

Die Sieger des Wettbewerbs

14 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen gehören zu den Preisträgern des Wettbewerbs „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“. Sie werden von Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration dafür ausgezeichnet, dass sie in besonderer Weise Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund in der Ausbildung fördern.

In der Kategorie Kleinstunternehmen:

- | | |
|---|---|
| 1. Platz: HE Space Operations GmbH, Bremen | 2 |
| 2. Platz: Celik Döner & Fleischgroßhandel GmbH, Hamburg | 3 |
| 3. Platz: FrauenComputerZentrum Berlin e.V. (FCZB) | 4 |

In der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen:

- | | |
|---|---|
| 1. Platz: Helmut Froitzheim KG Franchisenehmer von McDonald's, Koblenz | 5 |
| 1. Platz: Systemgastronomie Christian Eckstein GmbH & Co. KG, Osnabrück | 6 |
| 2. Platz: Franz Rüschkamp GmbH und Co. KG, Lüdinghausen | 7 |
| 3. Platz: RapidEye AG, Brandenburg an der Havel | 8 |
| Sonderpreis: Bremer Heimstiftung – Kompetenzzentrum | 9 |

In der Kategorie Großunternehmen:

- | | |
|---------------------------------------|----|
| 1. Platz: Ford Werke GmbH, Köln | 10 |
| 2. Platz: Deutsche Lufthansa AG, Köln | 11 |
| 3. Platz: SAP AG, Walldorf | 12 |

In der Kategorie Öffentliche Hand:

- | | |
|--|----|
| 1. Platz: Stadt Osnabrück | 13 |
| 2. Platz: Landeshauptstadt München | 14 |
| 3. Platz: Evangelische interkulturelle Kindertagesstätte Astrid Lindgren, Lübeck | 15 |

Kategorie Kleinunternehmen – 1. Preis

HE Space Operations GmbH, Bremen

Inhaber: Claudia Kessler
Telefon: 0421-4304230
E-Mail: ckessler@hespace.com
Internet: www.hespace.com

Mitarbeiter: 44
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 53%

Das Personaldienstleistungsunternehmen HE Space Operations ist ein Beispiel dafür, wie durch herausragende Mitarbeiterbindung die stark umworbenen High Potentials aus dem Ausland angeworben und gehalten werden können. Diese positive Unternehmenskultur gibt immer mehr den Ausschlag bei den hochqualifizierten Bewerbern auf dem stark umworbenen Arbeitsmarkt.

HE Space Operations ist ein international operierendes Unternehmen, das Personaldienstleistungen der Raumfahrtindustrie zur Verfügung stellt. Die hochqualifizierten MitarbeiterInnen kommen aus aller Welt und sind ausgewiesene Fachkräfte aus Bereichen wie Ingenieurwesen, Qualitäts- und Projektmanagement sowie wissenschaftlichen Projektstudien. Die konzeptionelle Ausrichtung in der Personalführung von HE Space Operations hat seinen Schwerpunkt darin, den MitarbeiterInnen ein hoch professionelles und wertschätzendes Arbeitsklima zu bieten.

Durch ein gezieltes Eingehen sowohl auf die professionelle Weiterentwicklung als auch auf die persönlichen Belange ihrer einzelnen MitarbeiterInnen gelingt es dem Unternehmen, ihre MitarbeiterInnen langfristig an sich zu binden. HE Space Operations legt größten Wert auf eine intensive interne Kommunikation zwischen dem Kernteam und den MitarbeiterInnen, aber auch unter den MitarbeiterInnen selbst. Der gegenseitige Support ist ebenso wichtig wie die Unterstützung jedes Einzelnen und die stets offene Tür bei der Geschäftsleitung. Die Integration beginnt bereits bei der Rekrutierung etwa durch die Einbeziehung der Familiensituation oder durch die aktive Starthilfe in einer neuen Umgebung Fuß zu fassen und Formalitäten abzuwickeln.

Das Rekrutierungsteam von HE Space Operations hat ein „Interkulturelles Training“ absolviert, um die kulturellen Unterschiede bei den ausländischen Mitarbeitern besser zu kennen und so ein größeres Verständnis für Probleme zu entwickeln. So wurde z.B. zusammen mit der TechnikerKrankenkasse ein englischsprachiges Informationsmaterial entwickelt, das das deutsche Sozialversicherungssystem erläutert. Das HE-Space Team kennt die Länder und ihre kulturspezifischen Eigenarten, in deren Umfeld ihre Mitarbeiter arbeiten, z.B. in Französisch Guyana, Frankreich oder Italien.

