

Umsatz

Möbelindustrie erwartet Rückgang

Aufgrund der Corona-Pandemie erwarten die deutschen Möbel- und Küchenhersteller in diesem Jahr rund ein Zehntel weniger Umsatz als 2019. „In normalen Zeiten wäre das eine Vollkatastrophe“, erklärte der Geschäftsführer des Verbands der Deutschen Möbelindustrie (VDM), Jan Kurth, am Montag in Bad Honnef. Im Vergleich zu früheren Prognosen sei man jedoch bisher „mit einem blauen Auge“ davongekommen.

Im vergangenen Jahr hatte die Branche knapp 18 Milliarden Euro erwirtschaftet. „Die Umsatzeinbußen sind bislang beherrschbar und geringer als zu Beginn der Krise befürchtet“, sagte Kurth weiter. Noch im April hätten viele Hersteller damit gerechnet, dass um die 20 Prozent ihrer normalen Umsätze in diesem Jahr ausfallen könnten.

Im Moment sehe es so aus, als könne eine große Welle an Entlassungen und Insolvenzen vermieden werden, sagte Kurth. Im April hätten rund 80 Prozent der Hersteller in Deutschland Kurzarbeit angemeldet, im Mai und Juni sei das wieder abgeflacht. Allerdings: „Das ist eine Momentaufnahme.“ Je nach Verlauf der Pandemie könne es keine Garantie geben, dass diese Aussagen noch zum Jahresende Gültigkeit hätten.

Nach Ende des Lockdowns sei die Nachfrage der Kunden erfreulich hoch gewesen. Nordrhein-Westfalen hatte als erstes Bundesland relativ früh die Möbelhäuser wieder öffnen lassen – nach Angaben des Verbandes eine Blaupause für andere Länder. *dpa*

Corona-Impfstoff

Curevac erhält Darlehen von EU

Die Europäische Kommission stellt der Tübinger Firma Curevac 75 Millionen Euro zur Entwicklung von Impfstoffen insbesondere gegen das Coronavirus zur Verfügung. Wie Curevac mitteilte, haben das Biopharma-Unternehmen und die Europäische Investitionsbank ein entsprechendes Darlehen vereinbart. Curevac forscht seit Januar an einem Impfstoff gegen das Virus und hat im Juni die erste klinische Studie an Menschen begonnen. Den Angaben zufolge ist die Förderung auch für die Fertigstellung einer vierten Produktionsstätte des Unternehmens in Tübingen bestimmt.

Das Geld wird in drei Tranchen von je 25 Millionen Euro jeweils nach Erreichen vorab festgelegter Etappenziele bereitgestellt. Im März hatte Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen die finanzielle Unterstützung für das Unternehmen zugesagt, damals aber eine Fördersumme von 80 Millionen Euro angekündigt. *dpa*

TELEFONARIF INLAND ORTSNETZ

Täglich außer Samstag und Sonntag und bundeseinheitlichen Feiertagen

Zeit	Anbieter/ Vorwahl	Cent/Min
0-7 Uhr	Sparcall / 0 10 28	0,10
	01052 / 0 10 52	0,89
	Tele2 / 0 10 13	0,94
	Star79 / 0 10 79	1,45
7-12 Uhr	01097 / 0 10 97	1,52
	Sparcall / 0 10 28	1,66
	Tellmio / 0 10 38	1,69
	Star79 / 0 10 79	1,79
12-18 Uhr	01097 / 0 10 97	1,62
	Sparcall / 0 10 28	1,66
	Tellmio / 0 10 38	1,69
	Star79 / 0 10 79	1,79
18-19 Uhr	01097 / 0 10 97	1,52
	Sparcall / 0 10 28	1,66
	Tellmio / 0 10 38	1,69
	Star79 / 0 10 79	1,79
19-24 Uhr	01052 / 0 10 52	0,89
	Tele2 / 0 10 13	0,94
	Star79 / 0 10 79	1,45
	Tellmio / 0 10 38	1,69

Alle Anbieter mit kostenloser Tarifansage. Nutzung nur von einem Festnetzanschluss der Dt. Telekom möglich. Alle Anbieter = Minutentakt. Ohne Gewähr.

