



Diversity & Bürgergesellschaft.  
Kultur der Vielfalt in Wirtschaft, Staat und Drittem Sektor

Eine gemeinsame Veranstaltung vom  
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement und der deutschen BP AG  

---

Landesvertretung Nordrhein-Westfalen, Berlin, 10. September 2007

**Rede von Michael Schmidt, Mitglied des Vorstandes, Deutsche BP AG**

*(Es gilt das gesprochene Wort)*

Sehr geehrter Herr Minister Laschet,  
lieber Herr Dr. Klein,  
meine Damen und Herren,

herzlich willkommen zu diesem Workshop zu dem das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement und die Deutsche BP gemeinsam eingeladen haben.

Meine Damen und Herren,

die Erkenntnisse aus demografischen Erhebungen machen es nur allzu deutlich, unsere Gesellschaft wird in jeder Hinsicht vielfältiger. Sinkende Geburtenraten, eine ansteigende Anzahl älterer Menschen, ein wachsender Anteil Frauen im Arbeitsmarkt und in der Kundschaft, steigende Kaufkraft ethnischer Minderheiten und Migrationsbewegungen sind nur einige der Entwicklungen, die diesen Wandel veranschaulichen.

Wenn es uns gelingt diese Vielfalt anzuerkennen, wertzuschätzen und letztendlich zu nutzen, entstehen daraus enorme Chancen für unsere Unternehmen und die Gesellschaft.

Gesellschaftliche Vielfalt wird in Deutschland zurzeit erst entdeckt. Es gibt zunehmend Initiativen, Projekte und gute Beispiele, an denen dieses deutlich wird.

Auch das diesjährige „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ will auf die gesellschaftliche Vielfalt als positive Ressource aufmerksam machen und damit einen Anstoß geben für eine offene Debatte darüber, wie Unterschiede in der Gesellschaft als Bereicherung erfahren werden können.

Auch Unternehmen entdecken seit geraumer Zeit das Potenzial und den Nutzen von Diversity als Chance, um sich in einer globaler werdenden Wirtschaftswelt zu behaupten. In Deutschland ist der Diversity-Ansatz noch relativ neu, anders als in den angelsächsischen Ländern, wo bereits auf ein relativ stark ausgeprägtes Diversity-Management zurückgesehen werden kann.

Ich denke, es ist sinnvoll an dieser Stelle darauf einzugehen, wofür der Begriff „Diversity“ im unternehmerischen Kontext eigentlich steht.

In der Regel übersetzen wir Diversity mit dem Wort Vielfalt, und wir beschreiben damit Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Menschen und zwar in einem umfassenden, ganzheitlichen Verständnis, das Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität einbezieht.

Es geht dabei aber weniger um die Gleichbehandlung aller, sondern um die weitestgehende Berücksichtigung der individuellen Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gleichwohl ist Diversity nicht zu verwechseln mit einem blauäugigen „multikulti-heile-Welt“-Szenarium und auch nicht mit einem Förderprogramm benachteiligter Bevölkerungsgruppen.

„Ist Diversity also nur ein PR-Gag?“, mag sich mancher fragen.

Ein entschiedenes Nein von meiner Seite. Stärker noch als ethische und rechtliche Gründe, ist es in erster Linie der wirtschaftliche Nutzen, den wir uns durch eine Kultur der Vielfalt versprechen. Diversity hat einen Business case.

Bei BP befassen wir uns bereits seit mehreren Jahren mit der Umsetzung einer Kultur der Vielfalt und dem Diversity Management. Diversity & Inclusion, wie wir dies bei BP nennen, also Vielfalt und Einbeziehung, oder auch kurz D & I, ist einer unserer zentralen Unternehmenswerte und als solcher ein fester Bestandteil unserer Geschäftsstrategie.

Als global agierendes Unternehmen haben wir Kunden und Geschäftspartner auf sechs Kontinenten und in über 100 Regionen und Ländern dieser Welt.

Daraus ergeben sich eine Vielfalt an Wünschen und Anforderungen an unsere Produkte und Dienstleistungen und wir sind ständig gefordert, kreative und innovative Lösungen für diese Bedürfnisse zu finden.

Dies gelingt uns umso besser, je vielfältiger unsere Belegschaften und Management-Teams aufgestellt sind.

Täglich arbeiten die unterschiedlichsten Kolleginnen und Kollegen im Team miteinander und bringen vielfältige Ideen ein, mit denen wir uns im Wettbewerb hervorheben. Wir sind interessiert daran, dass sie sich mit ihren ganz spezifischen Talenten, Fähigkeiten und ihrem „Anders-Sein“ ins Unternehmen einbringen können. Der Schlüssel dazu liegt in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld jeder und jedem Einzelnen gegenüber, in dem sich alle motiviert fühlen mitzuarbeiten und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Dies verschafft uns Wettbewerbsvorteile bei der Befriedigung von Kundenbedürfnissen, aber auch auf dem Arbeitsmarkt im Wettbewerb um die besten Talente. Somit profitieren letztlich alle - von der einzelnen Person bis hin zum Unternehmen.

