

WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG DURCH KULTURELLE VIELFALT

**IM DETAIL**

Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet.

IM FOKUS

Unternehmen aus dem Westfälischen Ruhrgebiet im Porträt.



Grußwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,**

vor 11 Jahren hat das Multikulturelle Forum e.V. zum ersten Mal den Interkulturellen Wirtschaftspreis ausgerufen. Mit dem Preis wollten wir einen Perspektivwechsel in der unternehmerischen Betriebskultur einleiten: Der Fokus sollte nicht nur auf die Förderung von Migrantinnen und Migranten gelegt werden. Ebenso wichtig ist es, Unternehmen von den Potenzialen kultureller Vielfalt im Betrieb zu überzeugen, und Vorbilder für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

Der Interkulturelle Wirtschaftspreis ist in unserer Region fest verankert. Auf diese Entwicklung sind wir sehr stolz, denn wir konnten damit einiges in Bewegung setzen. Das Format hat sich nachhaltig etabliert, und das ist keine Selbstverständlichkeit. Es übt Strahlkraft auf Betriebe aus, nicht nur aus der so genannten „ethnischen Ökonomie“, sondern auf alle Unternehmen in der Region, flächendeckend und branchenübergreifend. Dass eine Migrantenorganisation wie das Multikulturelle Forum e.V. einen derart bedeutenden Preis für die Wirtschaft initiiert und durchführt, ist landesweit einmalig.

Wir freuen uns sehr, diesen Preis in starker Partnerschaft mit der Stadt Dortmund, der Wirtschaftsförderung Kreis Unna, der Wirtschaftsförderung Hamm, der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund sowie dem Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna / Hamm / Dortmund e.V. auszuloben. Gemeinsam leisten wir damit einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Betriebe im Westfälischen Ruhrgebiet. Und auch wir profitieren enorm von der geballten Kompetenz aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, die wir für die eigene interkulturelle Personalpolitik nutzen können um dadurch an Stärke zu gewinnen.

Ich freue mich, Ihnen mit dem Magazin zum Interkulturellen Wirtschaftspreis einen Einblick in ausgewählte Erfolgsbeispiele zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen in der Arbeitswelt“ zu geben. Den Leserinnen und Lesern wünsche ich, dass sie aus den verschiedenen Ansätzen und Blickwinkeln einige neue Impulse für die Praxis im eigenen Unternehmen mitnehmen können.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

- KENAN KÜÇÜK

Geschäftsführer des Multikulturellen Forums e.V.



Dafür stehen wir.

Interkulturelle Kompetenzen sind in einer kulturell vielfältigen Wirtschaftswelt und einem immer stärker werdenden Wettbewerb unerlässlich. Kulturell vielfältige Teams stärken mit ihren verschiedenen Arbeitsweisen, Erfahrungen und Kompetenzen die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Eine gelebte Vielfalt und eine wertschätzende Unternehmenskultur führen nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg, sondern erhöhen auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Gemeinsam haben wir uns als Partner des Preises zum Ziel gesetzt, die Bedeutung von interkulturellen Kompetenzen im Arbeitsleben hervorzuheben und weitere Unternehmen für die Erfolgspotenziale von kultureller Vielfalt zu begeistern.



Multikulturelles
Forum e.V.

Stadt Dortmund



Wirtschaftsförderung
Hamm

WFG
Wirtschaftsförderung Kreis Uena



IHK
Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund



Handwerkskammer
Dortmund

VSM
Verein selbständiger Migranten
im Kreis Uena/Hamm/Dortmund e.



INHALTSVERZEICHNIS

- 1 BEITRÄGE** 08
KULTURELLE VIELFALT AM ARBEITSPLATZ AUS
VERSCHIEDENEN BLICKWINKELN.
- 2 UNTERNEHMENPORTRÄTS** 16
UNTERNEHMEN AUS DEM WESTFÄLISCHEN
RUHRGEBIET IM FOKUS.
- 3 AUSBLICK** 30
VIELFALT – DAMALS, HEUTE UND IN DER ZUKUNFT.

VON 2006 BIS 2015

IWP Gewinnerauflistung

2006

-  Autolackiererei Özer GmbH
LÜNEN-BRAMBAUER (KATEGORIE 1)
-  Gebäudereinigung Vogt GmbH & Co. KG
DORTMUND (KATEGORIE 2)
-  Europa Bildungsforum
LÜNEN (KATEGORIE 3)
-  Floristikbetrieb Flo-Deko
HOLZWICKEDE (KATEGORIE 4)

2008

-  Edessa Markt GmbH
DORTMUND, HAMM, PADERBORN (KATEGORIE 1)
-  Pflegezentrum Çakır
BÖNEN (KATEGORIE 2)
-  Mengeder Fensterbau und Glasbau GmbH
BERGKAMEN (SONDERPREIS)
-  PTS Oberflächen und Werkzeugtechnik
LÜNEN (SONDERPREIS)

2010

-  Seniorenzentrum im Kaiserviertel
DORTMUND

2012

-  Balancée plus
DORTMUND
-  Bäckerei Kanne
LÜNEN (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)
-  Metzgerei Krutzke
HAMM (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)

2014

-  Diagramm Halbach GmbH & Co. KG
SCHWERTE
-  Das Schürener Backparadies
DORTMUND (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)
-  Bären Apotheke
LÜNEN (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)

2007

-  Pro sanitare Gesundheitsdienst GmbH
HAMM (KATEGORIE 1)
-  Autohaus Franz Rüschkamp GmbH & Co. KG
LÜNEN, SELM, LÜDINGHAUSEN, WERNE (KATEGORIE 2)
-  Aktaş Lee Management Consultants GmbH
DORTMUND (SONDERPREIS, KATEGORIE 1)
-  Brillenwelt Optik Urul
DORTMUND (SONDERPREIS, KATEGORIE 2)

2009

-  Metallwerke Renner GmbH
AHLEN (KATEGORIE 1)
-  Prestige-com GmbH
HAMM, UNNA, BERGKAMEN (KATEGORIE 2)
-  Señorita Braut- und Abendmoden
LÜNEN (SONDERPREIS)
-  Bären Apotheke
HAMM (SONDERPREIS)

2011

-  Egon Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co. KG
SCHWERTE (KATEGORIE 1)
-  Modewerkstatt Klenner
WERNE (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)
-  Friseurgeschäft „Seval's Traum“
DORTMUND (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)

2013

-  LIMO Lissotschenko Mikrooptik GmbH
DORTMUND
-  Zahnarztpraxis Sara Omer
LÜNEN (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)
-  Böcker AG
WERNE (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)

2015

-  Albonair GmbH
DORTMUND
-  Uwe Walter Gruppe
DORTMUND (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)
-  Autohaus Franz Rüschkamp GmbH & Co. KG
LÜNEN, SELM, LÜDINGHAUSEN, WERNE (BESONDERE AUSZEICHNUNG DER JURY)



2000

ANWÄRTER AUF DEN PREIS.

2006

IST DAS GEBURTSJAHR DES
INTERKULTURELLEN
WIRTSCHAFTSPREISES

1956*

MITARBEITENDE
ARBEITEN
IN VIELFALTS-
FREUNDLICHEN
UNTERNEHMEN.

* Die zugrunde liegenden Zahlen entsprechen dem jeweiligen Erhebungsstand im Jahr der Bewerbung



BEWERBEN

können sich kleine und mittelständische Unternehmen jeglicher Branchen aus dem Westfälischen Ruhrgebiet.



» Kulturelle Vielfalt ist für unser Unternehmen wichtig, weil unsere Mitarbeiter es als echten Standortvorteil ansehen. «

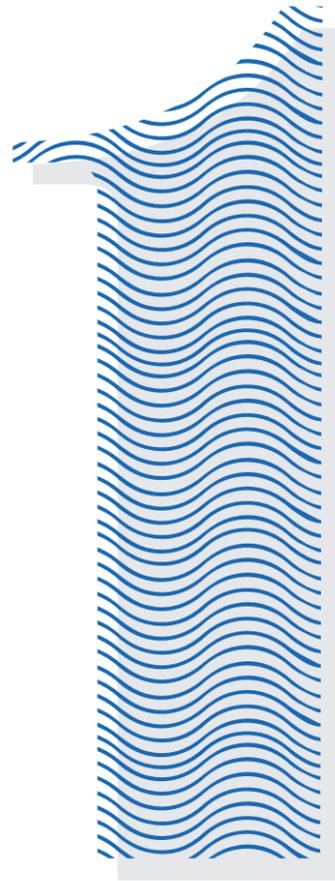
– HANS-JOACHIM WATZKE
Vorsitzender der Geschäftsführung
BVB 09 [01]



» Kulturelle Vielfalt ist für unser Unternehmen wichtig, weil sie – gerade in einer sich zunehmenden globalisierenden Welt – den Horizont jedes einzelnen erweitert und die Kreativität fördert. Man könnte sagen, 'Nur die Mischung bringt's!' Ich kann mir das Ruhrgebiet, aber auch Aurubis, ohne diese Vielfalt gar nicht vorstellen. «

– ASTRID HERBERS
Werksleiterin Lünen
Aurubis [02]





BEITRÄGE · KAPITEL I

BEITRÄGE

RAINER SCHMELTZER 10

VIELFALT IST SCHON LANGE TEIL MEINES
ARBEITSALLTAGS.

