

Sehr geehrte Frau (Professor Barbara) Sieben,  
sehr geehrte Frau (Dr. Renate) Ortlieb,  
sehr geehrte Frau (Violetta) Anders,  
sehr geehrte Frau (Heike) Pantelmann,  
sehr geehrte Frau (Daphne) Reim,  
sehr geehrte Frau (Stephanie) Stein,  
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr Sie als Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin im Namen des Präsidiums zur Tagung *Diversity und Diversity Management – Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund* hier in Berlin-Dahlem begrüßen zu dürfen.

Dass eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen eine solch große Tagung zum Thema *Diversity* bzw. *Diversity Management* ausrichtet und Sie so zahlreich gekommen sind, zeigt mehr als deutlich, dass *Diversity* als Forschungsgegenstand auch in Deutschland längst nicht mehr unter dem Label „Verschiedenes“ läuft. Statt dessen handelt es sich um ein ausgesprochen dynamisches Forschungsgebiet, in dem sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in enger Zusammenarbeit mit Vertretern aus Wirtschaft und Politik mit den mit Vielfalt und Heterogenität verbundenen Potentialen und Herausforderungen für die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts auseinandersetzen und diese durchaus kontrovers diskutieren: Ist das Management von heterogenen Gruppen ein Problem, dem wir uns stellen und das wir bewältigen müssen, oder sind heterogene Gruppen vielmehr ein wünschenswertes Ziel, weil sie – mit einem professionellen Management – produktiver, kreativer, innovativer, zufriedener sind als homogene Gruppen? Wie sehen die Rahmenbedingungen für ein solches Management aus, welches sind die Einflussfaktoren

in der Organisation von Vielfalt? Gibt es abseits ökonomisch motivierter Fragen ein grundlegendes, ethisch-moralisch legitimes Interesse an der Gestaltung von Personalpolitik im Sinne von Vielfalt und Teilhabe? Wie halten wir es mit der Chancengleichheit als Grundrecht?

An den Antworten auf solche und weitere diesen Themenkreis berührende Fragen haben nicht nur Unternehmen und Politik ein spezifisches Interesse, sondern zunehmend auch Wissenschaftsorganisationen wie die Freie Universität Berlin: Wie schafft man Rahmenbedingungen für erfolgreiche internationale Kooperationen, wie sehen diese Rahmenbedingungen aus? Welche sind die Bedingungen für Lehre und Forschung, so dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Kompetenzen, Interessen, Neigungen und Gewohnheiten angemessen entfalten können? In der Umsetzung unseres Zukunftskonzeptes einer „International Network University“ ist die Freie Universität Berlin auf die Erkenntnisse der Diversity-Forschung angewiesen und zugleich beinhaltet es die Förderung dieses Schwerpunktes: z. B. in der Clustergruppe Gender & Diversity, die, zu meinem Bedauern, in der Exzellenzinitiative zunächst knapp gescheitert ist. Eine Förderung z. B. auch durch die Einrichtung einer Juniorprofessur am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft für Human Resource Management mit dem Schwerpunkt Diversity in Ergänzung der Professur für Personalmanagement, die bis vor kurzem Frau Professor Gertraude Krell innehatte, die in der Entwicklung und Ausgestaltung der Diversity-Forschung national und international Maßstäbe gesetzt hat und die ich heute ganz herzlich begrüßen möchte. Eine Förderung durch die Einrichtung des weiterbildenden Masterstudiengangs Gender & Diversity, der zum Wintersemester 2008/2009 an der Freien Universität starten wird und im Zuge dessen auch eine W2-Professur Gender & Di-

versity geschaffen wurde, die durch die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaft sowie die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin getragen wird.

Diversity und Diversity Management hat in den vergangenen Jahren in Lehre und Forschung nicht nur an der Freien Universität Berlin Erfolgsgeschichte geschrieben. Diese muss nun auch auf institutioneller Ebene durch die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Strategien zum Umgang mit Vielfalt fortgeschrieben werden. Als Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin erhoffe ich mir von den Beiträgen und den Diskussionen dieser Tagung wichtige Anregungen und neue Impulse für diese Aufgabe. Bevor ich die Bühne dafür freigebe, ist es mir als Vizepräsidentin, in deren Zuständigkeit auch die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört, aber noch ein besonderes Anliegen, Ihre Aufmerksamkeit auf diesen speziellen Aspekt von Vielfalt zu lenken und Ihr Engagement dafür mit Nachdruck einzufordern. Meines Erachtens liegen die Ursachen dafür, dass Diversity und Diversity Management eine so bemerkenswerte und rasante Legitimation erfahren haben, wie sie beispielsweise dem Gender-Mainstreaming-Ansatz nicht vergönnt war, nicht zuletzt in dem implizierten Nutzen von Vielfalt für unternehmerisches Handeln begründet. Dies zeigt mehr als deutlich, welche Verantwortung insbesondere auch der Wirtschaft neben Wissenschaft und Politik in der Gestaltung von Teilhabe und Partizipation zukommt. Die Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern halte ich nach wie vor für eine unserer dringendsten Aufgaben, aber auch für einen Schlüssel für die Erforschung von und den Umgang mit Potentialen und Herausforderungen von Vielfalt.

Ich wünsche uns in diesem Sinne eine erfolgreiche Tagung!