Stand: 6. 7. 2020

Quelle: [bja||o.de](#)**„Man muss Machtstrukturen verändern“**

Vielfältige Führungsriegen und Teams hält Samira Nakhaeizadeh für wichtig, um Rassismus im Arbeitsleben vorzubeugen.

Auch hierzulande hat der Tod des US-Amerikaners George Floyd eine Rassismus-Debatte entfacht. Rassismus tritt im Arbeitsalltag oft in subtiler Form auf, sagt die Diversity-Trainerin Samira Nakhaeizadeh. Um dem vorzubeugen, brauche es eine Sensibilisierung – und besondere Team-Konstellationen.

Frau Nakhaeizadeh, wie verbreitet ist Rassismus im Berufsalltag?

Meiner Erfahrung nach ist Rassismus am Arbeitsplatz nahezu gleichermaßen verbreitet wie Rassismus auf deutschen Straßen.

Mehr als 3400 Unternehmen haben die sogenannte Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Selbstverpflichtung zur Förderung von Vielfalt in Firmen und Institutionen. Reicht das?

Nein, keineswegs. Wenn ich mich zu etwas verpflichte, heißt das noch lange nicht, dass ich es auch lebe. Man könnte sogar provokativ fragen: Wenn in meinem Unternehmen Vielfalt herrscht, warum muss ich mich dann noch dazu verpflichten? Diesen Stil könnte man vielleicht mit dem Valentinstag vergleichen. Brauch ich diesen Tag, um der geliebten Person darzulegen, wie wichtig sie mir ist? Meines Erachtens ist der Beitritt in die Charta der

„Oft spielt der unreflektierte Sprachgebrauch eine große Rolle.“

Samira Nakhaeizadeh, gebürtige Teheranerin

Vielfalt ein guter erster Schritt zur Vermarktung des eigenen Unternehmens, insbesondere bei der Gewinnung von Fachkräften. Aber Diversity-Maßnahmen müssen regelmäßig überprüft werden. Was dieser Initiative also fehlt, ist eine Art TÜV, eine Form der regelmäßigen Zertifizierung durch eine unabhängige dritte Stelle.

Welche Formen von Rassismus treten in Unternehmen hauptsächlich auf?

Es ist häufig der unreflektierte Sprachgebrauch, der eine große Rolle spielt. Viele merken gar nicht, dass sie ihr Gegenüber damit verletzen. Rassistische Äußerungen sind im Berufsalltag häufig verpackt als Redewendungen oder schlechte Witze: „Ach ja, sie war ja sowieso das schwarze Schaf in der Abteilung.“ Oder, mit Zahlen in der Hand: „Das kommt mir aber etwas getürkt vor.“ Verbreitet ist auch der sogenannte positive Rassismus rassistischer Natur. Dieser kommt gerne mal zwischen Tür und Angel ins Spiel, zum Beispiel am Kaffeemaschine: „Mensch, du bist doch ein rassistischer Typ, dir liegt doch der Rhythmus im Blut. Du bist bestimmt ein toller Tänzer.“ Oder: „Mit deiner attraktiven und erotischen Ausstrahlung kannst du doch jedem den Kopf verdrehen.“

Nun würde so mancher entgegen: „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen.“

Das ist das Krasse daran! Wenn man eine Person auf so eine Äußerung hin anspricht, ist die Einsicht nicht immer da, dass sie was falsch gemacht hat. Dann kommen für gewöhnlich Erklärungen wie



Mit den Black-Lives-Matter-Demonstrationen nach dem Tod von George Floyd haben die Diskussionen über Diversität Fahrt aufgenommen. Foto: AFP/Justin Tallis

DIVERSITY-TRAINERIN MIT INTERNATIONALER ERFAHRUNG

Karriere Samira Nakhaeizadeh (47) ist überzeugt, dass Internationalität und Vielfalt eine Bereicherung sind. Nach dem Studium an der ESB Business School in Reutlingen und London verschlug es die gebürtige Teheranerin zu Projekteinsätzen ins europäische Ausland, nach Südostasien, in die USA und den Mittleren Osten. Als interne Unternehmensberaterin arbeitete sie unter anderem für die Deutsche Bank und Siemens.