Um eine solche Kultur der Vielfalt zu schaffen und weiterzuentwickeln sind umfangreiche Programme und innerbetriebliche Maßnahmen notwendig. Und zwar in zweierlei Richtungen:

Erstens, die Umsetzung erfordert Verhaltensveränderungen. Dafür müssen Lern- und Bewusstseinsprozesse angestoßen werden, die helfen eigene Überzeugungen und Einstellungen zu hinterfragen und zu überdenken. Weitere Trainings sollen dabei helfen den Umgang in vielfältigen Teams reibungsloser zu bewerkstelligen. Beispiele hierfür sind Cross-Culture-Workshops oder auch Gender-Speech-Workshops.

Zweitens ist entscheidend, dass innerbetriebliche Prozesse daraufhin überprüft werden, ob sie Vielfalt fördern oder dieser eher entgegenstehen. Zentral stehen hierbei Personalprozesse im Fokus. Bei BP müssen mittlerweile alle Besetzungskommissionen eine diverse Zusammensetzung aufweisen.

Eines ist ganz klar, mit einem reinen Bekenntnis zu Diversity und Einbeziehung ist es nicht getan. D&I ist - auch für uns - eine Reise, auf der wir bereits ein großes Stück Weg vorangekommen sind, aber auch noch eine sehr lange Wegstrecke vor uns liegt.

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements wollen wir über den Tellerrand des unternehmerischen Umfeldes blicken und unsere Erfahrungen auch mit anderen Unternehmen, mit der Politik und gesellschaftlichen Multiplikatoren teilen.

2005 haben wir mit einem ersten Erfahrungsaustausch begonnen. Daraus entwickelte sich letztlich eine Initiative, die wir als Deutsche BP vor einem dreiviertel Jahr zusammen mit den drei Unternehmen DaimlerChrysler, Deutsche Telekom und Deutsche Bank gestartet haben: die Initiative „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“. Mit dieser Charta wollen wir über das Instrument der Selbstverpflichtung Diversity in der Unternehmens- und Arbeitswelt in Deutschland stärker bekannt machen und eine Plattform für einen Erfahrungsaustausch etablieren. Mittlerweile haben bereits 87 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta unterschrieben, darunter neben einer Reihe großer und mittelständischer Unternehmen, übrigens auch die Heinrich-Böll-Stiftung, die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

In einer Vielzahl an Gesprächen und Aktivitäten im Kontext der Charta habe ich den Eindruck erhalten, dass doch sehr vielfältige Vorstellungen bestehen, wie Vielfalt und Diversity verstanden werden.

Meinen wir – unternehmensseitig - eigentlich das Gleiche, wie Sie als Staat und Dritter Sektor? Ist eine Kultur der Vielfalt, wie wir sie im Unternehmen umsetzen wollen, auch in den anderen Bereichen der Zivilgesellschaft umsetzbar? Was ist gleich? Was ist anders? Wo können wir von einander lernen?

Es war uns ein besonderes Anliegen, dieses Thema auch im Kontext der diesjährigen *Aktionswoche bürgerschaftliches Engagement* zu diskutieren, die am kommenden Freitag beginnt und in diesem Jahr den Schwerpunkt auf „Teilhabe und Integration“ legt.

Wir haben uns sehr gefreut, dass wir beim BBE mit diesem Vorschlag auf mehr als nur offene Ohren gestoßen sind.

Mit dem Bundesnetzwerk verbindet uns als BP vor allem die enge Zusammenarbeit im Rahmen unseres gemeinsamen Projektes, der „Civil Academy“. Ein

Trainingsprogramm, das es uns als Unternehmen ermöglicht, mit unseren spezifischen Erfahrungen und Kompetenzen einen Beitrag zur Förderung und Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements zu leisten.

Die Civil Academy steht aber auch für eine neue Form der strategischen Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Bürgergesellschaft. Sie gibt uns die Möglichkeit besser zu verstehen, wie der jeweils andere „Sektor“ tickt. Und wir lernen dabei von einander.

Die heutige Veranstaltung sehen wir ebenfalls als einen Beitrag zur Stärkung des Dialogs zwischen den drei Sektoren und als Beitrag, einmal aus dem üblichen Säulendenken herauszufinden.

Meine Damen und Herren, ich wünsche uns allen einen lebhaften, erkenntnisreichen und offenen Austausch.