PRADEEP CHAKKARATH 12

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN IN
DER ARBEITSWELT.

DR. KLAUS ENGEL 14

ES GIBT IN DER GLOBALISIERUNG KEINE
EINBAHNSTRASSE.



RAINER SCHMELTZER (ARBEITS- UND INTEGRATIONSMINISTER NRW) IM INTERVIEW

»Vielfalt ist schon lange Teil meines Arbeitsalltags.«

Herr Minister, können Sie eine beispielhafte Situation aus Ihrem Arbeitsalltag schildern, an der sich interkulturelle Potenziale als wertvoll erwiesen haben?

- **SCHMELTZER.** Das erlebe und erfahre ich beinahe jeden Tag. Wenn ich beispielsweise verstehen möchte, wie Muslime das Zuckerfest begehen, dann kann ich MitarbeiterInnen in meinem Hause direkt ansprechen und fragen, wie sie im Familien- und Freundeskreis das Ende des Ramadan feiern. Wenn ich wissen möchte, wie NRW-BürgerInnen mit türkischen Wurzeln den Konflikt im Heimatland ihrer Eltern erleben, dann brauche ich nur das Gespräch mit den KollegInnen suchen oder mit Freunden und Bekannten in meiner Heimatstadt Lünen reden. Wenn ich hören möchte, wie die Presse in Italien oder Spanien die aktuelle politische Lage bewertet, ist die kompetente Einschätzung nur einige Bürotüren weit entfernt. Vielfalt ist schon lange Teil meines Arbeitsalltags.

Wo sehen Sie die Stärken und Vorteile einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt?

- **SCHMELTZER.** Kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt ist ein Gewinn. Indem wir die Stärken und Fähigkeiten von Menschen aus anderen Kulturen anerkennen, schaffen wir eine wichtige Grundlage für ihre erfolgreiche Integration in das Berufsleben und in die Gesellschaft und damit zur Teilhabe. Wir schaffen damit auch eine Grundlage für die Entwicklung von Innovationen, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Das stärkt den Wirtschaftsstandort Deutschland und damit auch Nordrhein-Westfalen. Durch die Akzeptanz von Vielfalt und die Wertschätzung der Menschen aller kulturellen Hintergründe, wird auch die Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens, einer Behörde oder einer Institution gefördert, was sich letztlich positiv auf die Zufriedenheit aller Beschäftigten auswirkt. Der Nutzen, den eine kulturell vielfältige Arbeitswelt bringen kann, stellt sich nicht von alleine ein. Hier ist ein aktives Zutun gefragt, z.B. durch Schulungen und Fortbildungen sowie durch die Entwicklung von Leitbildern und Strategien.

Welchen Stellenwert hat kulturelle Vielfalt Ihrer Einschätzung nach innerhalb der Unternehmen in NRW?

- **SCHMELTZER.** Eine Studie zu MigrantInnen in Unternehmen, die mein Ministerium 2014 beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Auftrag gegeben hat, zeigt, dass bereits vor zwei Jahren in 70 Prozent der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt waren – und damit acht Prozent mehr als im Bundesdurchschnitt. Kulturelle Vielfalt ist in Unternehmen längst gelebte Wirklichkeit. Drei von fünf Unternehmen begreifen die Förderung der kulturellen Vielfalt als Chance zur Erhöhung der Kreativität und Bildungsvielfalt und damit der Innovationen. Die besonderen Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse oder besondere Berufserfahrungen werden seitens der Unternehmen als Wettbewerbs- bzw. Erfolgsfaktoren angesehen. Das zeigt: Die kulturelle Vielfalt genießt in den nordrhein-westfälischen Unternehmen einen hohen Stellenwert.

Es herrscht vielfach die Überzeugung, dass eine aktive Förderung der kulturellen Vielfalt die Fachkräftesicherung unterstützt und die betriebliche Innovationskraft fördert. Hierfür steht auch die starke Partnerschaft des IWP. Wir stehen angesichts der verstärkten Zuwanderung und den stark angestiegenen Flüchtlingszahlen vor großen Herausforderungen. Im letzten Jahr sind 230.000 Menschen als Asylsuchende in Nordrhein-Westfalen geblieben. Dass es gelingen kann, diese Menschen zu integrieren, zeigt die Landesaktion „NRW. Das machen WIR! – Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“.

 WWW.DAS-MACHEN-WIR.NRW
Hier werden Beispiele gelungener Integration vorgestellt.



Die Fachwelt ist sich einig: Interkulturelle Kompetenzen sind eine Chance für die Arbeitswelt. Wie kann es gelingen, dieses Bewusstsein gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben zu verankern?

- **SCHMELTZER.** Die erwähnte Studie hat auch gezeigt, dass mit kleiner werdender Unternehmensgröße der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sinkt. Während in größeren Betrieben (250 und mehr Beschäftigte) in Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt 16 Prozent der Beschäftigten im Inland einen Migrationshintergrund haben, liegt der Anteil in kleineren Unternehmen (5 bis 49 Beschäftigte) bei 9,6 Prozent. Begründet wird dieser geringe Anteil häufig mit fehlenden Kenntnissen zur Umsetzung der Vielfalt im Betrieb oder mangelnden Informationen über das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Hier sind die Kammern gefragt, die sich bereits auf den Weg gemacht haben, Unterstützungs- und Informationsangebote zu schaffen. Mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ will die Landesregierung dazu beitragen, dass interkulturelle Vielfalt als Stärke begriffen wird. Mein Ministerium wirbt um den Beitritt von Behörden und Verbänden, mit denen Vereinbarungen geschlossen werden, die im Sinne einer Selbstverpflichtung beschreiben, mit welchen konkreten Maßnahmen und Projekten die interkulturelle Öffnung vorangebracht werden soll. Zukünftig wollen wir hierzu auch verstärkt auf kleine- und mittelständische Unternehmen zugehen.

Und im eigenen Hause: Wie nutzt das Ministerium die Ressource „Vielfalt“?

- **SCHMELTZER.** Die interkulturelle Öffnung



- **RAINER SCHMELTZER**
Arbeits- und Integrationsminister



von staatlichen Einrichtungen, Strukturen und Behörden ist eine wichtige Voraussetzung für gelingende Integration. Wie viele andere Branchen auch, wird der öffentliche Dienst nicht vom Fachkräftemangel verschont bleiben. Schon allein unter dem Aspekt der zu erhaltenden Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes darf und kann auf die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund nicht verzichtet werden. Zentraler noch finde ich, dass die öffentliche Verwaltung als „Dienstleister“ auf die zunehmende Vielfalt in unserer Gesellschaft reagieren und sich stärker an den Bedarfen und Lebenslagen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen orientieren muss. Das geht nur mit einem höheren Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und einer

Stärkung der interkulturellen Kompetenz aller Beschäftigten. Mein Ministerium hat die Federführung für die Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“. Diese Landesinitiative gibt es bereits seit Ende 2010. Sie verfolgt drei Ziele: den Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst zu erhöhen, die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten zu steigern und die interkulturelle Öffnung landesweit anzustoßen. Diese Ziele sind seit 2012 auch gesetzlich verankert – im nordrhein-westfälischen Teilhabe- und Integrationsgesetz. Mit diesem Gesetz ist Nordrhein-Westfalen das erste Flächenland, das die Förderung von Teilhabe und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund umfassend gesetzlich geregelt hat. Entsprechend arbeiten wir an der Umsetzung. Ein Beispiel: Bei der Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind wir erfolgreich. Das Ergebnis einer Befragung aller Beschäftigten der obersten Landesbehörde im Herbst 2015 hat ergeben: Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt in den nordrhein-westfälischen Landesministerien bei 13,4 Prozent und ist im Vergleich mit der in 2011 durchgeführten Befragung um 1,3 Prozent gestiegen. Dieser Wert liegt über dem Vergleichswert des Mikrozensus NRW, wonach der Anteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen 8,2 Prozent beträgt. Die Stellenausschreibungen werden immer mit dem Zusatz versehen, dass Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten besonders willkommen sind. Im Ausbildungsbereich werden die Einstellungsverfahren anonymisiert durchgeführt und die Aspekte der interkulturellen Kompetenz in Personalauswahlverfahren und in den Fortbildungen unserer Beschäftigten spielen eine wichtige Rolle.

Vielfalt als Stärke begreifen und nutzen! So lautet das Credo meines Hauses und das der Landesregierung.