Selbstverständlich werden alle Mitarbeiter mit Sprachkursen, die das Unternehmen finanziert, unterstützt. Interne Kommunikation ist wichtig, deshalb wird jeder Mitarbeiter im internen Newsletter vorgestellt. Das Intranet ermöglicht den schnellen Austausch oder Kontaktaufnahme zwischen den Mitarbeitern. Nationaltypische Mittagstische an den Standorten der Mitarbeiter sorgen für kulturellen Austausch. Zwei Mal im Jahr treffen sich alle Mitarbeiter in Bremen.

Kategorie Kleinstunternehmen – 2. Preis

Celik Döner & Fleischgroßhandel GmbH, Hamburg

Inhaber: Ertan Celik
Telefon: 040 – 430 87 80
E-Mail: ertan@celik-doener.de
Internet: www.celikdoener.de

Mitarbeiter: 48
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 100%

Ertan Celik gibt Geringqualifizierten die Chance, sich weiterzuqualifizieren – und profitiert davon als Unternehmer: Die weiterqualifizierten Mitarbeitern sind selbstbewusster und arbeiten besser und effizienter, was die Konkurrenzfähigkeit des Betriebs erhöht. Das Engagement des Inhabers hat zu einem Imagegewinn für das Unternehmen geführt, das sich so vom schlechten Ruf der Branche aufgrund diverser Gammelfleischskandale abheben kann.

Ertan Celik fing vor 15 Jahren mit einem kleinen Döner-Imbiss an, heute ist er der größte Döner-Produzent im Norden Deutschlands. Als Vorsitzender des Vereins Unternehmer ohne Grenzen setzt er sich für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ein.

Ertan Celik bietet seinen MitarbeiterInnen Deutschkurse an, die zwei Mal wöchentlich jeweils zwei Stunden im Anschluss an die Arbeit im Betrieb stattfinden. Die Teilnehmer bekommen einen finanziellen Bonus, wenn sie in den Kursen gut abschneiden.

Die von Celik initiierte Qualifizierungsmaßnahme „Fachkraft in der Fleischverarbeitung – Schwerpunkt Dönerproduktion“ ist eine sechsmonatige berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme für gering qualifizierte Menschen mit Zuwanderungshintergrund. Vermittelt wurde u. a. Wissen über Hygiene und Sicherheitsvorschriften und branchenspezifische Deutschkenntnisse. Es war die bundesweit erste Qualifizierungsmaßnahme für ungelernete Migranten im Bereich Fleischverarbeitung. Entwickelt wurde die Maßnahme in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Hamburg, der Fleischerinnung Hamburg, der staatlichen Gewerbeschule für Gastronomie und Ernährung und dem Verein „Unternehmer ohne Grenzen“. Nach erfolgreich bestandener Prüfung erhielten die TeilnehmerInnen ein Zertifikat der Fleischerinnung Hamburg. 13 von 16 MitarbeiterInnen haben die Maßnahme erfolgreich beschlossen

Aus der Weiterqualifizierung soll ab September 2009 eine richtige Berufsausbildung werden – Fleischer mit dem Schwerpunkt Dönerherstellung.

Wie Ertan Celik seine MitarbeiterInnen fördert, zeigt das Beispiel eines Mitarbeiters, der mit geringen Qualifikationen bei Celik in der Produktion anfing, dann die firmeninternen Sprachkurse so gut absolvierte, dass ihm eine kaufmännische Ausbildung angeboten wurde. Seit diesem Jahr arbeitet dieser Mitarbeiter im Büro, reist für das Unternehmen ins Ausland – und hat vor, Betriebswirtschaft zu studieren.

Kategorie Kleinunternehmen – 3. Preis

FrauenComputerZentrum Berlin e.V. (FCZB)

Inhaber: Renate Wielpütz
Ansprechpartner: Duscha Rosen
Telefon: 030-617970-30
E-Mail: rosen@fczb.de
Internet: www.fczb.de

Mitarbeiter: 21
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 28%

Das FrauenComputerZentrumBerlin hat in den 90er Jahren Frauen mit Migrationshintergrund als neue Zielgruppe entdeckt. Daraufhin wurde die Organisation systematisch um Mitarbeiterinnen nichtdeutscher Herkunft erweitert und das Team interkulturell geschult.

Das FCZB, gegründet 1984, verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Informationsgesellschaft. Hauptgeschäftsfelder sind IT-Fortbildungen, E-Learning und Medienkompetenz-Trainings für berufstätige und erwerbslose Frauen. Arbeitsmarktanalysen in den 90ern ergaben, dass viele Frauen mit Migrationshintergrund keinen oder nur schlechten Zugang zum Internet haben. Daraus entwickelte sich die Idee, Kurse für diese Frauen anzubieten.

Mit der Entwicklung von Lernangeboten für Frauen mit Migrationshintergrund wurde eine kulturelle Diversifizierung und interkulturelle Kompetenzentwicklung von Team und Organisation nötig. Der Entwicklungsprozess zu einer transkulturellen Organisation beinhaltete ein interkulturelles Kommunikationstraining für das Team und speziellen Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund.

