

Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer MdB
Impulsreferat zu Diversity und Vielfalt
Veranstaltung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) und des
Verbandes der angestellten Akademiker und der leitenden Angestellten der chemischen Industrie (VAA)
am 16. November 2011
in Wiesbaden

E S G I L T D A S G E S P R O C H E N E W O R T

Sehr geehrter Herr Goos,
sehr geehrter Herr Fischer,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass Sie Diversität und Vielfalt zum Thema Ihrer Tagung gemacht haben. Sie haben heute sicherlich wertvolle Anregungen erhalten. Denn das Thema ist bedeutend und zukunftsentscheidend – für Unternehmen, für unsere Gesellschaft, für unser Land.

Ein kleines Beispiel hat mich sehr beeindruckt: Im Sommer besuchte ich einen lackproduzierenden Betrieb in meinem Wahlkreis, die Firma Südwestlacke in Böhl-Iggelheim. Die Geschäftsführung von Südwestlacke hatte sich vor einiger Zeit die demographische Entwicklung im Unternehmen angesehen. Die Prognose war schnell klar: So kann es nicht weitergehen. Wir brauchen mehr junge Menschen, um der alternden Belegschaft einen Contra-Punkt zu setzen. Also wurde die Zahl der Auszubildenden erhöht, die Auswahlverfahren verbessert, neue Ausbildungsmodelle erprobt. Dieser Betrieb ist sicherlich kein Einzelfall.

Tatsache ist: Die Belegschaften werden immer älter. Das Durchschnittsalter in der deutschen Chemie-Industrie liegt mittlerweile bei 42,4 Jahren. Im Jahr 2000 lag es noch bei 40,1 Jahren. Mittlere und jüngere Altersgruppen bilden bald schon eine Minderheit, während die Zahl der älteren Beschäftigten weiter zunimmt.

Was für die Belegschaften gilt, das gilt auch für die Gesellschaft: Die Bevölkerung wird weniger, älter, bunter. Dieser Herausforderung müssen wir begegnen und Lösungen finden. Das gelingt nur mit guten Diversity Konzepten.

Die Unternehmen wissen um diesen demographischen Wandel. Nur wenige reagieren auf die schrumpfende und alternde Gesellschaft rechtzeitig. Lediglich jedes fünfte Unternehmen hat bisher entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Nur ein Beispiel: Die BASF hat mit Programmen wie generations@work und dem Lernzentrum gute Ansätze gefunden. Lebenslanges Lernen wird damit gefördert, die Bereiche Alters- und Gesundheitsvorsorge erhalten ein stärkeres Gewicht. Das ist wichtig für ältere, aber auch für junge Mitarbeiter! Und nicht zuletzt werden ältere Beschäftigte an den Stellen eingesetzt, wo ihre Erfahrung und ihre Kenntnisse dringend benötigt werden.

Wichtig ist vor allem, den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern neu zu organisieren. Das Wissen und die Erfahrung der Älteren, die Spontaneität und die Innovationskraft der Jüngeren – das muss vereint werden. Das ergibt den richtigen Mix, den Humus, aus dem Neues entsteht.

Eine der größten Herausforderungen der Zukunft ist der Mangel an Fachkräften. Was nützen volle Auftragsbücher, wenn keine Arbeitskräfte da sind? Ein Drittel der Unternehmen kann offene Stellen nicht besetzen. Deshalb müssen wir das eigene Fachkräftepotenzial besser ausschöpfen. Wir müssen Frauen attraktivere Angebote, Migranten besser integrieren, junge Menschen fördern.

Die Bundesregierung stellt sich der Frage der Nachwuchsgewinnung und hat mit dem Ausbildungspakt ein erfolgreiches Instrument geschaffen. Wir haben in den vergangenen Jahren eine Menge erreicht. Wer in diesem Jahr eine Lehrstelle gesucht hat, dem standen alle Türen offen. Die Wirtschaftsverbände schätzen, dass etwa 75 000 Plätze nicht besetzt werden können. Die Situation hat sich innerhalb kurzer Zeit verändert. Wir haben heute keinen Lehrstellenmarkt mehr, sondern einen Bewerbermarkt!

Doch meine aktuellen Erfahrungen als Mitglied des Ausbildungspakts zeigen mir: Menschen mit Zuwanderungshintergrund finden immer noch schwieriger einen Arbeitsplatz als Arbeitnehmer deutscher Herkunft. Wir müssen vor allem die Barrieren in den Köpfen niederreißen.

Dies zeigt sich bereits bei der Berufsausbildung: Der Anteil ausländischer Jugendlicher, die eine Ausbildung absolvierten, lag im Jahr 2009 nur bei 31,4 Prozent. Bei deutschen Jugendlichen betrug der Anteil 64,3 Prozent. Das heißt: mehr als das Doppelte!