PRADEEP CHAKKARATH

Menschen, Arbeit und die Rolle von interkulturellen Kompetenzen in der Arbeitswelt

Was unter Arbeit zu verstehen ist, welche Rolle sie für den Menschen spielt und wie sich Arbeit und Arbeitsbedingungen im Laufe sozialer, ökonomischer und politischer Entwicklungen durch die Geschichte hindurch verändern, war sehr früh schon ein Thema wissenschaftlichen Nachdenkens. Zwar wurde die Arbeit schon im antiken Denken, in Europa etwa von Platon und Aristoteles, als eine grundlegende menschliche Tätigkeit identifiziert, doch kamen unterschiedlichen Formen der Arbeit unterschiedliche Würdigungen zu. Es verwundert dabei nicht, dass den frühen Philosophen die geistige und künstlerische Arbeit als erstrebenswert und erfüllend, die körperliche Arbeit dagegen als eine notwendige Mühsal erschien, die den Menschen von seinen eigentlichen, d.h. geistigen und künstlerischen Entfaltungsmöglichkeiten abhält. Über 2.000 Jahre nach Platon und Aristoteles denkt Friedrich Engels, ein Philosoph des modernen industriellen Zeitalters, in einem Aufsatz vielsagend über den „Anteil der Arbeit an der Menschwerdung des Affen“ nach und erklärt die Arbeit zur charakteristischen Grundbedingung menschlicher Existenz. Es sollte dann vor allem seinem berühmten Denk- und Weggefährten Karl Marx vorbehalten sein, diese Grundbedingung menschlicher Existenz und die Entwürdigung der arbeitenden Massen in bestimmten ökonomischen Machtverhältnissen folgenreich zu zentralen Themen wissenschaftlichen Nachdenkens und moderner sozialwissenschaftlicher Forschung, aber auch politischer Auseinandersetzungen zu erheben.

Niedergeschlagen hat sich all dies nicht nur in wissenschaftlichen Theorien und Befunden, sondern auch in arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie auch zu Rechten und Pflichten arbeitgebender Personen und Instanzen. Welche Bedeutung der Arbeit, zumindest ideell, für die würdevolle menschliche Existenz nicht nur in verschiedenen Ländern, sondern auch international beigemessen wird, zeigt sich darüber hinaus in der Allgemeinen Erklärung der **Menschenrechte von 1948**. Dort heißt es in Artikel 23:

»Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.«

Jeder, so heißt es weiter, habe das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung und das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Arbeit solle es ermöglichen, den Arbeitenden und ihren Familien „eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz“ zu sichern.

Wir wissen, dass diese als Ideale formulierten Grundsätze in keinem Land der Welt vollständige Realisierung erfahren haben: Frauen beispielsweise werden für gleiche Arbeit häufig schlechter entlohnt als Männer, der Lohn ist für viele Menschen alles andere als befriedigend, die Arbeitsbe-

dingungen häufig alles andere als gerecht, nur eine Minderheit ist vor Arbeitslosigkeit sicher und eine Arbeit zu haben, die eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, ist bei weitem nicht allen Menschen vergönnt.

Im Nachdenken über die Rolle der Arbeit für menschliches Leben und menschliche Selbsterfüllung, wie auch hinsichtlich der Lösung komplexer politischer und sozioökonomischer Problemlagen sehen sich viele Gesellschaften der Welt zu Beginn des 21. Jahrhunderts vor neue Herausforderungen gestellt, die eng mit weltweiten Migrationsbewegungen in Zusammenhang stehen. Für Millionen von Menschen ist der politisch, wirtschaftlich, kriegsbedingt oder ganz anders motivierte Aufbruch aus ihren Heimatländern zumeist mit der Hoffnung auf gute Arbeit und die daran geknüpfte Aussicht auf eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz verbunden. Während insbesondere die Wohlstandsgesellschaften des Westens mit der anwachsenden Zahl an Migrantinnen und Migrantenderzeit viele Anzeichen der Überforderung zeigen und das Bedürfnis nach Abschottung in Politik und Gesellschaft immer ausgeprägter wird, kann sich die Arbeitswelt den Anforderungen, die da auf sie zukommen, nicht verschließen.

Es ist schlicht ein Fakt, dass die Zahl ausländischer Arbeitssuchender aus Osteuropa, Nahost, Asien und Afrika auch in Deutschland stark zugenommen hat und dass ihre Integration in den Arbeitsmarkt nicht nur



aus ökonomischen und politischen, sondern auch aus moralischen Gründen geboten ist.

In diesem Zusammenhang ist seit einiger Zeit immer wieder zu hören, dass erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt sogenannter „interkultureller Kompetenzen“ bedürfe. Zwar wird darüber verwischt, dass angesichts der aktuell sehr erhitzten politischen Debatten auch vielen Politikern vermehrte interkulturelle Kompetenzen und entsprechende Sensitivität zu wünschen wären, doch bleibt es dennoch richtig, dass auch außerhalb des politischen Feldes ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, Kleinbetriebe und Großunternehmen aufgrund der Migrationseffekte mit Veränderungen im Arbeitsumfeld konfrontiert sind, deren erfolgreiche Bewältigung spezieller Fähigkeiten aller Beteiligten bedarf. Was für Kompetenzen sind damit aber gemeint? Ohne hier in detaillierte Analysen dieses schwierigen Begriffs eintauchen zu können, lassen sich doch einige grundlegende Aussagen festhalten.

Es gehört zu den Notwendigkeiten eines gelingenden menschlichen Miteinanders, dass wir bemüht sind, andere zu verstehen, sie als Personen zu akzeptieren, sie zu unterstützen, von ihnen zu lernen, ihnen gegebenenfalls aber auch unsere Grenzen aufzuzeigen – und dies alles in möglichst sozial und kulturell akzeptierter, zumindest verträglicher Weise. Dass dieses gelingende Miteinander erschwert wird, wenn wir bemerken, dass bestimmte Verhaltensweisen nur in einer, aber nicht notwendigerweise in einer anderen Kultur akzeptiert sind, ist eine vielfach geteilte Erfahrung in interkulturellen Begegnungen, wie sie auch in der internationalisierten Arbeitswelt häufig auftreten. Dabei stellen wir immer wieder auch fest, dass manche Menschen sich in der Interaktion mit Personen aus anderen Kulturen weniger schwer tun als andere. Sie können bestimmte fremdkulturelle Verhaltensweisen besser deuten und sich in fremden Lebenswelten besser zurechtfinden als andere. Dies kann an ver-

schiedensten Fertigkeiten liegen, wie zum Beispiel den folgenden:

FERTIGKEITEN

- Sie verfügen über Faktenwissen, etwa über geographische, historische, weltanschauliche, ethnographische Hintergründe des kulturellen Hintergrunds der Anderen.
- Sie sind aufmerksame Beobachter und sensibler für das Denken, Fühlen und Verhalten von Menschen aus anderen Kulturen.
- Sie sind sich bewusst, dass und wie sehr auch ihre eigenen Einstellungen, Vorurteile und Sichtweisen von ihrer eigenen Kultur geprägt sind.
- Sie sind neugieriger und offener, Begegnungen und Erfahrungen mit Menschen aus anderen Kulturen als wertvolle Lernanreize für die eigene Entwicklung zu betrachten.
- Sie sind in der Lage, auftretende kleinere und größere Konflikte auch mit Rücksicht auf die kulturellen Befindlichkeiten aller Konfliktparteien zu lösen.

Hat die Wissenschaft mittlerweile auch eine Vielzahl von Definitionen interkultureller Kompetenz vorgeschlagen, so dürfen wir dennoch feststellen, dass diese knappe Aufzählung von Fähigkeiten und Einstellungen zum Kernbestand dessen gehört, was man gemeinhin mit interkulturellen Kompetenzen meint. Bei allem wissenschaftlichem Hang zur detaillierten Analyse von solchen Begriffen und bei allem akademischen Abstraktionsbedürfnis sollte man allerdings nicht übersehen, dass die Grundlage dieser so genannten Kompetenzen die Bereitschaft ist, in anderen Personen ähnliche Bedürfnisse nach einer glücklichen und befriedigenden Existenz zu vermuten, die auch uns selbst charakterisieren. Diese grundlegende Kompetenz können wir – ganz unwissenschaftlich und dennoch für uns alle gut nachvollziehbar – „Menschlichkeit“ nennen.

Wenn man sich die eingangs erwähnten sozialwissenschaftlichen Theorien in Erinnerung ruft, so lässt sich Arbeit als ein grundlegendes und sicherndes Fundament menschlicher Existenz betrachten – ein Fundament, das sich selbst Jahrtausenden menschlicher Arbeit verdankt und sich nunmehr schwer aus unseren Gesellschaften wegdenken lässt. Sicherlich ist den Theorien auch darin zustimmen, dass Arbeit eine Mühsal, aber auch Erfüllung sein kann. Die Bedingungen, unter denen wir arbeiten und arbeitend existieren, haben großen Einfluss auf unser Befinden, unser Glück und unsere Würde.

Wenn es richtig ist, dass unter den veränderten Bedingungen unserer zusehends internationalisierten Arbeits- und Lebenswelt interkulturelle Kompetenzen uns helfen, miteinander und voneinander zu lernen, wie wir die anstehenden Probleme in erfolgreicher Mitarbeit bewältigen, dann handelt es sich um Kompetenzen, die ohne jeden Zweifel unverzichtbar sind und an denen zu arbeiten sich lohnt.



→ PRADEEP CHAKKARATH
Co-Direktor des Hans Killion und
Lotte Köhler Centrum (KKC)

WWW.SOWI.RUB.DE/SOZTHEO/TEAM/CHAKKARATH.HTML.DE

Pradeep Chakkarath ist außerdem wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Sozialtheorie und Sozialpsychologie der Ruhr-Universität Bochum



Multikulturelle Vielfalt gehört zu den Existenzgrundlagen unserer globalen Wirtschaftsbeziehungen. Nur diese Vielfalt schöpft die ökonomischen, kreativen und innovativen Potenziale der Mitarbeiter aus und ermöglicht damit Produktivität und Innovationen.

Es gibt in der Globalisierung keine Einbahnstraße.

