

Kulturelle Vielfalt als Erfolgsfaktor

Die berufliche Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund entscheidet über die künftige Wirtschaftskraft Deutschlands. Denn angesichts des demografischen Wandels und des von der Wirtschaft beklagten Mangels an qualifizierten Fachkräften kommt es darauf an, die vorhandenen Potenziale 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 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, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität. Besonders freut mich, dass die Kampagne »Vielfalt als Chance« und die »Charta der Vielfalt« bei Vertretern der Wirtschaft breite Resonanz findet. Auch der Markenverband unterstützt die Kampagne aktiv und wirbt bei seinen Verbandsmitgliedern für Diversity Management. Mit Erfolg: Bereits ein gutes Dutzend der im Markenverband organisierten Unternehmen sind der »Charta der Vielfalt« beigetreten – darunter Firmen aus ganz unterschiedlichen Branchen wie etwa die Adidas AG, die L'Oréal Deutschland GmbH oder die Halloren Schokoladenfabrik GmbH.

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 bringt. 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.

Auch wirtschaftlich interessant

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 – auch wirtschaftlich. 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.



Foto: David Franklin – fotolia

Die Kampagne »Vielfalt als Chance« und die »Charta der Vielfalt« findet bei Vertretern der Wirtschaft breite Resonanz

Aber auch auf dem heimischen Markt hilft eine kulturell heterogene Mitarbeiterstruktur dabei, neue Kundengruppen zu erschließen. Denn ein wachsender Teil der Konsumenten ist nicht-deutscher 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.

Sinkende Rekrutierungskosten

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. Das hat zum Beispiel der EU-Bericht »Geschäftsnutzen von Vielfalt« aus dem Jahr 2005 nachgewiesen. 798 Unternehmen aus 25 EU-Mitgliedsstaaten wurden dafür befragt. Die Hälfte der Befragten gab an: Der größte Nutzen einer heterogenen, vielfältigen Belegschaft ist die Gewinnung weiterer qualifizierter Mitarbeiter. Das lässt sich zum Beispiel in der steigenden Zahl von Initiativbewerbungen, insbesondere von Hochqualifizierten, messen. Weiterer Vorteil: Die Rekrutierungskosten sinken. Das ist gerade jetzt, da viele Unternehmen hoch qualifizierte Nachwuchskräfte suchen, ein wichtiger Aspekt für die Zukunft von Deutschland als Hochtechnologieland.

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 zum Download oder als digitalen Fragebogen.

Prof. Dr. Maria Böhmer



Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.