Samira Nakhaeizadeh

„Ach, das hab ich doch gar nicht so gemeint.“ Kann ja auch sein. Nur ist es so, dass die Wirkung trotz allem die Verletzung ist – und die kannst du nicht rückgängig machen.

Ist den Firmen bewusst, dass Rassismus auch in ihren Reihen ein Problem ist?

Dass es Diskriminierungen gibt, wissen wir alle. Die Frage ist, ob das erkannt wird. Manchmal ja, häufig aber auch nicht. Wird so was öffentlich, sorgt es oft für schlechte Publicity. Das können sich vor allem international aufgestellte Firmen nicht leisten – schon gar nicht, wenn ihre Muttergesellschaft im Ausland sitzt. Konzerne betreiben deshalb häufig Diversity-Management und versuchen auch ihre Personalstrukturen diversity-gerecht zu gestalten.

Wie sieht das bei kleineren Firmen aus?

Bei kleineren Firmen können rassistisch motivierte Vorfälle leichter aufgedeckt werden, weil die Anzahl der Mitarbeitenden überschaubarer ist und es flachere

Hierarchien gibt. Das Management ist nah am Geschehen. Dann gibt es aber noch eine große Anzahl von mittelständischen Unternehmen in Deutschland. Bei denen ist es schon schwieriger. Die internen Prozesse laufen nicht immer reibungslos ab, vor allem dann nicht, wenn diese Unternehmen sehr schnell gewachsen sind.

Was können Unternehmen tun, um Diskriminierung vorzubeugen?

Die besten Teams sind meiner Erfahrung nach die Teams, die heterogen aufgestellt sind. Mit Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, die sich in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ausbildung oder sozialer Herkunft unterscheiden. Es mag auf den ersten Blick sehr anstrengend sein, solche Teams zu führen, weil es durch die Unterschiede zu Reibungen kommen kann, aber unterm Strich haben sie eine enorme Schlagkraft. Sie sind produktiver, effizienter, und die Potenziale multiplizieren sich unendlich. Solche Teams lassen Rassismus, sei es offen oder

subtil, erst gar nicht aufkommen. Homogene Teams können zwar auch erfolgreich sein, doch wenn dann eine andersdenkende oder -aussehende Person in den Raum kommt, hat sie es oft sehr schwer.

Firmen sollten also schon bei den Einstellungen auf Vielfalt achten?

Wer Veränderung zugunsten von Vielfalt und Antirassismus vollziehen will, muss erst mal Machtstrukturen verändern. Ich würde vor allem in der Führungsriege nicht nur weiße Männer einstellen. Denn weiße Männer stellen wiederum gerne bevorzugt weiße Männer ein. Nach dem Stichwort: Gleich und gleich gesellt sich gern. Die Frauenquote, die 2016 in Aufsichtsratspositionen eingeführt wurde, hat heute ihr Ziel um fünf Prozent übertroffen. Warum nicht eine solche Quote für Führungskräftepositionen einführen, sodass zum Beispiel 30 Prozent dieser Positionen für People of Color freigehalten werden – bei gleicher Eignung, versteht sich.

„Das Management als Ganzes sollte sich gegen Diskriminierung aussprechen.“

Samira Nakhaeizadeh, Diversity-Trainerin

Was ist sonst noch hilfreich?

Sinnvoll ist auch ein anonymes Beschwerdemangement, das ein Reporting von sogenannten Compliance-Verstößen möglich macht. Darüber hinaus sollte sich das Management auch als Ganzes gegen Rassismus und Diskriminierung aussprechen.