— DR. KLAUS ENGEL
Vorsitzender des Vorstandes
der Evonik Industries AG

GLOBAL- ISIERUNG

* * * & * * *

INTERNATIONALISIERUNG

MEHR MOTIVATION
KREATIVITÄT
INNOVATION

offene

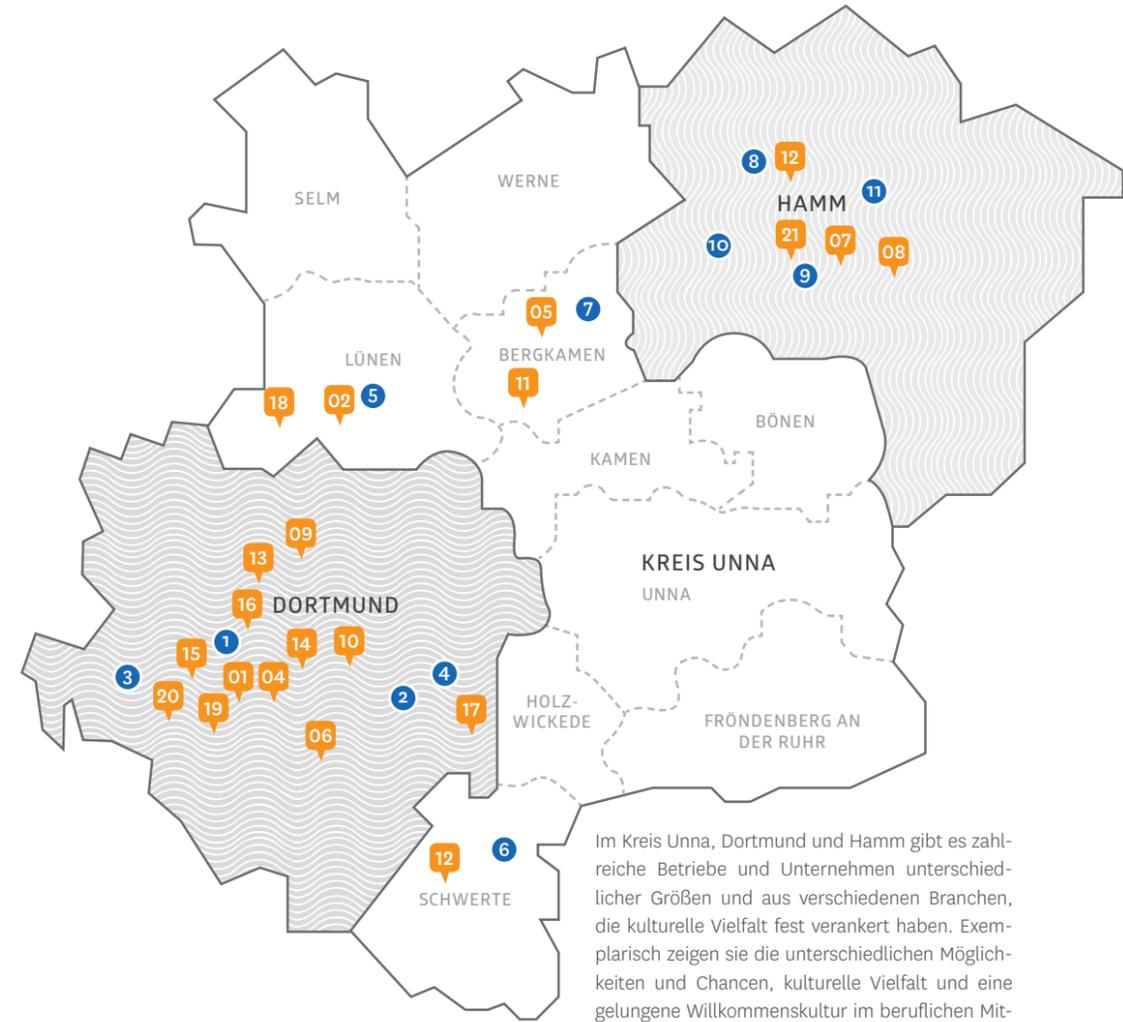
UNTERNEHMENSKULTUR



LEUCHTTÜRME AUS DEM WESTFÄLISCHEN RUHRGEBIET



UNTERNEHMENS- PORTRÄTS · KAPITEL 2



Im Kreis Unna, Dortmund und Hamm gibt es zahlreiche Betriebe und Unternehmen unterschiedlicher Größen und aus verschiedenen Branchen, die kulturelle Vielfalt fest verankert haben. Exemplarisch zeigen sie die unterschiedlichen Möglichkeiten und Chancen, kulturelle Vielfalt und eine gelungene Willkommenskultur im beruflichen Miteinander und in der Unternehmensstrategie erfolgreich zu etablieren.

DORTMUND

- 1 Sparkasse Dortmund
- 2 Uwe Walter Gruppe
- 3 Elmos Semiconductor AG
- 4 Das Schürener Backparadies

KREIS UNNA

- 5 Autohaus Rüschkamp GmbH
- 6 Diagramm Halbach GmbH
- 7 POCO Einrichtungsmärkte GmbH

HAMM

- 8 Handelshof Hamm GmbH
- 9 Mohs GmbH
- 10 Hugo Schneider GmbH
- 11 Saturn Electro-Hadelsges. MbH Hamm

DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

01. BVB 09, Do | 02. Aurubis, Lünen | 03. Schrezenmaier Kältetechnik, Schwerte | 04. Westfalenhallen Dortmund GmbH, Do
05. Bayer Pharma AG, Bergkamen | 06. Wilo SE, Do | 07. Sparkasse Hamm, Hamm | 08. Rullko, Hamm | 09. Autohaus Rüschkamp GmbH, Lünen | 10. Seval's Traum Hairdesign, Do | 11. Poco Einrichtungsmärkte GmbH, Bergkamen | 12. Georg Schröder Schreinerei und Holzbau GmbH, Hamm | 13. Dolezych GmbH & Co. KG, Do | 14. DEW21, Do | 15. Stadt-Parfümerie Pieper, Do | 16. Brillenwelt Optik Urul, Do | 17. Flughafen Dortmund, Do | 18. Remondis Assets & Services GmbH & Co. KG, Lünen | 19. Signal Iduna, Do | 20. Technische Universität, Do | 21. FH Hamm-Lippstadt, Hamm



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil dadurch mein Unternehmen wettbewerbsfähiger wird, ein Vertrauensvorschuss beim Kunden erzielt wird und mein Unternehmen dem Fachkräftemangel entgegen steuert. «

– EGON SCHREZENMAIER
Geschäftsführer
Schrezenmaier Kältetechnik [03]



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil auch unser Programm vielfältig und international ist. Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen passen bestens dazu. «

– SABINE LOOS
Hauptgeschäftsführerin
Westfalahallen Dortmund [04]



Sparkasse Dortmund

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

Nicht nur viele unserer Kunden, sondern auch viele Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund. Diese interkulturellen Kompetenzen vereinfachen die Kommunikation und Beratung, so dass wir individueller auf Kundenbedürfnisse eingehen können.

Kulturelle Vielfalt kann zudem in Teams belebend wirken, indem z.B. unterschiedliche Ansichten ausgetauscht werden. So wird das Verständnis untereinander und letztlich auch für unsere Kunden gestärkt.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Die Sparkasse Dortmund beschäftigt unter ihren rund 1.700 Mitarbeitenden Menschen aus verschiedenen Sprach- und Kulturkreisen. Die speziellen Sprachkenntnisse – von

Albanisch über Italienisch bis Polnisch – werden zentral im Personalbereich erfasst, um bei Bedarf, z.B. bei der Kundenberatung, schnell weiterhelfen zu können. Darüber hinaus dient eine Broschüre, die sämtliche Dienstleistungen der Sparkasse Dortmund in türkischer Sprache enthält, als Hilfestellung im Kundenkontakt.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

... durch die Globalisierung insbesondere auch im europäischen Raum wird die Heterogenität unserer Gesellschaft weiter steigen. Um die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen, müssen kulturelle Identitäten geachtet und interkulturelle Verständigung gefördert werden. Interkulturelle Kompetenz wird deshalb in den kommenden Jahren noch stärker zur Schlüsselqualifikation in der Persönlichkeitsentwicklung und zum Erfolgsfaktor für Unternehmen werden.

ÜBER SPARKASSE DORTMUND

Die Sparkasse Dortmund ist die Nummer 1 unter den Kreditinstituten in Dortmund. Rund 1.700 MitarbeiterInnen und KundInnen kümmern sich um die finanziellen Belange von über 300.000 Kunden. Als verlässlicher Finanzierungspartner der Wirtschaft fördert die Sparkasse Wachstum und Beschäftigung. Sie selbst ist einer der größten Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe der Region. Nachwuchskräfte bereitet die Sparkasse individuell auf die Übernahme zukünftiger Fach- und Führungspositionen vor. Die Sparkasse hat Dortmund als Ganzes im Blick: Zu ihrem Selbstverständnis gehört seit jeher die Förderung des Gemeinwohls. Jährlich unterstützt die Sparkasse Soziales, Bildung, Kunst, Musik und Sport in Dortmund mit über 7 Mio. Euro.