Ich frage Sie: Können wir uns das heute noch leisten? Nein, das können wir nicht! Wir brauchen die Migranten – mehr denn je! Sie verfügen oft über Qualifikationen, die im internationalen Wettbewerb zunehmend an Bedeutung gewinnen, wie Sprachkenntnisse und eigene kulturelle Erfahrung.

Jeder fünfte, der heute in Deutschland lebt, hat ausländische Wurzeln. Dieser Anteil an der Gesamtbevölkerung wird weiterhin steigen. Bereits jetzt hat jedes dritte Kind unter sechs Jahren einen Zuwanderungshintergrund. Die Migranten sind jünger, und ihre Zahl nimmt zu. Darin liegt eine Chance für uns alle.

Um junge Menschen für eine gute Ausbildung zu gewinnen, um ihren Ehrgeiz und ihren Fleiß zu wecken, müssen wir verstärkt die Eltern einbeziehen. Vergangene Woche habe ich auf einer Elternkonferenz in Köln genau darauf hingewirkt. Denn Eltern nicht-deutscher Herkunft kennen sich kaum aus mit unserem Schul- und Ausbildungssystem und wissen nicht um die Chancen ihrer Kinder.

Ein weiterer wichtiger Schritt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse. Am 29. September 2011 haben wir im Deutschen Bundestag das Anerkennungsgesetz verabschiedet. Am 4. November 2011 hat der Bundesrat mit überwältigender Mehrheit zugestimmt. Mit dem Gesetz können sich die Zuwanderer bereits im Herkunftsland über die Möglichkeiten der Anerkennung ihres Abschlusses in Deutschland informieren. Es ist ein Quantensprung in der Integrationspolitik. Dafür habe ich lange gekämpft!

Die Oberärztin aus der Ukraine, die nur als Hilfskraft arbeiten darf. Der Ingenieur, der Taxi fährt. Das können wir uns nicht länger leisten. Damit ist jetzt Schluss! Deutschland war bislang Bollwerk, jetzt werden wir attraktiver für qualifizierte Kräfte.

Insbesondere ausländische Hochqualifizierte wollen wir die Entscheidung für den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Deshalb haben wir uns in der Regierungskoalition auf die Einführung einer „blue card“ verständigt. Außerdem wird die Gehaltsschwelle von derzeit 66.000 Euro auf 48.000 Euro abgesenkt.

Bei allen Initiativen sind wir uns stets darüber im Klaren, dass die Situation heute eine andere ist als zur Zeit der ersten Gastarbeiter. Diejenigen, die vor 50 Jahren die Werkstore von BASF, Bayer oder Boehringer passierten, mussten nur die Handgriffe beherrschen. Heute müssen sich Arbeitnehmer in der Fachsprache ausdrücken können, um einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Auch darauf hat die Bundesregierung reagiert. Wir haben nachhaltig in Sprachkurse investiert für Kinder, für Jugendliche und Erwachsene. Auch berufsbezogene Kurse werden angeboten, hier ziehen viele Unternehmen mit uns an einem Strang.

Wir können festhalten: Ein Umdenken findet statt! Und diesen Weg müssen wir konsequent weitergehen. Denn der Reichtum Deutschlands ist die Vielfalt seiner Menschen. Egal, woher sie kommen.

Es geht um Frauen und Männer, um Mütter und Väter, um Junge und Ältere, und auch um Migrantinnen und Migranten, die zu uns gekommen sind. Das ist unser Reichtum, das ist unsere Stärke. Vielfalt ist unsere Chance. Und das nicht erst seit heute.

Lassen Sie mich den Harras von Carl Zuckmayer zitieren:

Dann kam ein griechischer Arzt dazu und ein keltischer Legionär, ein Graubündner Landsknecht, ein schwedischer Reiter, ein Soldat Napoleons, ein desertierter Kosak, ein Schwarzwälder Flözer, ein wandernder Müllerbursch vom Elsass, ein dicker Schiffer aus Holland, ein Magyar, ein Pandur, ein Offizier aus Wien, ein französischer Schauspieler, ein böhmischer Musikant - und der Goethe, der kam aus demselben Topf, und der Beethoven, und der Matthias Grönewald. Es waren die besten. Weil sich die Völker dort vermischen haben. Vermischt - wie die Wasser aus Quellen und Flüssen, damit Sie zu einem großen, lebendigen Strom zusammenrinnen.

