

## Grußwort

**Staatsministerin Prof. Dr. Maria BöhmerMdB**

### **Eröffnung der Woche der Vielfalt**

**an der FH Ludwigshafen**

**05. November 2012**

---

+++ ES GILT DAS GESPROCHENE WORT +++

Sehr geehrter Herr Prof. Mudra,  
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Studierende,  
sehr geehrte Damen und Herren!

#### I. Einleitung

Ich habe Ihnen heute eine Briefmarke mitgebracht. Eine kleine Briefmarke mit großer Botschaft! Gemeinsam mit Bundesfinanzminister Dr. Wolfgang Schäuble habe ich sie im Juli im Bundeskanzleramt der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie sehen ein Klingelbrett, wie wir es an vielen Häusern finden. Früher hätte auf den Klingelschildern „Müller“, „Meier“, „Schulze“ und „Krüger“ gestanden.

Heute ist dort neben „Krüger“ zu lesen: „Yilmaz“, „Tozzi“ und „Kaminski“. Sie alle haben eines gemeinsam: Sie sind in Deutschland zu Hause!

Vielfalt anerkennen und als Chance begreifen – das ist die Botschaft dieser Briefmarke. Das ist die Botschaft, die sie in unser Land sendet.

Ich freue mich über die wachsende Bedeutung, die das Thema Diversität mittlerweile einnimmt. Und ich freue mich, dass die Hochschule Ludwigshafen das Thema mit der „Woche der Vielfalt“ aufgreift.

Vielfalt – das sind Frauen und Männer, Junge und Ältere, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen, deren Familien schon immer in Deutschland gelebt haben und Menschen, die eingewandert sind. Um sie alle geht es in dieser Themenwoche.

#### II. Vielfalt – eine Chance für Arbeitgeber

Wir brauchen Vielfalt, denn die demographische Entwicklung zeigt uns eines ganz klar: Wir werden älter, wir werden weniger, wir werden bunter.

Das stellt unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen. Allen voran die Unternehmen, Verbände und öffentlichen Einrichtungen, die als Arbeitgeber auf gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen sind.

Für sie gilt: Diversity-Management muss zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden!

Dazu möchte ich Ihnen eine Erfolgsgeschichte erzählen – die Geschichte der Charta der Vielfalt.

Vor sechs Jahren, im Jahr 2006, kamen vier Unternehmen - Daimler, die Deutsche BP, die Deutsche Bank und die Deutsche Telekom – auf mich zu, um die Charta der Vielfalt in Deutschland ins Leben zu rufen.

Immer mehr Unternehmen, aber auch öffentliche Einrichtungen traten der Charta bei. Heute ist sie eines der größten sozialen Unternehmensnetzwerke in Deutschland. Über 1.300 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit sechs Millionen Beschäftigten haben die Charta unterzeichnet.

Auch die Hochschule Ludwigshafen hat sie im Sommer 2011 unterschrieben und damit ein wichtiges Zeichen gesetzt!

Mit der Charta verpflichten sich die Unterzeichner, die Vielfalt im Unternehmen oder der öffentlichen Einrichtung zu fördern.

Politik und Wirtschaft haben im Rahmen der Charta seit ihrer Gründung erfolgreich miteinander kooperiert. Entstanden ist ein Instrument, das den Diversity-Gedanken in der deutschen Wirtschaft verankert – ein Agenda-Setter für Diversity-Themen.

Vielfalt und der richtige Umgang mit ihr sind nicht nur eine Herausforderung für internationale Großunternehmen. Auch die kleinen und mittleren Unternehmen, die Handwerksbetriebe, die öffentliche Verwaltung und die Hochschulen sind davon betroffen. Vielfalt geht alle an!

Wir müssen deutlich machen, welchen Wert Vielfalt für die einzelnen Unternehmen und die gesamte Gesellschaft hat!

Denn: Der Umgang mit der Vielfalt der Mitarbeiter und der Kunden ist in einer globalisierten Wirtschaft ein wichtiger Erfolgsfaktor:

- Unternehmen haben eine geringere Fluktuationsrate, weil Mitarbeiter sich anerkannt und angenommen fühlen.
- Gemischt zusammengesetzte Teams kommen häufig zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen als homogene Gruppen.
- Eine vielfältige Unternehmenskultur bringt Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte und um neue Kunden.

Vielfalt bietet große Chancen. Vielfalt ist aber auch eine Notwendigkeit, denn der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen bereits Realität. Er wird sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren wesentlich verschärfen.

Tatsache ist: Das Arbeitskräftepotenzial wird in den nächsten 15 Jahren um ca. 6,5 Millionen Menschen abnehmen – von rund 44 Millionen in 2010 auf rund 38 Millionen in 2025.

Fachleute prognostizieren eine Lücke von 5,2 Millionen Fachkräften bis zum Jahr 2030. Bereits heute mangelt es an Fachkräften. Ein Drittel der Unternehmen kann offene Stellen nicht besetzen. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, neue Arbeitsmarktpotenziale zu erschließen.

Insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und ältere Menschen, die zu den Kernzielgruppen des Diversity Ansatzes gehören, sind in der Arbeitswelt vielfach unterrepräsentiert.

