



Prof. Dr. Maria Böhmer
Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin

HAUSANSCHRIFT Willy-Brandt-Straße 1, 10557 Berlin
POSTANSCHRIFT 11012 Berlin

TEL +49 (0) 30 18 400 - 2030
FAX +49 (0) 30 18 400 - 1837

E-MAIL maria.boehmer@bk.bund.de

DATUM Berlin, 26. Mai 2008

**Grußwort für die Konferenz an der FU Berlin
„Diversity und Diversity Management“ am 30.5.2008**

Kulturelle Vielfalt als Erfolgsfaktor - Integration lohnt sich

Die berufliche Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund entscheidet nicht nur über ihre Lebenschancen, sondern auch über die künftige Wirtschaftskraft Deutschlands. Denn angesichts des demografischen Wandels und des bereits jetzt von der Wirtschaft beklagten Mangels an qualifizierten Fachkräften kommt es darauf an, die vorhandenen Potenziale – egal welcher Herkunft – besser auszuschöpfen. Menschen mit Zuwanderungshintergrund bringen eine Fülle von Fähigkeiten und Erfahrungen mit, von denen Wirtschaft und Gesellschaft profitieren. Diesen Zusammenhang möchte ich mit der Kampagne „Vielfalt als Chance“ stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken.

Die Kampagne unterstützt die „Charta der Vielfalt“ für Deutschland unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, die mittlerweile über 300 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit rund 2,5 Millionen Beschäftigten unterzeichnet haben. Ziel ist es, mehr Unternehmen und öffentliche Einrichtungen für die Einführung einer Unternehmenskultur zu gewinnen, die auf der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt beruht. Die Charta-Unterzeichner verpflichten sich, die Vielfalt ihrer Belegschaft, Kundschaft und Geschäftspartner anzuerkennen, wertzuschätzen und zu fördern – unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung,

Rasse, Religion, Nationalität, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität. Besonders freut mich, dass die Kampagne „Vielfalt als Chance“ und die „Charta der Vielfalt“ bei Vertretern der Wirtschaft breite Resonanz findet. Dies gilt für global agierende Unternehmen ebenso wie für kleine und mittlere Unternehmen, für den Öffentlichen Dienst und für Vereine, Verbände und Initiativen.

Dass immer mehr Unternehmen die Vielfalt der Gesellschaft in der Unternehmenskultur und der Beschäftigungsstruktur fördern, wirkt sich positiv auf die Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund aus. In der Wirtschaft setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass die Vielfalt der zugewanderten Menschen klare ökonomische Vorteile birgt. Gleichwohl gibt es hierzulande noch einen großen Nachholbedarf beim kulturellen „Diversity Management“. In Ländern wie den USA und Großbritannien ist der kluge Umgang mit Vielfalt wesentlich verbreiteter. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2007 gaben 75 Prozent der europäischen und 92 Prozent der US-amerikanischen und britischen Unternehmen an, ein kulturelles Diversity Management zu praktizieren – aber nur 44 Prozent der deutschen Unternehmen.

Im Rahmen der Kampagne „Vielfalt als Chance“ werden bundesdeutsche Unternehmen und Institutionen jeder Größe über die Vorteile eines kulturellen Diversity Managements informiert. Mehrere Workshops und Kongresse bieten die Möglichkeit auch über die Kampagnen-Website zum Erfahrungsaustausch.

Durch die Kampagne sollen erfolgreiche Beispiele im Umgang mit kultureller Vielfalt bekannt werden und anderen Arbeitgebern zeigen: Der gekonnte Umgang mit kultureller Vielfalt lohnt sich. So bietet die weltweite Erweiterung der Märkte Chancen für neue Handelsbeziehungen, Absatzmärkte und Produkte. Diese Internationalisierung setzt jedoch voraus, dass sich Unternehmen auch international aufstellen. Wer nicht in der Lage ist, mit fremden Sprachen und Kulturen umzugehen, wird zunehmend abgehängt. Der Studie „E-LAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Languages Skills in Enterprise“ im Auftrag der EU-Kommission zufolge haben bis zu einer Million kleine und mittlere Unternehmen innerhalb der Europäischen Union – das sind etwa elf Prozent aller KMU - Exportgeschäfte aufgrund von Kommunikationsbarrieren, wie z.B. unzureichende

Fremdsprachenkenntnisse, nicht wahrnehmen können, von denen sie andernfalls profitiert hätten.

Aber auch auf dem heimischen Markt hilft eine kulturell heterogene Mitarbeiterstruktur dabei, neue Kundengruppen zu erschließen. Denn ein wachsender Teil der Konsumenten ist nichtdeutscher Herkunft. Wer diese Zielgruppe erreichen will, muss sie auch gezielt mit eigenen Produkten und eigenem Marketing erschließen. Das gelingt Mitarbeitern, die die Herkunftsländer ihrer Kunden kennen, besser, denn sie sprechen deren Sprache, kennen die kulturellen Gepflogenheiten, spezielle Bedürfnisse und Kommunikationswege.

Hinzu kommt: Bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern wird es für Unternehmen immer wichtiger, für Bewerber attraktiv zu sein. Ein tolerantes Arbeitsklima sowie kulturell vielfältige und aufgeschlossene Arbeitskollegen sind für viele Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium bei der Suche nach einem Arbeitgeber.

Ein wichtiger Baustein der Kampagne ist der Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“. Gesucht werden Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die mit klugen Konzepten und Maßnahmen die kulturelle Vielfalt ihrer Belegschaft fördern. Ob Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in Führungspositionen oder Schulungen der Beschäftigten in interkultureller Kompetenz – was für einzelne Unternehmen und Behörden sinnvoll ist, um das Potenzial der kulturellen Vielfalt ihrer Belegschaft optimal zu fördern und zu nutzen, können diese selbst am besten beurteilen. Oft sind gerade die einfachen Beispiele aus dem Alltag besonders erfolgreich. Mitmachen ist einfach: Die Wettbewerbsunterlagen gibt es im Internet unter www.vielfalt-als-chance.de als Download oder digitalen Fragebogen.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tagung „Diversity und Diversity Management“ mit dem Schwerpunktthema Nationalität, Ethnizität und Migrationshintergrund eine konstruktive Diskussion, die Erfahrungsansätze in Unternehmen und öffentliche Verwaltungen aufgreift, um die Ressourcen der Menschen mit Migrationshintergrund für die Wirtschaft und Gesellschaft hervorzuheben, anzuerkennen und zu nutzen.