Sparkasse Dortmund

Freistuhl 2
44137 Dortmund
Tel.: 0231 183-0
Fax: 0231 163295
info@sparkasse-dortmund.de

Wenn's um Geld geht

 Sparkasse
Dortmund



Uwe Walter Gruppe

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

– für eine tolerante Zukunft unter Menschen.
 – für handwerklichen und menschlichen Zugewinn.
 – für die vielfältigen Ansprüche unserer Kunden.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Bei uns wird die Anerkennung des Menschen, egal welcher Herkunft, über seine beruflichen Qualitäten und die persönlichen Qualitäten definiert. Es wächst das WIR-Gefühl. Jede Kultur bringt ihre eigenen Sichtweisen und Perspektiven mit. Schön zu beobachten ist, dass diese Mischung die Fähigkeiten und Ansichten eines jeden Mitarbeitenden positiv beeinflusst. Übrigens üben wir im Malerhandwerk viele Techniken aus, die aus anderen Kulturen überliefert wurden. Unsere Kunden sind teilweise auch anderer Herkunft; wie toll ist es dann, wenn wir MitarbeiterInnen haben, die deren Sprache sprechen können. Das gibt Vertrauen, das Wichtigste in einer Kundenbeziehung und verhindert Missverständnisse. Auf Baustellen mit Handwerkern der unterschiedlichsten Länder können wir uns in den Sprachen Englisch, Französisch, Philippin, Polnisch, Russisch und Spanisch verständigen.

Bei uns darf sich jeder zuhause angekommen fühlen. Das Handwerk bedient sich selbst schon immer in seinen Ausführungen anderer Kulturen. Durch eine kulturelle Vielfalt im Team sind in den Ausführungen der Techniken der jeweiligen Region deutlich mehr Möglichkeiten geschaffen. Das Unternehmen bekommt durch die verschiedenen Charaktere eine viel weitere Sicht auf die Dinge. Wir können über den uns bekannten Tellerrand durch den Einfluss der Menschen hinausgucken und somit noch leistungsfähiger und verständnisvoller werden. Nicht zuletzt können wir dem Fachkräftemangel in unserem Land durch hoch motivierte und leistungsbereite Mitarbeiter, wie Joel auf eine sehr positive Weise entgegenwirken.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

Wir haben bisher keine Werbung dafür gemacht, aber da wir die vielfaltsorientierte Belegschaft leben, kennt man uns auch in dieser Facette. Mein Assistent und Nachfolger ist polnischer Herkunft und somit auch sehr aufgeschlossen, besonders für die Zukunft. Unser Büro hat spanisches und italienisches Blut. Ich persönlich bin zwar deutsch, habe aber die Greencard von Amerika und bereise Florida, das aus Migranten vieler Nationen besteht, das ist toll. Wir sind also in der Führung der menschlichen Vielfalt sehr aufgeschlossen.

ÜBER UWE WALTER GRUPPE

Uwe Walter ist mehr als ein klassischer Malerbetrieb. Bei Uwe Walter wird geballtes fachliches Know-how mit Service, innovativen Produkten und viel Kreativität ergänzt.

Uwe Walter Gruppe

Meinbergstr. 69
44269 Dortmund
Tel.: 0231 42785705
Fax: 0231 42785709
info@malerhandwerk-uwe-walter.de



» Kulturelle Vielfalt ist für den Bayer Standort Bergkamen wichtig, weil Vielfalt erfolgreich macht. Unterschiedliche Lebenserfahrungen helfen uns, Ideen zu entwickeln. «

– DR. STEFAN KLATT
Standortleiter Bergkamen
Bayer Pharma AG [05]



» Kulturelle Vielfalt ist für unsere Unternehmensgruppe wichtig, weil WILO ein internationales Synonym für Hightech im Pumpenmarkt ist. Hinter dem Unternehmen stehen mehr als 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 60 Tochtergesellschaften rund um den Globus. Gemeinsam machen sie aus visionären Ideen intelligente Lösungen, die in der Branche Maßstäbe setzen. «

– OLIVER HERMES
Vorstandsvorsitzender
WILO [06]



»Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil wir nur erfolgreich sein können, wenn wir die vorhandene Vielfalt in Hamm in der Struktur unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abbilden. Die Sparkasse Hamm ist ein Kreditinstitut, das für alle Bürgerinnen und Bürger da ist und dabei von den unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitiert.«

– BERND HONERMEYER
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkasse Hamm [07]



»Kulturelle Vielfalt mein Unternehmen wichtig, weil durch kulturelle Vielfalt viele neue innovative Ideen entstehen können, die das Unternehmen nach vorne bringen.«

– MARIE-CHRISTINE OSTERMANN
Geschäftsführende Gesellschafterin
Rullko Großhandel GmbH & Co. KG [08]



Elmos Semiconductor AG

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- Weil Elmos durch kulturelle Vielfalt neue Märkte und damit neue Möglichkeiten für das Unternehmenswachstum kennenlernen.
- Weil Elmos die besten Fachleute für sich gewinnen will, unabhängig von deren kulturellem Hintergrund.
- Weil Elmos durch die Zusammenarbeit mit ausländischen PartnerInnen profitiert.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Elmos hat vor rund 10 Jahren angefangen, die Präsenz in Asien zu steigern, dazu haben wir im Laufe der Jahre mehrere Büros im asiatischen Raum gegründet. Ziel war es, unseren KundInnen eine bestmögliche Unterstützung beim Einsatz unserer Produkte

anbieten zu können. Es war uns sehr wichtig, auch MitarbeiterInnen mit asiatischen Wurzeln für uns gewinnen zu können, die wiederum die asiatischen KundInnen am besten kennen und verstehen. Diese Strategie war erfolgreich. Heute erwirtschaften wir rund ein Drittel unseres Umsatzes mit Kunden aus Asien.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

Elmos beliefert als international tätiges Unternehmen KundInnen rund um den Globus und hat für die unterschiedlichen Ansprüche immer eine passende Lösung. So sind z.B. alle Strukturen bei uns auf eine weltweite Kommunikation ausgerichtet, damit wir für unsere KundInnen beste Qualität liefern können und schnellstmöglich zur Verfügung stehen.

.....
SETZT AUF MITARBEITENDE MIT ASIATISCHEN WURZELN FÜR EINEN BESSEREN KUNDENUMGANG.
.....

ÜBER ELMOS

Die Elmos Semiconductor AG ist ein Entwickler und Hersteller von Systemlösungen auf Halbleiterbasis. Seit über 30 Jahren machen unsere Chips Fahrzeuge und Industrie- sowie Konsumgüterprodukte energiesparender und effizienter. Für die Elektronik im Automobil liefert Elmos ein sehr breites Spektrum an Sensorelementen (z.B. für die Ultraschalleinparkhilfe und für die Reifendruckmessung), Motor Control Halbleiter (z.B. für intelligente Wasserpumpen-Ansteuerungen und Lüfterregelungen) und Embedded Solutions (z.B. Netzwerkbausteine und LED-Spannungsversorgungen). Für den Industrie- und Konsumgüterbereich werden Elmos Halbleiter z.B. für Anwendungen in Industrieanlagen und im Medizinbereich genutzt. Die Gesellschaft hat ihren Hauptsitz in Dortmund. Weltweit hat das Unternehmen über 1.000 MitarbeiterInnen.

Elmos Semiconductor AG

Heinrich-Hertz-Str. 1
44227 Dortmund
Tel.: 0231 7549-0
Fax: 0231 7549-149
info@elmos.com



Das Schürener Backparadies

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- Durch unsere holländischen und französischen Wurzeln bringen wir viele Produkte mit, die man in dem „Brot-Land“ Deutschland so nicht kennt. Ebenso haben wir viele Produkte im Sortiment, die von unseren MitarbeiterInnen aus ihren Heimatländern inspiriert wurden.
- Unter unseren 34 MitarbeiterInnen haben wir 14 verschiedene Nationalitäten. → Heraus kommt eine bunte Truppe, die sich gegenseitig unterstützt und eine gute Stimmung verbreitet.
- Da man neue Kulturen kennenlernen kann und sich jeder in unserem Team dadurch weiterentwickelt. Durch die Zusammenarbeit mit neuen MitarbeiterInnen übernimmt jeder für sich mehr Verantwortung und kümmert sich um die Integration, dadurch entsteht ein starkes Wir-Gefühl.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgrei-

ches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Wir setzen viel Wert auf eigenverantwortliches Arbeiten. Die MitarbeiterInnen wissen, was wann gemacht werden muss – können sich die Arbeit aber auch selbst einteilen. Wir möchten jeden Mitarbeitenden motivieren, im Team seine Stärken herauszustellen. Da wir ein kleiner Betrieb sind, ist Zuverlässigkeit und Motivation unerlässlich. Bei uns haben alle MitarbeiterInnen die gleichen Chancen und wir konnten feststellen, dass unsere Mitarbeitenden dadurch auch besonders motiviert sind, ihren Platz im Unternehmen zu finden.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

Jede neue Mitarbeiterin und jeder neuer Mitarbeiter bringt neue Ideen und neuen Schwung in unserem Betrieb.