Eine Kultur der Wertschätzung und Offenheit ist ein wichtiger Faktor, um diese Zielgruppen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Zudem braucht es nachhaltige Konzepte. Es wird zunehmend wichtig, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Lebensphasen zu ermöglichen, ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

Dazu zählen flexiblere Arbeitszeiten für ältere Mitarbeiter, neue Laufbahnmodelle und ein besseres Gesundheitsmanagement.

Dazu zählt die Unterstützung junger Familien bei der Kinderbetreuung.

Dazu zählt die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Angehörige pflegen.

Dazu zählen Sprachkurse und Integrationsangebote für neu Zugewanderte.

Was das Thema Frauen angeht, sind viele Unternehmen sensibilisiert. Ich wünsche mir aber ein höheres Tempo, was die Umsetzung von Maßnahmen angeht.

Wir haben in Deutschland noch erhebliche Defizite, wenn es darum geht, erwerbstätigen Frauen die gleichen Karrierechancen wie ihren männlichen Kollegen zu ermöglichen.

So stellen Frauen in Deutschland 51% der Hochschulabsolventen, aber nur 31% der leitenden Funktionen in Unternehmen. Im Top-Management der 500 größten deutschen Konzerne beträgt der Frauenanteil sogar nur 2,4%.

Das ist auch für Sie als Hochschule ein wichtiger Aspekt: Die gut ausgebildeten Absolventinnen müssen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Karrierechancen haben wie ihre männlichen Kommilitonen.

Als Integrationsbeauftragte der Bundesregierung sehe ich auch, dass das Potenzial in der zugewanderten Bevölkerung ebenfalls noch nicht ausgeschöpft wird.

Menschen mit Zuwanderungshintergrund finden schwieriger einen Arbeitsplatz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutscher Herkunft.

Das zeigt sich bereits bei der Berufsausbildung. So hat sich die Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher (im Jahr 2010 bei 33,5 %) zwar leicht erhöht. Trotzdem lag die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher doppelt so hoch (65,4 %). Hier liegt ein großes Potential brach.

Auch die Situation zugewanderter Fachkräfte müssen wir verbessern. Wir leisten mit dem Anerkennungsgesetz einen wichtigen gesetzgeberischen Schritt, um die mitgebrachten Qualifikationen von Zuwanderern anzuerkennen.

Die Anerkennungsverfahren werden beschleunigt. Die qualifizierten Zuwanderer in Deutschland können sich endlich mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten einbringen. Das ist mehr als die Anerkennung von Abschlüssen. Das ist die Anerkennung und Wertschätzung von Lebensleistung!

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Umsetzung der blue card. Mit ihrer Einführung können Hochqualifizierte aus Drittstaaten in Deutschland arbeiten. Der Mindestverdienst wurde auf 44.000 Euro Bruttojahresgehalt abgesenkt. Damit wird Deutschland attraktiver für qualifizierte Arbeitskräfte.

### III. Vielfalt – eine Chance für Hochschulen

Das ist auch für die Hochschulen von großer Bedeutung: Ausländische Studierende haben nun nach ihrem Abschluss in Deutschland eine bessere Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Genau diese jungen Menschen brauchen wir. Denn auch die Hochschulen betrifft der demografische Wandel. Sie werden verstärkt werben müssen: Um ausländische Studierende, um Menschen mit Migrationshintergrund, um junge Eltern, um Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder um Berufstätige.

Diversity Management spielt an den Hochschulen eine zunehmend große Rolle. Die Hochschule Ludwigshafen geht hier konsequent voran.

Vor zwei Jahren gab sie den Startschuss für die Entwicklung eines Diversity-Management Konzepts. Damit soll der Gedanke der Vielfalt in Lehre und Forschung dauerhaft verankert werden.

Im Sommer 2011 trat die Hochschule der Charta der Vielfalt bei. Vor wenigen Tagen startete sie die neue Reihe „Ludwigshafener Bildungsgespräche“ über die Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten.

Ende August unterzeichnete die Hochschule eine Erklärung mit dem Türkisch-Deutschen Unternehmerverband Pfalz, um Migrantinnen und Migranten den Zugang zur Hochschule zu erleichtern.

Geplant ist außerdem eine Stiftungsprofessur, die den Fokus auf Unternehmer mit Migrationshintergrund richten wird.

Damit schafft die Hochschule einen wissenschaftlichen Zugang zu einer enorm wachsenden Branche: Die Zahl der Selbstständigen mit Migrationshintergrund nimmt stetig zu. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2011 gibt es in Deutschland knapp 726.000 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund.

### IV. Schluss

Als Hochschule arbeiten Sie Hand in Hand mit Unternehmen und Verbänden. Sie wissen um die Chancen von Vielfalt. Sie wissen aber auch um die Herausforderungen. Und Sie wissen um die Notwendigkeit, Potenziale, die brach liegen, zu erschließen.

Die Woche der Vielfalt setzt deshalb ein Zeichen. Sie zeigt, wie dringend nachhaltige Diversity-Konzepte benötigt werden. Und sie zeigt, welche wunderbaren Möglichkeiten der richtige Umgang mit der Unterschiedlichkeit der Menschen bietet.

Unser Reichtum besteht aus den Menschen mit ihren Fähigkeiten, ihrer Kreativität, ihrer Unterschiedlichkeit. Nutzen wir ihn! Vielen Dank!