Das hat unser Land nach vorne gebracht. Und das ist auch der Leitgedanke des Diversity Management: Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

- Wenn Unternehmen es Eltern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, haben vor allem die Mütter Zeit für ihre Kinder und Zeit für ihren Beruf, Zeit, sich zu verwirklichen und sich eine eigenständige Existenz aufzubauen.
- Wenn Unternehmen auch auf die Talente von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern setzen, bleiben diese ein aktiver Teil der Gesellschaft, erfahren Wertschätzung und können ihre Erfahrung weitergeben.
- Wenn Unternehmen Vielfalt fördern, tragen sie entscheidend zur Integration bei. Denn durch den Beruf verbessern die Migrantinnen und Migranten ihre Deutschkenntnisse, Kolleginnen und Kollegen werden zu Bekannten – und Bekannte vielleicht sogar zu Freunden.

Unternehmerischer Erfolg wird zunehmend davon abhängen, ob qualifiziertes Personal gefunden und gehalten werden kann. Wir sind auch deshalb so gut aus der Krise gekommen, weil Unternehmen die Kurzarbeit genutzt haben für Weiterbildungen ihrer Beschäftigten. Sie konnten nach der Krise schneller durchstarten.

Personalmanagement ist mehr als Gehaltsabrechnungen und Vorstellungsgespräche. Umso wichtiger ist es schon heute, das Personalmanagement in die Strategieentwicklung des Unternehmens mit einzubeziehen. Denn was nützt die beste Strategie, wenn kein geeignetes Personal gefunden wird?

Unternehmen müssen sich laufend fragen, ob sie für die Umsetzung ihrer Strategie die richtigen Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualifikationen haben. Die sorgfältige Auswahl, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern wird zum bedeutenden Wettbewerbsvorteil.

Diversity Management ist für viele Unternehmen noch Neuland. Es ist ein Veränderungsprozess, der vom Management gewollt sein und unterstützt sein muss. Und der von den Sozialpartnern gemeinsam getragen werden muss. Sie als Führungskräfte sind hier gefordert!

Trotz all dieser nachweisbaren Vorteile einer an Vielfalt ausgerichteten Personalpolitik haben wir in Deutschland noch Nachholbedarf. Das zeigt eine Studie der Bertelsmann-Stiftung:

- 92 % der US-amerikanische/britischen Unternehmen
- 75 % der europäischen Unternehmen
- aber nur 44 % der deutschen Unternehmen.

praktizieren kulturelles Diversity Management!

Sie vertreten heute Unternehmen, die sich des Themas bereits angenommen haben. Ich möchte Ihnen drei Beispiele nennen, Sie haben heute sicher viele mehr ausgetauscht.

Der BAVC hat vor genau drei Jahren eine Vereinbarung unterzeichnet, um Vielfalt zu fördern und die Chancen, die sich daraus ergeben, umfassend zu nutzen.

Das Unternehmen Bayer hat eine weltweite Informationskampagne gestartet, um den Beschäftigten die Bedeutung des Themas und die internen Initiativen näherzubringen.

Und die BASF hat einen weltweiten Rat für Diversity und Inclusion eingerichtet. Vielfalt ist Bestandteil der Konzernstrategie.

Ich möchte an dieser Stelle eine Gratulation an die BASF aussprechen und Ihnen zeigen, wohin das Engagement führen kann.

Die BASF wurde am Montag Abend mit dem Deutschen Diversity Preis als „Vielfältigster Arbeitgeber Deutschlands“ in der Kategorie Großunternehmen ausgezeichnet. Der Preis wurde erstmals verliehen von der Firma Henkel, der Unternehmensberatung McKinsey und der Wirtschaftswoche. Mit dem Preis werden Arbeitgeber, Einzelpersonen und innovative Projekte ausgezeichnet, die sich besonders für eine Arbeitskultur der Vielfalt engagieren.

Damit erfährt das Engagement der BASF eine besondere Wertschätzung. Welch hohen Stellenwert diese Auszeichnung hat, zeigt auch die Ehrung von Bundeskanzlerin Angela Merkel als „Diversity Persönlichkeit des Jahres.“

Wir müssen uns bewusst machen, dass der Spitzenplatz unseres Landes in einer globalisierten Wirtschaft davon abhängt, ob es uns gelingt, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen aus anderen Ländern und Kulturen in unsere Wirtschaft und Gesellschaft zu integrieren. Denn nur wer die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördert, gewinnt. Denn diese Einstellung zahlt sich buchstäblich aus:

- Gemischte Teams arbeiten innovativer.
- Eine tolerante und von gegenseitigem Respekt geprägte Unternehmens- oder Organisationskultur hilft bei der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bei der Erschließung neuer Absatzmärkte und neuer Kundenkreise.
Um mit Henry Ford zu sprechen:
Der Markt wird jeden Tag neu verteilt. Derjenige ist also im Vorteil, der seine Mitarbeiter in die Türkei oder nach China schicken kann.
- Schließlich sind motivierte Beschäftigte zufriedene Beschäftigte und damit wertvoll für den Betrieb – vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist dies ein entscheidender Faktor für viele Unternehmen.