Bei jeder neu zu besetzenden Projektstelle oder Honorar-Jobs wird seit der Jahrtausendwende versucht, Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Dafür wurden Organisationsprozesse für Personalrekrutierung mit dem Ziel der Multikulturalisierung definiert, Vorlagen für das Vorgehen bei der Personalgewinnung erstellt – von der Formulierung von Anforderungsprofilen über die Gestaltung von Stellenausschreibungen bis zur Zusammenstellung neuer geeigneter Ausschreibungskanäle und Adressverteiler und zielgruppenspezifischer Netzwerkkommunikation.

Seit 1999 sind Workshops und berufsbegleitendes Coaching im Bereich interkultureller Kommunikationskompetenz, transkultureller Organisations- und Qualitätsentwicklung, Diversity Management und Antidiskriminierung (AGG) fester Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung des FCZB. In der Anfangsphase der Kompetenzentwicklung fand ein mehrjähriges Training für das Gesamtteam durch zwei Beraterinnen von „Penthesilea – Institut für transkulturelle Entwicklung“ statt. Lernthemen waren u. a. Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiedlichkeiten in Wahrnehmung und Kommunikation, Reflektieren individueller Kulturprägungen und kulturellen Selbstverständlichkeiten, Entwicklung respektvoller Kommunikation während der Arbeit und Zusammenarbeit, Diversität als positives Potential, Erkennen von unterschiedlichen Talenten und Qualitäten als wichtige Ressourcen.

Kategorie KMU – 1. Preis

**Helmut Froitzheim KG Franchisenehmer von McDonald's
Koblenz/Westerwald**

Inhaber: Helmut Froitzheim
Telefon: 0261-35053
E-Mail: helmutfroitzheim@t-online.de
Internet: www.mcdonalds-koblenz.de

Mitarbeiter: 800
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 37%

McDonald's Koblenz/Westerwald fördert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kontinuierlichen Angeboten der internen und externen Weiterbildung, die in hohem Maß von Personen mit Migrationshintergrund in Anspruch genommen werden. Ihr Anteil in leitenden Positionen ist hoch. Das Unternehmen profitiert von seinem Engagement durch eine starke Mitarbeiterbindung.

Das Unternehmen McDonald's Koblenz/Westerwald ist ein Franchise Unternehmen von McDonald's und bestimmt seine Personalpolitik in eigener Regie. Das Unternehmen umfasst 13 Filialen in Koblenz und der Umgebung.

Die Rekrutierung der Mitarbeiter wie auch der Auszubildenden erfolgt mit Hilfe eines Assessmentcenter - Verfahrens. Hier stehen die Noten und Schulabschlüsse nicht im Vordergrund, sondern die Motivationslage der Bewerber. In der betrieblichen Berufsausbildung werden derzeit 34 Auszubildende zum Systemgastronomen/-in ausgebildet – die Hälfte hat einen Migrationshintergrund. Das Berufsbild gibt es seit zehn Jahren und soll den Managementnachwuchs der Unternehmen ausbilden.

Die MitarbeiterInnen profitieren von einem umfangreichen Weiterbildungsangebot, das durch eine Kooperationsvereinbarung ermöglicht wird, die das Unternehmen mit der VHS in Koblenz eingegangen ist. Hier können Sprachkurse, vor allem der deutschen Sprache, gebucht werden. Ferner können Schulabschlüsse nachgeholt werden. Zudem gibt es ein umfangreiches internes Schulungsangebot des McDonald's Konzerns an dem die Mitarbeiter umfangreich teilnehmen, um ihre Position in den Betrieben zu verbessern.

63 Prozent der leitenden Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund – der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund in leitenden Positionen liegt bei 70 Prozent. Nahezu alle leitenden Mitarbeiter haben sich im Laufe der Jahre im Unternehmen durch Weiterbildungen nach oben gearbeitet.

Weitere Maßnahmen, die für die Umsetzung der gelungenen „Vielfalt“ im Unternehmen beiträgt, sind die Unterstützungsmaßnahmen, die neue MitarbeiterInnen vom ersten Tag an erfahren. Die MitarbeiterInnen haben den jeweiligen Schichtführer als direkten Ansprechpartner und ihnen wird für die Dauer von drei Monaten ein Co-Trainer zur Seite gestellt. Damit wird insbesondere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Arbeit erleichtert.

Kategorie KMU – 1. Preis (geteilt)

**Systemgastronomie Christian Eckstein GmbH & Co. KG,
Osnabrück**

Inhaber: Christian Eckstein
Ansprechpartner: Simone Lickefett
Telefon: 0541-580536-200
E-Mail: simone.lickefett@mcdonalds-osnabrueck.de
Internet: www.mcdonalds-osnabrueck.de

Mitarbeiter: 715 Gesamtstellen, ca. 50% Vollzeit
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 47%

Die Systemgastronomie Christian Eckstein spricht gezielt Jugendliche mit Migrationshintergrund an und qualifiziert sie weiter. Die wissen ihre Chance zu nutzen und machen im Betrieb Karriere. Vier der zwölf Filialen werden von Personen mit Migrationshintergrund geleitet.