Welche Rolle spielt der Führungsstil?

Es gibt ja die sogenannte agile Führung. Das heißt, wenn ich als Führungskraft offen bin, flexibel handle, proaktiv Dinge vorantreibe und antizipiere, gewinne ich Vertrauen und kann immer mehr Verantwortung an die Teams übertragen. Bei der agilen Organisationskultur fördern der offene Dialog und Transparenz der Strukturen automatisch den Teamgedanken – und beugen Diskriminierungen vor. Diese Wirkung potenziert sich, wenn nicht nur weiße Männer am Ruder sitzen, sondern auch mehr People of Color und mehr Frauen.

Halten Sie anonymisierte Bewerbungsverfahren für sinnvoll?

Ja, ich persönlich halte das für sehr sinnvoll. Ich würde mir auch wünschen, dass das noch mehr gehandhabt wird. So wären Zuschreibungen, die wir alle in unseren Köpfen haben, außen vor. Und es ist doch auch sehr erfrischend, wenn man Personen einlädt und dann denkt: Genau so hab ich sie mir nicht vorgestellt, also rein äußerlich.

Was raten sie Arbeitnehmern, die diskriminiert werden? Ist es sinnvoll, andere direkt anzusprechen?

Ja, egal, ob es vom Teammitglied oder von der vorgesetzten Person kommt. Im besten Fall wird das Problem im Gespräch gelöst. Ist das nicht der Fall, zum Beispiel weil die Person immer noch ein diskriminierendes Verhalten an den Tag legt, sollte die betroffene Person deutlich signalisieren, dass dieses Verhalten Konsequenzen hat und dass sie diesen Vorfall eskaliert. Da gibt es in Deutschland ja Bundesgesetze, die uns schützen und die diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz auch hart abstrafen.

Das Gespräch führte Lisa Kutterer.

MTU Aero streicht mehr als 1000 Stellen

Der Triebwerksbauer will wegen der Corona-Krise bis zu 15 Prozent seiner Belegschaft abbauen – ohne betriebsbedingte Kündigungen.

Der Münchner Triebwerksbauer MTU Aero Engines will wegen des Einbruchs der Luftfahrt in der Corona-Krise mehr als 1000 Stellen abbauen. „Bis zum Ende des Jahres 2021 wird an den deutschen und internationalen Standorten eine Kapazitätsreduzierung von insgesamt rund 10 bis 15 Prozent angestrebt“, teilte MTU mit. Rechnerisch würden damit 1100 bis 1600 der zuletzt knapp 10800

Arbeitsplätze wegfallen. „Es wird Jahre dauern, bis der Luftverkehr – und damit die Grundlage unserer Aktivitäten im Serien- und Instandhaltungsgeschäft – wieder das Niveau der Vorkrisenjahre erreichen wird“, begründete Vorstandschef Reiner Winkler die Einschnitte.

MTU Aero wolle aber Kündigungen vermeiden. „Wir haben kein Interesse an betriebsbedingten Kündigungen oder So-

zialplänen“, betonte Winkler. Vielmehr setzt er auf Altersteilzeit, Vorruhestand und freiwillige Kündigungen. Ein Sprecher sagte, der Stellenabbau solle auf die deutschen Standorte möglichst gleichmäßig verteilt werden. Bisher hatte MTU die Krise mit Kurzarbeit, reduzierten Arbeitszeiten und einem Einstellungsstopp bewältigt. Am Firmensitz in München arbeitet nur vier Tage pro Woche. Die Kurzarbeit ist aber zeitlich begrenzt. „Die Luftfahrtindustrie wird durch die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie noch über längere Zeit unter Druck bleiben“, sagte

Winkler. MTU-Großkunde Airbus, der in der vergangenen Woche die Streichung von 15000 Jobs angekündigt hatte, rechnet nicht vor 2025 mit einer „Normalisierung“ der Nachfrage. Der Luftverkehr war in den vergangenen Monaten weltweit fast zum Erliegen gekommen, erst langsam sind wieder mehr Maschinen in der Luft.