ÜBER DAS SCHÜRENER BACKPARADIES

Das Schürener Backparadies ist eine handwerkliche Familienbäckerei in Dortmund. Wir legen Wert auf Qualität, Individualität und Kundenorientierung. Da es heutzutage viele „Aufback-Bäcker“ und Filialisten gibt, versuchen wir uns von ihnen abzuheben und konzentrieren uns auf unser einziges Geschäft direkt vor der Backstube. Von dort aus kann man den Bäckern beim Backen direkt zusehen. Wir haben uns auf die Herstellung individueller Torten zur Hochzeit, zu Geburtstagen, Feiern oder ähnlichem spezialisiert. Ebenso auf die Herstellung handwerklicher Backwaren von höchster Qualität, dabei achten wir besonders auf die Auswahl unserer Rohstoffe und Zutaten. Wir verarbeiten keine Fertigmischungen, Emulgatoren oder Konservierungsstoffe. Seit einigen Jahren sind wir kosher-zertifiziert und beliefern einige jüdische Gemeinden in

Deutschland. Unsere Bäckerei hat holländische Wurzeln und daher sind wir vielen als „Der Holländer“ bekannt.

Das Schürener Backparadies

Gevelsbergstr. 26
44269 Dortmund
Tel.: 0231 453818
Fax: 0231 443189
info@schuerener-backparadies.de



»Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil die Vielfalt am Arbeitsplatz von unserer Kundschaft, die sich aus vielen verschiedenen Kulturen zusammensetzt, gerne erlebt wird.«

– JOAN HENDRIK RÜSCHKAMP
Geschäftsleitung
Rüschkamp [09]



»Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil jeder Mensch ein wichtiger Baustein in einem erfolgreichen Unternehmen ist.«

– SEVAL AYAR
Inhaberin Seval's Traum Hairdesign
Seval's Traum Hairdesign [10]



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil POCO ein Abbild unserer kulturell facettenreichen Gesellschaft ist. Wir machen uns keine Gedanken darüber, aus welchem Land ein Mensch kommt oder gar, welche Hautfarbe er mitbringt – bei uns zählt nur das Engagement für unser Unternehmen. «

– **THOMAS STOLLETZ**
Vorstand
POCO [11]



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil dies auch eine Bereicherung für die Unternehmenskultur darstellt und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen neue Anregungen, Kontakte und Denkweisen in das Unternehmen einbringen. «

– **BERTHOLD SCHRÖDER**
Geschäftsführer
Georg Schröder Schreinerei
& Holzbau GmbH [12]



Autohaus Rüschkamp GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- Die gewonnene Sprachvielfalt ermöglicht es uns, den optimalen Kundenkontakt zu pflegen, sei es auf Deutsch, Englisch oder Türkisch.
- Unsere MitarbeiterInnen lernen im beruflichen Alltag den Umgang mit neuen Kulturen kennen.
- Unsere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund werden aufgrund des engen Kontaktes schneller integriert, lernen schneller Deutsch und haben eine große Motivation, berufliche Sachverhalte mit zu entwickeln.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Innerhalb eines internen Fragebogens haben wir unsere gesamte Mitarbeiterschaft

nach ihren sprachlichen Kompetenzen befragt. Über 17 Sprachen, wie zum Beispiel Türkisch, Russisch oder Ungarisch, beherrschen die MitarbeiterInnen unseres Autohauses. Dies ist eine Zahl, auf die wir stolz sind und mit Hilfe unseres Intranets kann jeder Mitarbeitende einsehen, welche Mitarbeiterin und welcher Mitarbeiter ihm bei einer eventuellen Sprachbarriere behilflich sein kann. So können wir jeden Menschen jeder Nationalität professionell beraten.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

... wir gemeinsam neue Ziele erreichen wollen, neue Menschen und Kulturen kennenlernen wollen, sowie viele Sprach- und Kulturkompetenzen gemeinsam für ein optimales Ergebnis, wozu ein Angebot an eine vielfältige und bunte Gesellschaft zählt, nutzen möchten.

ÜBER AUTOHAUS RÜSCHKAMP

Mit insgesamt rund 220 MitarbeiterInnen und an fünf Standorten – in Dortmund, Lünen, Werne, Selm und Lüdinghausen – bietet das Autohaus Rüschkamp sämtliche Verkaufs- und Serviceleistungen rund um die Marken Opel, Suzuki, Peugeot, Chevrolet und Saab. Auf unsere zertifizierten und mehrfach prämierten ServicemitarbeiterInnen können Sie sich ebenso verlassen wie auf die langjährige Fachkompetenz und Kundenorientierung unserer Verkaufsberater. Ob Unfallinstandsetzung oder Lackierarbeit, ob Privat-Pkw oder Nutzfahrzeug – bei uns sind Sie immer an der richtigen Adresse, wenn es um Ihre Mobilität geht. Und dies nun schon in der sechsten Generation!

Franz Rüschkamp GmbH & Co. KG
Viktoriastraße 73
44532 Lünen
Tel.: 02306 20203-0
Fax: 02306 20203-33
info@autohaus-rueschkamp.de



Diagramm Halbach GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- ... weil kulturelle Vielfalt dazu beiträgt, dass die unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen von MitarbeiterInnen für gemeinsame Ziele mobilisiert werden.
- ... weil kulturelle Vielfalt Vorbehalte innerhalb der Belegschaft abbaut und damit einen Erfahrungsraum schafft, der für ein weltoffenes Unternehmen erforderlich ist.
- ... weil kulturelle Vielfalt einen sensiblen Umgang mit kulturellen, ethnischen und religiösen Besonderheiten lehrt und damit einen Beitrag zu einer respektvollen und offenen Unternehmenskultur leistet.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Im Rahmen der kaufmännischen Ausbil-

dung absolvieren die Auszubildenden bei Diagramm Halbach ein dreimonatiges Praktikum im englischsprachigen Ausland. Diese Ausbildungsstation unterstreicht den internationalen Anspruch bereits im Rahmen der Ausbildung und ermöglicht die bewusste Erfahrung, als Gast in einem fremden Land aufgenommen zu werden.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

... wir auch in der Zukunft auf die harmonische und erfolgreiche Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichster Herkunft angewiesen sind. Die bewusste Förderung von interkultureller Kompetenz und die positive Besetzung des Vielfaltsbegriffs in der Unternehmenskultur ist für Diagramm Halbach zentraler Bestandteil der künftigen Unternehmensentwicklung.

ÜBER DIAGRAMM HALBACH

Von einem Spezialhersteller technischer Registrierpapiere („Diagrammpapiere“) hat sich Diagramm Halbach zu einem weltweit tätigen Spezialisten für Print- und Zubehörprodukte entwickelt. Gegründet im Jahr 1832 wird das Familienunternehmen Diagramm Halbach heute in der 6. Generation von Philipp Halbach und Thomas Halbach geführt. Mit Kunden in mehr als 70 Ländern ist Diagramm Halbach weltweit ein Begriff für Präzisions- und Sicherheitsdruck. Diagramm Halbach unterstützt seine Kunden im In- und Ausland in Projekten, die eine hohe Anwendungskompetenz und eine perfekte technische Fertigungsleistung erfordern: Medizintechnische Verbrauchsmaterialien, Produkte für Patientensicherheit, Datenbelege und Etiketten sowie Tickets und Sicherheitsdruck. Mit zwei als Sicherheitsdruckereien zertifizierten Produktions- und Logistikstandorten in Nordrhein-Westfalen erfüllt Diagramm Halbach höchste Maßstäbe an eine professionelle Realisierung anspruchsvoller Kundenanforderungen. Darüber hinaus ist Diagramm Halbach mit Tochterunternehmen

in Wormer und Enschede in den Niederlanden, Izmir in der Türkei und im französischen Straßburg international präsent.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG
Am Winkelstück 14
58239 Schwerte
Tel.: 02304 759-0
Fax: 02304 759-50
info@halbach.com



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil wir mit unseren Produkten auf dem Weltmarkt agieren. Wir haben sieben ausländische Tochterunternehmen. Kulturelle Vielfalt ist ein Schlüsselfaktor für Erfolg. «

– **UDO DOLEZYCH**
Geschäftsführender Gesellschafter
Dolezych [13]

DEW21



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil in einer globalisierten Welt auch die lokalen Gegebenheiten sich grundlegend ändern. Darauf zu reagieren ist nur mit einer offenen und toleranten Haltung möglich. Das gilt für Unternehmen wie für jeden Einzelnen gleichermaßen. «

– **MANFRED KOSSACK**
Geschäftsführer
DEW21 [14]

POCO Einrichtungsmärkte GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

POCO ist ein international tätiges Unternehmen, in dem Menschen aus über 30 verschiedenen Nationen arbeiten. Sie bringen nicht nur ihre Sprachkenntnisse, sondern auch ihr Wissen über andere Kulturkreise in die Arbeit ein. Diese Kulturkompetenz ist insbesondere für die Bereiche Einkauf und Verkauf von großer Bedeutung. Auch die Kundschaft in den POCO-Märkten ist international. Wer die deutsche Sprache nicht oder nur eingeschränkt beherrscht, trifft auf zahlreiche MitarbeiterInnen, die in der jeweiligen Landessprache weiterhelfen können. Ein Grund, warum so viele Menschen gerne bei POCO einkaufen.