Die Systemgastronomie Christian Eckstein ist ein Franchise-Unternehmen von McDonald's und betreibt zwölf Filialen im Raum Osnabrück.

Die Chance für Menschen mit Migrationshintergrund liegt darin, dass Hemmnisse wie Formalia (Schulabschluss, Notenschnitt) oder Kompetenzen (Sprache, Ausbildung) kaum eine Rolle bei der Rekrutierung und Personalführung spielen. Im Vordergrund steht vielmehr die Motivation zum Arbeiten und Lernen.

Das Unternehmen unterstützt seine MitarbeiterInnen durch Sprachkurse, Ausbildung und Weiterbildung. Dazu betreibt das Unternehmen ein eigenes Schulungszentrum. MitarbeiterInnen werden ferner darin unterstützt, einen Schulabschluss nachzuholen. In Kooperation mit der VHS Osnabrück werden vom Arbeitgeber geförderte Kurse zur Erreichung des Haupt- und Realschulabschlusses sowie weitere Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung angeboten. Herausragende Mitarbeiter werden durch Stipendien gefördert, um beispielsweise ein Studium zu absolvieren.

Die MitarbeiterInnen revanchieren sich für das Vertrauen mit einer hohen Loyalität und Leistungsbereitschaft, die zu einer höheren Servicequalität und höheren Umsätzen geführt haben. Zu gutem Service gehört auch, dass sich die MitarbeiterInnen individuell auf die Gäste einstellen können. Daher ist es hilfreich und notwendig, dass die MitarbeiterInnen aufgrund ihrer Kenntnis sprachliche und kulturelle Barrieren reduzieren und damit selbst auch zur Integration anderer beitragen können.

Kategorie KMU – 2. Preis

Franz Rüschkamp GmbH und Co. KG, Lüdinghausen

Mit-Inhaber: Joan Hendrik Rüschkamp
Telefon: 02591-7979-13
E-Mail: jhr@autohaus-rueschkamp.de
Internet: www.autohaus-rueschkamp.de

Mitarbeiter: 152
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 15%

Die Franz Rüschkamp GmbH und Co. KG zeigt, welch großen Einfluss das persönliche Engagement der Geschäftsleitung auf die Unternehmenskultur haben kann. Das Resultat sind zufriedene Mitarbeiter und Kunden.

Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, die Vielfalt der Kulturen in der Gesellschaft und das friedliche Miteinander zu fördern. Diese Förderung geschieht unter anderem durch die Stiftung des Multi-Kulti-Preises Lünen oder durch Aktivitäten zur Förderung in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (Beispiel: Multikulturelles Forum e.V. Lünen).

Gezielt wird in die Sprachkenntnisse der MitarbeiterInnen investiert. Jede MitarbeiterIn erhält einen finanziellen Zuschuss zu einem Sprachkurs (bis zu 50% des Beitrages). Einige der Mitarbeiter haben im Betrieb mit sehr begrenzten Deutschkenntnissen angefangen, sich aber durch die Kurse und die gute Zusammenarbeit sehr schnell integriert. Dabei geht es nicht nur um Deutschkurse. Auch andere Sprachkurse werden gefördert.

Bei der Auswahl der Auszubildenden ist man darauf bedacht, vorzügliche Jugendliche mit Migrationshintergrund einzustellen, da diese immer wieder – so die Erfahrung des Unternehmens – schulisch bisher sprachbedingt unterschätzt wurden.

Die Förderung der kulturellen Vielfalt macht sich auch im Tagessgeschäft bezahlt: Kunden nichtdeutscher Herkunft werden an eine/n MitarbeiterIn verwiesen, der/die die Sprache des Kunden spricht.

http://www.autohaus-rueschkamp.de/index.php?s=download&k=Sprachkompetenz_/Multi-Kulti

Kategorie KMU – 3. Preis

RapidEye AG, Brandenburg an der Havel

Vorstand: Wolfgang Biedermann
Ansprechpartner: Christiane Böttcher, Human Resources
Telefon: 03381-89 04 151
E-Mail: boettcher@rapideye.de
Internet: www.rapideye.de

Mitarbeiter: 89
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 34%

RapidEye spricht als internationaler Geoinformationsdienstleister Kunden in ganz Europa, in Nord-, Mittel- und Lateinamerika an – nur etwa zwei Prozent der Kunden stammen aus Deutschland. Dafür benötigt RapidEye bestens qualifizierte MitarbeiterInnen aus aller Welt. Kulturelle Vielfalt ist daher Firmenpolitik und gelebter Alltag.

