

Grußwort von idm-Vorstand Andreas Merx im Rahmen der 6. idm-Jahrestagung „Vorteil Vielfalt. Neue Ansätze in der Personalarbeit von kleineren und mittleren Unternehmen“ am 1. Deutschen Diversity Tag, 11. Juni 2013 in München

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich darf Sie alle recht herzlich begrüßen zur Tagung „Vorteil Vielfalt. Neue Ansätze in der Personalarbeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ hier im Auditorium der Münchener Niederlassung von Ernst & Young.

Wie Sie alle wissen, findet die Tagung am von der Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt initiierten 1. Deutschen Diversity Tag statt. Während wir hier tagen finden am bundesweiten Aktionstag mehr als 320 Veranstaltungen statt, neben vielen weiteren Tagungen und einer zentralen Konferenz in Berlin tragen auch interkulturelle Hoffeste, Videoaktionen, thematische Taxifahrten oder ein Flashmob für mehr Vielfalt den Diversity-Gedanken in die Republik.

Mich sehen Sie hier quasi mit zwei Hüten auf den Kopf. Einerseits als Referent in der IQ-Fachstelle Diversity Management in der ich schwerpunktmäßig zum Thema „Vielfalt in KMU“ arbeite, die Fachstelle wird Ihnen gleich der Leiter Jakob Ruster kurz vorstellen. Zum anderen vertrete ich als Vorstandsmitglied den Fachverband Int. Gesellschaft für Diversity Management, kurz idm.

Für den Fachverband idm und sein bundesweites Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und NGOs ist diese Tagung bereits die 6. Jahrestagung. Die gemeinsame Marke unserer Jahrestagungen besteht vor allem darin, dass wir an unterschiedlichen Orten und Einrichtungen in der längst vielfältigen Bundesrepublik immer versuchen, Akteure aus den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen zusammenzubringen, um sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Schwerpunktthemen waren etwa 2011 die Rolle von Führungskräften und Instrumente, die zu mehr Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit in der Umsetzung führen oder 2009 vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise die Frage, wie Diversity Management zukünftig eine stärkere Rolle dabei spielen kann, Abschließungsprozesse in Führungsgremien in Unternehmen zu verhindern und durch mehr Perspektivenvielfalt zu besseren Entscheidungen und wirklich offenen Unternehmen und Organisationen beizutragen.

Auch in diesem Jahr haben wir für diese interdisziplinäre Ausrichtung der Tagung durch die Zusammenarbeit mit der Fachstelle Diversity Management und den vielen Akteuren aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) sowie durch die Unterstützung von Ernst & Young wiederum zwei anerkannte Kooperationspartner gefunden, beiden sei hier schon mal ein Dank für die sehr gute Zusammenarbeit ausgesprochen.

Sie werden im Laufe der Tagung noch sehr viel dazu hören und sind ja auch ein fachkundiges Publikum, insofern will ich es hier bei einigen wenigen Zahlen und Argumenten belassen, die offensichtlich machen, warum wir mit gutem Grund in diesem Jahr beim Thema Vielfalt in KMU ansetzen wollen.

2010 zählten 99,6% aller Unternehmen in Deutschland zu den kleinen und mittleren Unternehmen. Auf sie entfielen 60% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In absoluten Zahlen gab es damit 2010 rund 3,6 Mio. KMU. Sie stellen also das Rückgrat der deutschen Wirtschaft dar und ihnen kommt aufgrund des hohen Anteils an Arbeitsplätzen, die sie stellen, zugleich eine entscheidende gesellschaftliche Rolle zu. Vor allem KMU sehen sich zunehmend den Herausforderungen durch den demographischen Wandel und wachsenden Fachkräftebedarf gegenüber, die sie vermutlich stärker betreffen werden als die Großunternehmen, denen oft ganz andere Ressourcen im Personalmanagement zur Verfügung stehen.

Um die Dimensionen kurz zu beleuchten: allein bis 2025 wird das sog. Erwerbspersonenpotential um 6,5 Mio. Menschen schrumpfen. Um das heutige Erwerbspersonenpotential längerfristig zu halten wäre eine Einwanderung von jährlich rund 400.000 Personen notwendig, d.h. der Bedarf nach gesteuerter Einwanderung wird weiter zunehmen und Unternehmen müssen eine entsprechende Willkommens- und Anerkennungskultur entwickeln. D.h. aber auch vor allem, dass wir zukünftig immer mehr auf die gesellschaftlichen Gruppen zugehen müssen, die bisher zum Teil am Rande des Arbeitsmarkts standen. Das gilt nicht zuletzt für die oft schon lange hier lebenden Bürger/innen mit Migrationshintergrund, wo es trotz vieler Fortschritte in den letzten Jahren weiterhin viel Handlungs- und Nachholbedarf im Bereich der Arbeitsmarktintegration gibt und wir es uns immer weniger leisten können, die vielen hier liegenden Potentiale weiterhin so wenig zu erschließen und zu nutzen, wirtschaftlich, aber vor allem auch gesellschaftlich. Die zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten der Bundesregierungen insbesondere in den letzten Jahren sind auch ein Ausdruck dieser deutlich gewachsenen Bedeutung der Themen Vielfalt und Integration.

Viele KMU, Bildungseinrichtungen und Mittlerorganisationen sind hier bereits seit vielen Jahren aktiv, ohne dass sie ihre Aktivitäten immer unter dem Begriff „Vielfalt“ zusammenfassen. Was wir aus den bisherigen Erfahrungen in den Unternehmen lernen können, welche Maßnahmen und Instrumente sich die Bedarfe von KMU besonders eigenen und wie Unterstützungsangebote und die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gestaltet werden müssten, um die möglichen Vorteile durch Vielfalt für KMU noch besser zu nutzen können, das wollen wir hier und heute gemeinsam diskutieren.

Dafür haben wir eine Reihe sehr qualifizierter Redner/innen und Referent/innen eingeladen und wir freuen uns auf einen intensiven und lebendigen Austausch mit Ihnen als sicherlich sehr kompetentes Publikum. Heinrich Böll hat einmal gesagt, „Einmischung ist die einzige Möglichkeit realistisch zu bleiben“, in diesem Sinne möchte ich Sie auffordern, sich einzubringen und diese Tagung auch zu ihrer Tagung zu machen.

Ihnen allen einen spannenden Tag!