Bei der Nachwuchssuche setzt POCO ebenfalls konsequent auf kulturelle Vielfalt, besetzt Jahr für Jahr erfolgreich rund 230 Ausbildungsplätze und erschließt sich damit ein großes Potenzial für die Zukunft. Alle engagierten jungen Menschen haben unabhängig von ihrer Herkunft in dem Unternehmen die Chance, Karriere zu machen. Die unternehmenseigene POCO-Akademie bietet entsprechende Weiterbildungsangebote. Bereits für SchülerInnen werden Praktika im Unternehmen ermöglicht, in Zusammenarbeit mit Schulen und Bildungsträgern insbesondere auch für junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

MitarbeiterInnen aus anderen Ländern bereichern unser Unternehmen auch durch ihre Sprachkenntnisse – mitunter solche, die von Deutschen kaum gelernt werden, aber in der globalisierten Welt wichtig sind, zum Beispiel osteuropäische Sprachen. Das Projekt „Wir sprechen Ihre Sprache“ ist vor diesem Hintergrund entstanden und dank des überaus großen Engagements der MitarbeiterInnen in vielen POCO-Märkten realisiert worden. Auf großen Informationstafeln werden den KundInnen MitarbeiterInnen vorgestellt, die aus anderen Ländern stammen und deren Sprachen gut bis fließend beherrschen. Die Spannweite reicht von Arabisch über Afghanisch, Russisch, Türkisch und Polnisch bis hin zu Englisch und Französisch. Ein besonderer Service: An einigen Standorten gibt es zudem MitarbeiterInnen, die die Gebärdensprache beherrschen. Für POCO ist dieses Projekt auch mit Blick auf die Menschen, die Tag für Tag bei POCO einkaufen, ein Stück gelebte Willkommenskultur.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

- Beschäftigte mit interkulturellen Kompetenzen für die Wirtschaft immer wichtiger werden.
- das Betriebsklima positiv beeinflusst wird.
- Vorteile beim Wettbewerb um Nachwuchs und qualifizierte Beschäftigte entstehen.
- neue Märkte und Kundengruppen im In- und Ausland erschlossen werden können.
- Vielfalt immer zu Erfolg, Innovationskraft und Kreativität beiträgt.

ÜBER POCO EINRICHTUNGSMÄRKTE GMBH

Unternehmenssitz: Bergkamen
Geschäftsführung: Thomas Stollatz (Handel),
 Dr. Hans-Ralf Großkord (Verwaltung)
 Aufsichtsrat: Peter Pohlmann (Vorsitzender)
Mitarbeiter: mehr als 7.500 Mitarbeiter
Umsatz (2015): 1,42 Milliarden Euro
Standorte: 117 Einrichtungsmärkte (davon einer in Breslau/Polen und einer in Enschede/Niederlande), 8 Regional-lager, 2 Unternehmenszentralen (Bergkamen, Hardeggen)
Sortiment: Möbel, Küchen, Haushaltswaren, Heimtextilien, Tapeten, Teppichböden, Teppiche, Elektroartikel, Geschenk-artikel, Leuchten, Boutique, Saisonartikel, Baumarktartikel

POCO Einrichtungsmärkte GmbH
 Industriestraße 39
 59192 Bergkamen
 Tel.: 02389 9801-0
 Fax: 02389 9801-110
 info@poco.de



Stadt-Parfümerie
Pieper



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil bei Mitarbeitern aus 17 unterschiedlichen Nationen die Zusammenarbeit im Team auf der Basis von Solidarität, Respekt und Toleranz beruht und diese Eigenschaften sich positiv auf die Atmosphäre im Geschäft und auf die Kunden auswirken. Wir freuen uns über jährlich 40 neue Auszubildende, von denen etwa die Hälfte einen Migrationshintergrund hat. Seit vielen Jahren spiegeln sie unsere Firmenphilosophie wider und fügen sich perfekt in unser Unternehmen ein. «

– **DIPL.-KFM. GERD PIEPER**
 Geschäftsführer
 Stadt-Parfümerie Pieper [15]



» Kulturelle Vielfalt ist für mein Unternehmen wichtig, weil Sprache und Kultur meine Al-leinstellungsmerkmale sind. «

– **GÜLCAN URUL**
 Inhaberin
 Brillenwelt Optik Urul [16]

BRILLENWELT
 Optik Urul

Handelshof Hamm GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- Sie erhöht die Akzeptanz und Zufriedenheit bei unserem multikulturellen Kundenstamm.
- Unser Geschäft ist mit den MitarbeiterInnen besetzt, die am besten den vielfältigen Anforderungen entsprechen – egal welcher kulturellen Herkunft sie sind.
- MitarbeiterInnen können entsprechend ihrer interkulturellen Kenntnisse und Qualifikationen gezielt eingesetzt werden.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Wir leben es! Wir haben einem Flüchtling

die Chance erteilt, EQJ in unserem Unternehmen zu machen, da wir davon begeistert waren, wie gut der 17-jährige Schüler innerhalb eines Jahres die deutsche Sprache gelernt hat. Wir werden ihm nächstes Jahr die Gelegenheit geben, die Ausbildung bei uns anzufangen.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

- die interkulturelle Mitarbeiterschaft den Kontakt zu den Kunden unterschiedlichster kultureller Hintergründe erleichtert.
- die Kundenzufriedenheit dadurch steigt, dass unsere Belegschaft in der Lage ist, auf besondere Wünsche und Fragen angemessen zu reagieren, da unsere MitarbeiterInnen interkulturell kompetent sind.

ÜBER HANDELSHOF

Die Handelshof-Gruppe betreibt in Deutschland 16 Cash & Carry-Märkte in Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern und im Großraum Hamburg. Das Angebot der Handelshof Märkte richtet sich an Gastronomie, Hotellerie, Gemeinschaftsverpflegung, Handel, selbstständige Unternehmer und Freiberufler. Handelshof-Kunden können ihre Waren sowohl über die 16 Märkte beziehen als auch über den Liefergroßhandel. Zu diesem Zweck betreibt der Cash & Carry-Anbieter eine eigene Ablieferlogistik mit modernsten Kühl-LKW, die Großbestellungen ins Haus liefern. Zurzeit beschäftigt das Unternehmen rund 2.300 MitarbeiterInnen (Stand Mai 2016). Wichtigster Kooperationspartner der Handelshof-Gruppe ist die Markant. Zusätzlich zu den Großverbrauchermärkten betreibt Handelshof mit Carne Culina einen Onlineshop für Premiumfleisch. Unter www.carneculina.de wendet sich Handelshof mit seinem Angebot erstmals auch an Endverbraucher. Die Aktivitäten der Handelshof-Gruppe werden von der Handelshof Management GmbH mit Sitz in Köln-Porz gesteuert. Hier hat das Unternehmen zentrale Funktionsbereiche wie Wareneinkauf, Marketing, IT und Management konzentriert. Die Zentrale steht im permanenten und direkten

Austausch mit den Märkten vor Ort und stellt so eine gleich bleibend hohe Produkt- und Servicequalität sowie optimale Einkaufskonditionen für die Kunden sicher.

Cash & Carry Markt Standorte: Arnsberg, Bielefeld, Bocholt, Detmold, Güstrow, Hamburg-Harburg, Hamm, Haan, Köln-Poll, Köln-Müngersdorf, Lüneburg, Mönchengladbach, Rheinbach, Rostock, Schwerin, Stade

Handelshof Hamm GmbH & Co. KG
 Römerstr. 130
 59075 Hamm
 Tel.: 02381 90599-0
 Fax: 02381 90599-108
 info@handelshof.de



Dortmund Airport 21

Näher als man denkt.



» Kulturelle Vielfalt ist für unser Unternehmen wichtig, weil neben den Destinationen in ganz Europa vor allem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dortmund Airport wirklich international machen. Sie stammen aus mehr als 15 Ländern. Das bereichert die Unternehmenskultur und garantiert den Service für unsere internationalen Fluggäste. «

→ **UDO MAGER**
Geschäftsführer
Dortmund Airport [17]

REMONDIS®



» Kulturelle Vielfalt ist für unser Unternehmen wichtig, weil sie hilft, unsere Unternehmenskultur dynamisch und lebendig zu gestalten. «

→ **DR. ANSGAR FENDEL**
Geschäftsführer
Remondis [18]



Mohs GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- Integration gelingt leichter, wenn ein gegenseitiger Austausch auf Augenhöhe möglich wird. Durch ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung und ein offenes Kommunikationsverhalten untereinander kann ein Team entstehen, das sich gemeinsam weiterentwickelt.
- Entscheidungen, die unser Handeln prägen, sind immer beeinflusst vom eigenen Lebensmodell und von den kulturellen Gegebenheiten. Hier fördert der Austausch unter KollegInnen die Neugier auf den Anderen und die Toleranz im Umgang miteinander.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

In einer Gesellschaft, die immer multikultureller wird, sind gegenseitige Wert-

schätzung und Toleranz unverzichtbar. In unserem Unternehmen möchten wir dies ebenfalls leben. Bei Firmenfeiern und Firmenveranstaltungen wird der religiöse Hintergrund der MitarbeiterInnen respektiert und berücksichtigt.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

Als Familienunternehmen tragen wir eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung und wir sind jeden Tag gefordert, diese auch aktiv zu gestalten. Wir überlegen daher, was wir für ein konstruktives Zusammenleben in unserer Gesellschaft beitragen können und nicht, was andere für uns tun müssten. Wir zeigen Respekt und Toleranz gegenüber unseren KollegInnen und MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Sprache, ihrer Religion oder ihrer Hautfarbe.