RapidEye ist ein global tätiger Geoinformationsdienstleister für Kunden im landwirtschaftlichen, forstwirtschaftlichen und kartografischen Bereich. Ein eigenes Satellitensystem, bestehend aus fünf Satelliten, einer Kontrollstation sowie dem Bodensegment zur Datenverarbeitung und Archivierung bietet RapidEye die Möglichkeit, spezifische Serviceleistungen anzubieten – etwa für Versicherer in der Landwirtschaft.

MitarbeiterInnen aus über 20 Nationen stehen für kulturelle Vielfalt. Um die internationale Kundschaft optimal zu bedienen, wird sie wo möglich durch sprachkundige MitarbeiterInnen aus dem jeweiligen Kulturkreis betreut. Bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen wird Wert darauf gelegt, dass im Gesamtteam alle wichtigen Absatzmärkte der Welt über entsprechende MitarbeiterInnen vertreten sind. Die Vermarktung der Produkte sowie die kundenspezifische Entwicklung erfolgen weltweit.

Für Fragen rund um Themen wie Wohnungssuche, Behördengänge oder Versicherungsschutz steht den MitarbeiterInnen eine Kollegin zur Verfügung, die auch Ansprechpartnerin für alltägliche Fragen ist. RapidEye unterstützt nicht nur die einzelnen MitarbeiterInnen, sondern hilft auch deren Familienangehörigen bei der Integration. Von RapidEye organisierte Deutschkurse stehen allen Familienangehörigen offen.

Das Unternehmen wirkt auch in der Region: Es hat sich wegen günstiger Förderbedingungen nicht in Bayern, sondern im Land Brandenburg und hier auch nicht im Speckgürtel um Berlin, sondern in Brandenburg an der Havel niedergelassen. Dort engagiert es sich im Arbeitskreis gegen Rassismus.

Kategorie KMU – Sonderpreis

Bremer Heimstiftung – Kompetenzzentrum

Leitung: Alexander Künzel, Vorstandsvorsitzender
Ansprechpartner: Petra Scholz
Telefon: 0421-24 34 412
E-Mail: petra.scholz@bremer-heimstiftung.de
Internet: www.bremer-heimstiftung.de

Mitarbeiter: 838
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 30%

Die 1953 von der Kommune gegründete Bremer Heimstiftung ist beauftragt, adäquate Wohn- und Versorgungsangebote für ältere Bremerinnen und Bremer zu schaffen und zu unterhalten. Die Bremer Heimstiftung ermöglicht Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt ungleiche Chancen haben, durch Aus- und Fortbildung den Einstieg ins Berufsleben in der Altenpflege. In Wohnprojekten setzt die BHS auf einen Mix aus Jung und Alt, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und sucht den Kontakt zu Vereinen und Religionsgemeinschaften des Stadtteils. Auch ökonomisch ein Erfolg: Über Mund zu Mund-Propaganda gewinnt die BHS viele neue Kunden.

Das Kompetenzzentrum der BHS hat ein dreimonatiges Propädeutikum und eine anschließende einjährige, staatlich anerkannte Ausbildung zur Altenpflegehilfe für MigrantInnen entwickelt, da diese einerseits über kultursensible Fähigkeiten verfügen und andererseits überdurchschnittlich häufig arbeitsuchend oder gering qualifiziert sind. Die Berufserprobungsphase vermittelt Deutsch als Fachsprache mündlich und schriftlich sowie interkulturelle und fachliche Kompetenzen. Im Rahmen der Ausbildung wechseln sich Fachunterricht und Praxisphasen miteinander ab.

Von den zwölf Teilnehmer/innen der einjährigen Ausbildung haben elf ihr Examen erfolgreich bestanden – und wurden entweder eingestellt, vermittelt oder befinden sich in der dreijährigen Ausbildung.

Von der Förderung von MigrantInnen verspricht sich die BHS auch Vorteile als Arbeitgeber: Aufgrund der demografischen Entwicklung ist man interessiert, verstärkt Personal mit Migrationshintergrund anzuwerben. Hinzu kommt: Durch den wachsenden Anteil an älteren Menschen mit Zuwanderungshintergrund steigt der Bedarf kultursensibler Pflege. Durch die gezielte Förderung der kulturellen Vielfalt in den Wohnprojekten und die Zusammenarbeit mit Vereinen und Religionsgemeinschaften aus den Stadtteilen hat die BHS in Bremen einen guten Ruf, der ihr eine große Nachfrage beschert.

