

## Pressemitteilung

# INTEGRATIONSGIPFEL: POLITIK MUSS VON WIRTSCHAFT LERNEN

## Vielfalt und Offenheit als Standortfaktor gestalten – Positive Erfahrung der WM 2006 nutzen

Köln, 14. Juli 2006 – Anlässlich des heutigen Integrationsgipfels fordert der Wirtschaftsforscher Michael Stuber die Bundesregierung auf, sich an erfolgreichen Beispielen aus der Wirtschaft zu orientieren: „Bei der Entwicklung eines nationalen Aktionsplans zur Integration muss Deutschland von internationalen Unternehmen lernen, wie **Produktivität, Zufriedenheit und Innovation** in einer multikulturellen Gesellschaft gefördert werden können“. Der Diversity-Experte folgert aus seinen neusten Praxisstudien: „Die deutsche Kultur muss auf Dauer für Vielfalt offen sein, wenn unser Land international **wettbewerbsfähig** bleiben will.“ Monokultur und Assimilationsdruck verhinderten Wohlstand und Fortschritt. Die positiven Erfahrungen mit Multikulturalität während der Fußballweltmeisterschaft sollten genutzt werden: „Erfahrungen mit Diversity-Management zeigen, wie Aufgeschlossenheit und Integration zu mehr Erfolg führen.“, betont Stuber.

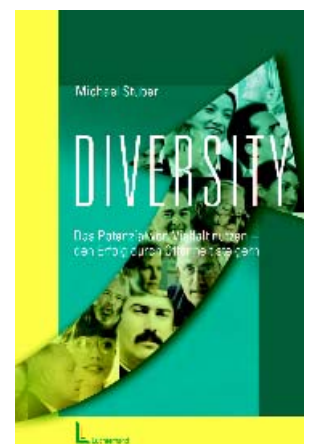
Die aktuelle Diversity Praxis Studie (DPS [2005]) zeigt, dass **35 Prozent** der befragten Unternehmen in ethnischen Minderheiten ein zunehmendes **Potenzial für den Absatz- und Arbeitsmarkt** sehen. Zudem geben **57 Prozent** der Befragten an, dass gesuchte Fachkräfte ein **offenes und multikulturelles Umfeld** bevorzugen. „Mit Diversity Management steigern Firmen ihren Erfolg, indem sie kulturelle Vielfalt nicht zufällig oder gezwungenermaßen, sondern gezielt, bewusst und aktiv als Chance nutzen“, weiß Stuber, der seit rund zehn Jahren führende Unternehmen zu Diversity berät. „In der Unterschiedlichkeit der Menschen liegen ungenutzte Potenziale – die Wirtschaft schöpft diese durch Integrations- und Förderprogramme aus“. Gerade in schwierigen Zeiten und angesichts Globalisierung müsse Deutschland umdenken. Ein **europäischer Vergleich** (Studie EDS2 [2004]) zeigt, dass internationale Unternehmen schon zu 59 Prozent die Potenziale von Migranten erkennen. Auch der Standort Deutschland müsse dauerhaft anstreben, qualifizierte Fachkräfte international zugewinnen und den Bevölkerungsrückgang zu meistern, so Stuber.

Die Diversity Praxis Studie (DPS) von *Ungleich Besser Diversity Consulting* untersuchte in Kooperation mit der **Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt** und dem **Personalmagazin** die betriebliche Praxis zum Umgang mit Vielfalt in Deutschland. 46 Unternehmen beantworteten einen teilstandisierten Fragebogen. Die Studie EDS2 befragte europaweit weitere 55 Unternehmen.

**Web-Tipp:** [www.ungleich-besser.de](http://www.ungleich-besser.de)

**Lesetipp:** Fachbuch „Diversity“

**Kontakt:** Ungleich Besser Diversity Consulting, Bereich Kommunikation,  
Felix Wittig, Telefon 0221-22212-50 Email: [kommunikation@ungleich-besser.de](mailto:kommunikation@ungleich-besser.de)

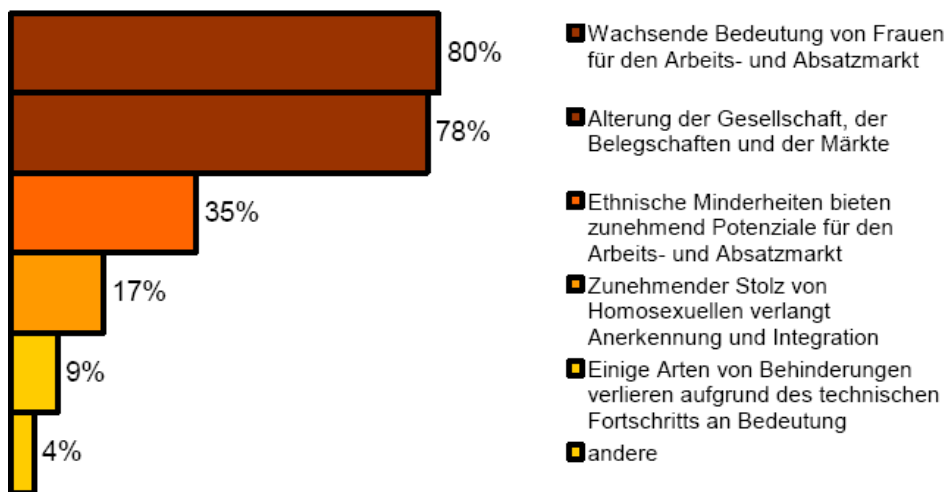


Informationen zu Diversity:

**Managing Diversity** ist ein Konzept der Unternehmensführung, das durch die gezielte Nutzung von Vielfalt, dazu beiträgt, effektiver zu werden und wirtschaftliche Erfolge zu erzielen. Im Personalmanagement und Marketing werden vorhandene Potenziale besser ausgeschöpft und neue Märkte unmittelbar angesprochen. **Ungleich Besser Diversity Consulting** berät Unternehmen seit mittlerweile neun Jahren bei der Einführung und Umsetzung von Diversity. Zu den bisherigen Kunden zählen u. a. die Deutsche Bank, BP, die Deutsche Telekom, Ford und die Commerzbank.

**Wichtigste gesellschaftliche Veränderungen**

„Welche gesellschaftlichen Veränderungen haben den größten Einfluss auf Ihre Unternehmenspolitik?“



**Vorteile durch Diversity Management**

„Welche Vorteile und Verbesserungen erwarten Sie durch Diversity Management?“