Das belastet vor allem das lukrative Ersatzteil- und Instandhaltungsgeschäft von MTU, denn die Wartungsintervalle richten sich nach den geflogenen Kilometern. MTU Aero hatte die Belegschaft in den vergangenen Jahren angesichts des Booms in der Luftfahrt stark ausgebaut. *rt*

Impressum

Stuttgarter Zeitung
Verlagsgesellschaft mbH
Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart
Postfach 10 60 32, 70049 Stuttgart

Redaktion:
Chefredakteur: Joachim Dorfs
Stellvertretende Chefredakteur:
Anne Gülich, Michael Maurer
Chefredakteurin Digital:
Swantje Dake
Chef vom Dienst:
Holger Gayer, Frank Schwaibold,
Tobias Schall

Leitung Titelteam: Anne Gülich
Art Director: Dirk Steining
Resortleiter: Rainer Pörtner (Politik/Landespolitik), Andreas Schröder (Wirtschaft), Peter Trappmann (Leben), Tim Schlieder (Kultur), Jan Sellner (Lokales/Sublokales), Achim Wörner (Region/Baden-Württemberg), Swantje Dake (Digital Unit), Dirk Preis (Sport)
Autoren: Armin Käfer, Hilke Lorenz, Andreas Müller, Jörg Nauke,

Reiner Ruf, Matthias Schmidt,
Peter Stolterfoht, Ingrid Volkmann,
Mirko Weber
Berliner Redaktion:
Christopher Ziedler
Anzeigen und Sonderthemen:
Stuttgarter Zeitung
Werbevermarktung GmbH
Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart
Postanschrift:
Anzeigenabteilung: Postfach
10 44 26, 70039 Stuttgart
Chiffrezuschriften: Postfach
10 44 27, 70039 Stuttgart

Sonderthemen: Postfach 10 44 21,
70039 Stuttgart
Anzeigenleitung: Malte Busato
Sonderthemen: Reimund Abel
(Redaktion)
Es gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 47 vom 1. 1. 2020.
Druck:
Pressehaus Stuttgart Druck GmbH,
Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart,
Postfach 10 38 23, 70033 Stuttgart
Wir verwenden Recycling-Papier und

sind nach DIN EN ISO 14001:2005
zertifiziert.
Leserservice: Stuttgarter Zeitung
Verlagsgesellschaft mbH
Postfach 10 43 54, 70038 Stuttgart
Der monatliche Bezugspreis (Stand
1. 1. 2020) beträgt bei Lieferung
frei Haus durch Zusteller oder
bei Postzustellung 49,90 Euro
(einschl. gesetzlicher MwSt.). Bei
Nichterscheinen infolge höherer Gewalt, Streik oder Aussperrung besteht

kein Anspruch auf Entschädigung.
Die Stuttgarter Zeitung ist
amtliches Publikationsorgan
der Baden-Württembergischen
Wertpapierbörse. Bei jährlicher Vorauszahlung reduziert sich der Bezugspreis um bis zu 4,0%, bei halbjährlicher Vorauszahlung um bis zu 1,5%. Portokosten für Reisenachsendungen täglich: Inland 1,00 Euro, Ausland ab 2,20 Euro. Jeder Freitagausgabe – bei Feiertagen abweichend – liegt das Fernsehmagazin „prima“ bei. Abbestellungen sind bis zum 5. eines Monats zum Monatsende telefonisch unter 0711 / 7205 6020 oder schriftlich an den Leserservice des Verlags zu richten. Bei einer zusammenhängenden Bezugsunterbrechung von drei Wochen wird der anteilige Bezugspreis zurückerstattet. Bei Abbestellung eines Abonnements ist eine Gutschrift der anteiligen Abonnementgebühren für eine Lieferunterbrechung während des Laufs der Abstellfrist nicht möglich.