Im weltweiten Wettbewerb gilt mehr denn je: Wer überholen will, muss die Spur wechseln. Doch das passiert nicht von selbst!

Diversity Management ist nicht nur Aufgabe der Personalabteilung. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte. Denn führen heißt Vorbild sein. Und Diversity Management muss gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur sein. Erfolgreiches Diversity Management ist wie eine lange Reise, auf die man sich begibt. Sie muss geplant, muss vorbereitet sein. Und trotzdem wird man immer wieder auf Neues stoßen. Genau das macht doch den Reiz aus! Das ist unternehmerisches Handeln.

Den Gedanken von Diversity Management und der Wertschätzung von Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Gesellschaft breiter zu verankern, das ist das Ziel der „Charta der Vielfalt“. Die Charta verpflichtet ihre Unterzeichner, die Vielfalt ihrer Beschäftigten anzuerkennen und zu fördern.

Sie ist als Initiative von Unternehmen für Unternehmen gestartet. Die BP, Daimler, die Deutsche Bank und die Deutsche Telekom haben sie vor fünf Jahren ins Leben gerufen und sind auf mich zugekommen. Von Anfang an hat mich dieser wunderbare Gedanke der Charta begeistert, und ich habe diesen Vorschlag gerne aufgegriffen und unterstützt. Unser Ziel war, binnen eines Jahres 100 Unternehmen für diese Idee zu begeistern.

Heute gehören mehr als 1100 Unternehmen, große Organisationen, Kommunen, auch Bundesministerien und Bundesländer der Charta der Vielfalt an. Mehr als fünf Millionen Beschäftigte sind durch die Charta erfasst. Ich hätte nie gedacht, dass ich das größte Unternehmensnetzwerk in Deutschland aus der Taufe heben würde. Jetzt ist es Realität.

Die Statistik ist beeindruckend – zu den Charta-Unterzeichnern gehören:

- 22 der Dax-30-Unternehmen

- Ca. 20 Prozent der Charta-Unterzeichner stammen aus dem Öffentlichen Dienst – darunter sind unter anderem 22 Städte, sieben Bundesländer, die Bundesagentur für Arbeit und Bundesministerien.
- Auch bei anderen gesellschaftlichen Akteuren findet die „Charta der Vielfalt“ großes Interesse – das sind z.B. Verbände, Kammern, Stiftungen oder Organisationen wie der Deutsche Olympische Sportbund, das Deutsche Kinderhilfswerk e. V., die großen deutschen Hilfsorganisationen wie das THW und das Deutsche Rote Kreuz
- und – als 1000ster Unterzeichner – der Deutsche Fußballbund.

In den Jahren 2007 und 2008 haben wir mit der Kampagne "Vielfalt als Chance" das Bewusstsein für kulturelle Vielfalt geschärft. Durch Wettbewerbe und Workshops, über Fernsehspots und im Internet wurde darüber informiert, wie Unternehmen und Verwaltungen erfolgreich das Potenzial von Einwanderern nutzen können.

In zwei Wettbewerben haben wir nach Unternehmen, Behörden, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen gesucht, die innovativ mit kultureller Vielfalt umgehen – und als Arbeitgeber davon profitieren. Themen des Wettbewerbes waren „Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ und „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“. Die Preisträger der Wettbewerbe wurden nicht nur prämiert, sondern waren später auch gefragte Referenten. Genau das war Ziel der Kampagne: Gute Beispiele bekannt machen.

Der Wert und der Charme der Charta der Vielfalt bestehen darin, dass die Initiative aus der Mitte der Unternehmerschaft kommt und genau diese Eigeninitiative einfordert. Nicht jedes Unternehmen verfügt über die nötigen Ressourcen, um ein Diversity-Konzept auf die Beine zu stellen. Die großen Konzerne gehen hier voran. Und die kleinen und mittleren Unternehmen profitieren vom Austausch, ziehen gemeinsam an einem Strang.

Dass Unternehmen das Rückgrat der Initiative sind, spiegelt sich auch im neu gegründeten Verein „Charta der Vielfalt“ wider. Er leitet seit Anfang dieses Jahres die Aktivitäten und Geschäfte der Charta. Da Politik und Wirtschaft im Rahmen der Charta seit ihrer Gründung erfolgreich miteinander kooperiert haben, wurde der Verein als Public Private Partnership gegründet. So kann die erfolgreiche Zusammenarbeit fortgesetzt werden. 13 Unternehmen sind derzeit in dem Verein aktiv, unter anderem BASF und Bayer.

Ich möchte Sie einladen, auch aktiv zu werden und die Plattform der Charta zu nutzen und zu unterstützen. Die Charta der Vielfalt – das ist Ihre Charta! Und es kommt jetzt darauf an, was jeder von Ihnen daraus macht.

Danke!