Kategorie Großunternehmen – 1. Preis

Ford Werke GmbH

Vorsitzender der Geschäftsführung: Bernhard Mattes
Ansprechpartner: Andrea Puschmann
Telefon: 0221-9019008
E-Mail: apuschma@ford.com
Internet: www.ford.de

Mitarbeiter: 24.000
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 40%

Ford versteht unter Diversity einen ganzheitlichen Ansatz, der alle sichtbaren und nicht sichtbaren Unterschiede der Belegschaft wertschätzt. Seit 1996 ist Diversity fester Bestandteil der Unternehmensstrategie der Ford-Werke GmbH. Diversity wird über Mitarbeiternetzwerke, Diversity Councils und ein zentrales Diversity Team aktiv vorangetrieben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Rasse, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität. Die Strategie für den Bereich Diversity wird aus den Unternehmenszielen abgeleitet und mit Hilfe von Scorecards gesteuert und evaluiert.

Treibende Kräfte von Diversity sind die Mitarbeiternetzwerke (wie beispielsweise die Turkish Resource Group) sowie Diversity Councils, die in verschiedenen Funktionsbereichen und auf verschiedenen hierarchischen Ebenen operieren. Die europäische Geschäftsleitung trifft sich beispielsweise im Rahmen des European Diversity Councils drei Mal jährlich. Bei den Treffen werden neue Planungen und Umsetzungsstrategien entwickelt, Worklife Aktivitäten gefördert und umgesetzt. Jedem Mitarbeiternetzwerk steht ein Mitglied der europäischen Geschäftsführung als „Champion“ zur Seite.

Zielvereinbarungen für Diversity werden für die Manager aller Abteilungen getroffen und am Jahresende überprüft. Eine weitere Bestandsaufnahme findet im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung PULSE statt. Die Ergebnisse fließen in die Scorecard für Diversity ein.

Ford bietet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentral finanzierte Trainings zum Thema Diversity an, wie z. B. das Dignity at Work Training oder interkulturelle Workshops. Die Teilnahme am Diversity-Training ist für Führungskräfte verpflichtend.

Kategorie Großunternehmen – 2. Preis

Deutsche Lufthansa AG

Vorstand: Wolfgang Mayrhuber
Ansprechpartner: Monika Rühl
Telefon: 069/69628300
E-Mail: monika.ruehl@dlh.de
Internet: www.lufthansa.com

Mitarbeiter: 88.231
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 30%

Seit Ende der 1950er Jahre rekrutiert Lufthansa seine Mitarbeiter international. Daher steht das Thema Interkulturalität unter den Beschäftigten seit Jahren ganz oben auf der Agenda. Das Unternehmen vermittelt durch Schulungsmaßnahmen, Trainings und den täglichen Umgang auf allen Ebenen den Wert von Verschiedenheit unter der Belegschaft für das Unternehmen.

Weiterbildungstrainings, Interkulturelle Seminare, Sprachkurse, Managementtrainings. Die Lufthansa tut viel für die Belegschaft, die sich im In- und Ausland und im Kontakt mit deutschen und ausländischen Kunden und Geschäftspartnern gleichermaßen bewähren muss. Offenbar mit Erfolg: Der enorme Kostendruck in der Luftfahrtbranche sei nach Aussage der Lufthansa nur dann erfolgreich zu bewältigen, wenn der Service in jeder Hinsicht den Ansprüchen der Kundschaft genügt.

Besonders bemerkenswert ist auch bei der Lufthansa der breite Ansatz der Diversity-Aktivitäten. Ob Religion oder Sexuelle Orientierung, ob Geschlecht oder Herkunft: Die intensive und auch überwiegend verpflichtende Schulung der Mitarbeiter aller Hierarchieebenen sorgt für überwiegend reibungslose Abläufe und eine gelassene Selbstverständlichkeit der Beschäftigten im Umgang miteinander. Interkulturelle Trainings werden von allen Mitarbeitern in Anspruch genommen und in den Sprachen deutsch, englisch, spanisch, chinesisch, arabisch und nach Bedarf auch in anderen Sprachen angeboten. Auch monetäre Anreize sorgen für mehr Interkulturalität: Beherrscht ein Mitarbeiter nachweislich drei oder mehr Sprachen, gibt es eine Sprachzulage zum Gehalt.

Interkulturelle Konflikte werden über ein seit 1971 existierendes konzernweites Beschwerdemanagement aufgenommen und nach Möglichkeit dicht vor Ort gelöst; Mediationen und interkulturelle Trainings stehen ebenfalls zur Verfügung. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen geben Aufschluss über den Erfolg der Diversity-Maßnahmen.

Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“



Kategorie Großunternehmen – 3. Preis

SAP AG

Vorsitzende: Henning Kagermann (Sprecher/Co-CEO)
Léo Apotheker (Sprecher/Co-CEO)
Ansprechpartner: Dr. Natalie Lotzmann
Telefon: 06227-742990
E-Mail: n.lotzmann@sap.com
Internet: www.sap.com

Mitarbeiter: 15.455 (Ende September 2008)
Davon mit Zuwanderungshintergrund: ca. 15%

Kulturelle Vielfalt wird bei SAP gelebt – und nicht nur das: Auch viele andere Diversity-Dimensionen wie Familie, Frauen, Lebensalter und Sexuelle Orientierung erhalten beim Software-Konzern Freiraum. Sehr zur Freude der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die fühlen sich wohl in Walldorf, wie die Mitarbeiterbefragungen bestätigen.

