erbfolge anfallende Vermögenswert ist. Auch hier müssen der überlebende Ehegatte und die Erben den Wert eines zum Zeitpunkt der Eheschließung beim Erblasser vorhandenen Unternehmens berechnen können.

Es ist daher dringend zu empfehlen, dass dann, wenn ein Ehegatte zum Zeitpunkt der Eheschließung ein eigenes Unternehmen hat oder an einer Gesellschaft beteiligt ist, die Jahresabschlüsse der letzten drei vor dem Jahr der Eheschließung liegenden Kalenderjahre bis zum Ende der Ehe aufbewahrt. Liegen solche Unterlagen nicht vor, kann es später zu erheblichen Streitigkeiten hinsichtlich der Bewertung eines Unternehmens kommen.



**Am Kanal 16-18, 14467 Potsdam**  
**Tel.: 0331/74796-0**  
**Fax: 0331/74796-25**  
**andreas.klose@huemmerich-partner.de**  
**www.huemmerich-partner.de**

Unsere früheren Beiträge finden Sie auf unserer Internetseite unter Medien / Mandanteninformationen sowie auch weiterhin unter [www.rechtsanwaelte-klose.com](http://www.rechtsanwaelte-klose.com) unter Publikationen.