Unter dem Dach der SAP AG existieren unterschiedlichste Mitarbeiter-Gruppen. Angestoßen und getragen werden sie aus der Mitte der Belegschaft, die Unterstützung und der weitere Ausbau der Aktivitäten kommt von der Konzernleitung und Diversity Deutschland. Diese achtet insbesondere darauf, den Austausch der Gruppen untereinander zu fördern, um für die Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Themen zu sensibilisieren. Außerdem sollen die übrigen Beschäftigten die Möglichkeiten haben, unterschiedliche Kulturen, Gewohnheiten und Besonderheiten kennenzulernen. Damit wird die Grundlage für gegenseitiges Verständnis, Wertschätzung und eine effektive Zusammenarbeit gelegt. Neben den kulturell geprägten Gruppen unter dem Dach Cultures@SAP sind der Elternverein, das Frauennetzwerk und das GLBT-Netzwerk integraler Bestandteil der Diversity Förderung von unten.

Die Mitarbeiterkultur von SAP unterstützt diesen Ansatz, der auf das Engagement der Mitarbeiter angewiesen ist: Über 80% der SAP-Belegschaft sind Akademiker. Die Diversity-Aktivitäten des Konzerns sind nicht nur „good will“ der Unternehmensleitung, sondern auch Mittel zur Mitarbeiter-Rekrutierung und -Bindung, denn nur zufriedene Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen treu und leisten außergewöhnliche kooperative Arbeit. Die Mitarbeiterfluktuation bei SAP ist im Branchenvergleich eher niedrig, auch Fachkräfte rekrutiert SAP vergleichsweise unproblematisch.

Die Jury des Wettbewerbs betonte die Breite und Intensität der Diversity-Aktivitäten und zählte SAP aus diesem Grund zu den preiswürdigen Unternehmen des Wettbewerbs.

Kategorie Öffentliche Hand – 1. Preis

Stadt Osnabrück

Ansprechpartnerin: Hülliye Zengin
Telefon: 0541/323-2422
E-Mail: zengin@osnabrueck.de

Mitarbeiter/-innen: 2.500
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 10%

Die Stadt Osnabrück engagiert sich besonders intensiv für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – und das, obwohl Osnabrück über einen verhältnismäßig geringen Ausländeranteil verfügt: nur rund 12,5 Prozent der Osnabrücker haben einen Migrationshintergrund. Dennoch schafft die Stadt mit ihren Aktivitäten eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts und Miteinanders, profitiert von der Interkulturalität ihrer Beschäftigten und transportiert diese Haltung auch in die Bevölkerung.

Die Stadt Osnabrück hat sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund systematisch und kontinuierlich zu steigern. Derzeit beträgt die Zahl der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund lediglich 10 Prozent. Zusätzlich sollen die Beschäftigten noch besser als bisher auf interkulturelle Servicesituationen vorbereitet werden. Wichtigstes Instrument bei der Förderung ist das Interkulturelle Mentoring („Mentoring als Herzstück“). Es bietet für Mitarbeiter/-innen mit und ohne Migrationshintergrund einen gegenseitigen Lernprozess und entfaltet nachhaltige Multiplikationseffekte.

Das Programm existiert seit 2003 und wird durchgeführt durch den Fachdienst Personalentwicklung der Stadt Osnabrück. Bis zu zwölf Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund pro Jahr wird je ein Mentor oder eine Mentorin zur Seite gestellt. Teilnehmer und Mentor treffen sich in regelmäßigen Abständen, haben die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Weitergabe interkultureller Erfahrungen. Die Mentees treffen sich untereinander einmal im Monat. Im Rahmen des Programms bearbeiten die Mentees weitestgehend eigenständig ein Gruppenprojekt zu einem interkulturellen Thema.

Die Stadt Osnabrück verfolgt das klare Ziel, die Mitarbeiter mit Zuwanderungshintergrund nicht nur als „profitable Ressource“ zu sehen, sondern will darüber hinaus „positiven Einfluss auf das gemeinsame Leben in der Friedensstadt Osnabrück nehmen“. Interkulturelle Kompetenzen in Form von Wissen über die eigene und über andere Kulturen, „unsicherheitsfreie“ Kommunikation und gemeinsame Reflexion bewirken nicht nur eine Bewusstseinsveränderung sondern bieten auch konkrete Möglichkeiten zur Entwicklung von Lösungsansätzen für vermeintlich schwierige Situationen des beruflichen und gesellschaftlichen Alltags.

Kategorie Öffentliche Hand – 2. Preis

Landeshauptstadt München

Ansprechpartner: Manfred Riedl
Telefon: 089/23322951
E-Mail: manfred.riedl@muenchen.de

Mitarbeiter: 28.000
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 15%

Kulturelle Vielfalt und die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund ist in der Landeshauptstadt München seit Jahrzehnten an der Tagesordnung. Zahlreiche verschiedene Initiativen beschäftigen sich mit dem Thema. Jetzt geht die Stadt noch einen Schritt weiter und hat mit dem kürzlich verabschiedeten interkulturellen Integrationskonzept eine umfassende Strategie entwickelt, die alle bisherigen und langjährigen Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt zusammenführt.

München ist seit Jahrzehnten eine Stadt, die durch Zuwanderung entscheidend mitgeprägt worden ist. Mittlerweile leben in München Menschen aus über 180 Nationen, 35,7% Prozent der Bürgerinnen und Bürger haben einen Migrationshintergrund.

Am 20. Februar 2008 hat der Münchner Stadtrat einstimmig das „Interkulturelle Integrationskonzept der Landeshauptstadt München“ beschlossen. Dieses Konzept soll erstmals alle Aktivitäten für Menschen mit Migrationshintergrund bündeln und interkulturelle Öffnung verpflichtend für alle Referate installieren. Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung wird als eine gesamtstädtische Querschnittsaufgabe gesehen. Damit diesen Vorgaben auch konkrete Maßnahmen folgen, sind zahlreiche Unterstützungsangebote für Mitarbeiter verfügbar, darunter verpflichtende und freiwillige Schulungen, die auch zielgenau auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgearbeitet werden können. Interne Vertrauens- und Beratungsstellen sorgen für Betreuung.

Auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter achtet die Landeshauptstadt München auf den Zuwanderungshintergrund der Bewerber: Die Kampagne zur Gewinnung von Erzieherinnen und Erziehern für die Kindertageseinrichtungen wurde im November gestartet und Werbe- und Informationsmaterial mit speziellem Fokus auf interkulturelle Kompetenzen der Bewerber entwickelt.

Derzeit entwickelt München Indikatoren für die Wirkungsmessung im Bereich interkultureller Öffnung und wird diese künftig mit Zielwerten hinterlegen, um so noch zielgenauer auf künftige Entwicklungen reagieren zu können.

Kategorie Öffentliche Hand – 3. Preis

**Evangelische interkulturelle Kindertagesstätte Astrid Lindgren,
Lübeck**

Leitung: Julia Vermehren
Telefon: 0451-4004834
E-Mail: astridlindgren@foni.net
Internet:

Mitarbeiter: 10
Davon mit Zuwanderungshintergrund: 60%

Die Evangelische interkulturelle Kindertagesstätte Astrid Lindgren trägt Interkulturalität im Namen – und nicht nur die betreuten Kinder, auch ein Großteil der Mitarbeiterinnen der Kindertagesstätte haben einen Zuwanderungshintergrund. Damit nicht genug: Die Kita in christlicher Trägerschaft öffnet sich auch für andere Religionen und hat im Mitarbeiterstamm eine alevitische Muslima als Erzieherin.

Unterschiedliche Kulturen können nur dann voneinander profitieren und lernen, wenn sie auch miteinander in Kontakt kommen: Was sich wie eine Selbstverständlichkeit anhört, ist leider noch nicht überall umgesetzt. Ganz anders in der Evangelischen interkulturellen Kindertagesstätte Astrid Lindgren. Dort achtet die Leitung ganz bewusst darauf, dass jeweils die Hälfte der Kinder mit und die andere Hälfte ohne Migrationshintergrund angenommen wird.

Diese Verteilung spiegelt sich auch weitgehend in der Mitarbeiterschaft. Auch hier sucht die Leitung in Stellenanzeigen gezielt nach Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, die nicht nur ihre interkulturelle Kompetenz, sondern auch ihre Sprachkenntnisse einbringen können. Die Stellenanzeigen werden nicht nur über die üblichen „offiziellen“ Kanäle gestreut, sondern ganz bewusst auch über die Eltern der Kinder im Stadtviertel weiter verteilt – eine effektive, praxisnahe und kostengünstige Möglichkeit.

Die Förderung kultureller Vielfalt in der Belegschaft ist nicht auf eine einzelne Maßnahme kanalisiert, sondern Teil der alltäglichen Arbeit. Die Mitarbeiterinnen mit Zuwanderungshintergrund sind vollkommen in alle Abläufe integriert. Dieser ganzheitliche, pragmatische Ansatz für ein friedliches Miteinander herrscht nicht nur in der Kindertagesstätte, sondern strahlt über die Arbeit mit den Kindern und öffentliche Veranstaltungen auf das gesamte Stadtviertel aus.