ÜBER MOHS GMBH

Die Firma Mohs ist ein Familienunternehmen in der dritten Generation. Geschäftsführer ist seit 1995 der Dipl.-Ing. Wilhelm Mohs. Im Unternehmen arbeiten derzeit ca. 40 MitarbeiterInnen und 8 Auszubildende. Die Geschäftsfelder sind zum einen die Lieferung und Montage von Tür- und Toranlagen und Haustüren für den privaten Bereich. Des Weiteren bietet die Firma Mohs für den industriellen Sektor Beratung und Planung für die Montage von Industrietoren und Verladebrücken. Auf die permanente Schulung aller MitarbeiterInnen wird viel Wert gelegt, so dass gemeinsam mit dem Kunden passgenaue Lösungen entwickelt werden können, die technisch auf dem neuesten Stand sind und auch durch Prüfung und Wartung über viele Jahre begleitet werden können. Ein weiterer Betriebssteil ist der Stahl- und Metallbau. Von der Planung bis zum Auf- oder Umbau individueller Stahlkonstruktionen, die gerade bei der Anpassung von Tür- und Toranlagen wertvoll sind,

steht die Firma Mohs als ein verlässlicher und kompetenter Partner bereit.

Mohs GmbH
Klutestr. 2
59063 Hamm
Tel.: 02381 95056-0
Fax: 02381 95056-42
info@mohs.de



MOHS
Türen – Toranlagen – Stahlbau
STARK. IN BERATUNG, MONTAGE UND SERVICE



Hugo Schneider GmbH

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

... da MitarbeiterInnen fremder Kulturen neue und andere Sichtweisen ins Unternehmen einfließen lassen. Der Austausch der MitarbeiterInnen untereinander und die Toleranz und Aufgeschlossenheit bringen die Firma weiter nach vorne, da neue Lösungsansätze ausprobiert werden und sich Kreativität besser entfalten kann.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Man erkennt die Förderung einer offenen

Unternehmenskultur bei der Hugo Schneider GmbH daran, dass wir keine Unterschiede nach Herkunft, Nationalität oder Kultur machen. Wichtig ist bei uns vielmehr das gemeinsame Erreichen eines Ziels auf den Baustellen und der gute Umgang miteinander.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

... wir ungern auf neue Blickwinkel und innovative Ideen verzichten wollen. Nur so können nämlich eingefahrene Arbeitsmethoden vermieden werden. Die Ideen sind eine Bereicherung für das Unternehmen, da dadurch eine stete Weiterentwicklung stattfinden kann.

.....
EINE GELEBTE WILLKOMMENSKULTUR
IST EINE BEREICHERUNG FÜR DAS
UNTERNEHMEN.
.....

ÜBER HUGO SCHNEIDER

Die seit 1925 bestehende Hugo Schneider GmbH mit Sitz in Hamm und Unna wird heute in dritter Generation von Hans Joachim Schneider geführt. Das Bauunternehmen hat sich auf anspruchsvolle Straßen- und Kanalarbeiten sowie Projekte im Gewerbebau, im Wasserbau und in der Umwelttechnik spezialisiert. Firmengründer Hugo Schneider vertraute im Jahr 1925 auf seine Fachkompetenz und auf das Know-how seines Teams. Seinem Enkel Hans Joachim vertrauen heute Kommunen, Unternehmen, Architekten und private Bauherren kleine und große Bauprojekte an. Zuverlässigkeit, Professionalität und Enthusiasmus haben die Hugo Schneider GmbH zu einem der im Ruhrgebiet führenden Bauunternehmen für nahezu alle Aufgaben im Hoch-, Tief- und Straßenbau werden lassen.

Hugo Schneider GmbH
Hafenstraße 140
59067 Hamm
Tel.: 02381 92401-0
Fax: 02381 92401-41
info@hugo-schneider.de



Hugo Schneider
Gut gebaut.

SIGNAL IDUNA 17



» Kulturelle Vielfalt ist für unser Unternehmen wichtig, weil sie gelebte Integration bedeutet. Dabei ist sie ein wichtiges Element einer modernen Unternehmenskultur. «

→ **ULRICH LEITERMANN**
Vorsitzender der Vorstände
SIGNAL IDUNA [19]



» Kulturelle Vielfalt ist für unsere Universität wichtig, weil wir die Potenziale aller für den Erkenntnisfortschritt einbeziehen möchten und sollten. Gerade im Austausch verschiedener kluger Köpfe entsteht eine besonders kreative und erkenntnisfördernde Atmosphäre! «

→ **PROF. DR. DR. H.C. URSULA GATHER**
Rektorin
TU Dortmund [20]

tu technische universität dortmund

HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

»Kulturelle Vielfalt ist für unsere Hochschule wichtig, weil interkulturelle Bildung zu den Schlüsselkompetenzen einer modernen Gesellschaft gehört. Die Hochschule Hamm-Lippstadt bildet Fach- und Führungskräfte auch mit Blick auf globale Märkte aus.«

– PROF. DR. KLAUS ZEPPENFELD
Präsident
Hochschule Hamm-Lippstadt [21]



Saturn Electro-Handelsges. mbH Hamm

In unserem Unternehmen ist kulturelle Vielfalt ein großer Gewinn:

- weil sie Kreativität fördert.
- weil sie uns dabei hilft, unterschiedliche Kulturen besser zu verstehen.
- weil sie einen lebendigen Austausch ermöglicht.

Das Beispiel zeigt, warum eine offene Unternehmenskultur bei uns gefördert wird und wie es uns gelingt, erfolgreiches Arbeiten sowie unternehmerisches Wachstum zu ermöglichen:

Für uns ist die Kooperation mit dem Multi-

kulturellen Forum sehr bereichernd, weil wir jungen Menschen auf der einen Seite eine neue Perspektive bieten können und auf der anderen Seite dafür sehr viel von ihnen zurückbekommen.

Eine gelebte Willkommenskultur ist in unserem Unternehmen unverzichtbar, weil:

Unsere KundInnen im Markt genauso kulturell vielfältig sind wie unsere 33 MitarbeiterInnen, die sich in insgesamt neun Sprachen verständigen können.

9

SPRACHEN

33

MITARBEITENDE

ÜBER SATURN

Der Saturn Hamm im Allee-Center liegt mitten in Hamms Innenstadt und ist bequem zu erreichen – dafür sorgen unter anderem die 1.300 günstigen Parkplätze im Center. Der Markt wurde im Sommer 2016 aufwändig modernisiert und präsentiert sich seitdem attraktiver denn je und mit einer riesigen Produktauswahl. Ein Highlight des Sortiments ist die größte Smartphone- und Mobilfunk-Abteilung der Stadt, in der alle aktuellen Marken und Modelle vorführbereit präsentiert werden. Ein weiterer Kundenmagnet ist die TV-Abteilung, ebenfalls die größte ihrer Art in der Stadt. Zu den zahlreichen Highlights des Marktes gehören außerdem die breit sortierte Entertainment-Abteilung sowie die Abteilungen für Weiße Ware und die große Auswahl an Kaffeevollautomaten. Im kommenden Jahr feiert der Saturn Hamm sein 25-jähriges Jubiläum.

Saturn Electro- Handelsges. mbH Hamm

Allee-Center Hamm
Richard-Matthaei-Platz 1
59065 Hamm
Tel.: 02381 9190-0
Fax: 02381 9190-101
hamm@saturn.de



Erfolg durch Vielfalt.

Ein starkes
Westfälisches
Ruhrgebiet.



BLICK NACH VORNE · KAPITEL 3



BLICK NACH VORNE

LANDRAT KREIS UNNA	32
OBERBÜRGERMEISTER DORTMUND OBERBÜRGERMEISTER HAMM	
VIELFALT – DAMALS, HEUTE UND IN DER ZUKUNFT	
HATICE MÜLLER-ARAS	34
MIT POTENZIAL IN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN	



→ MICHAEL MAKIOLLA
Landrat des Kreises Unna



→ ULRICH SIERAU
Oberbürgermeister Dortmund



→ THOMAS HUNSTEGGER-PETERMANN
Oberbürgermeister Hamm



Wie sah Vielfalt am Arbeitsplatz zu Beginn Ihrer Karriere aus?

→ **MAKIOLLA.** Ich habe 1986 meine berufliche Tätigkeit bei der Bezirksregierung in Arnsberg begonnen. Damals hat es in der inneren Verwaltung des Landes NRW so gut wie keine Migrantinnen und Migranten gegeben. Das lag u.a. auch daran, dass nur deutsche Staatsbürger Beamte werden konnten. Deswegen gab es damals in diesem Sinne kaum Vielfalt am Arbeitsplatz in einer Landesbehörde.

Wie erleben Sie Vielfalt am Arbeitsplatz bei Ihrer jetzigen Tätigkeit?

→ **MAKIOLLA.** Mittlerweile hat die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund auch in der öffentlichen Verwaltung deutlich zugenommen, obgleich auch heute noch die beamtenrechtlichen Vorschriften die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst erschweren. Sowohl in der Kreisverwaltung als auch bei der Kreispolizeibehörde arbeite ich mit Kolleginnen und Kollegen zusammen, die aus türkisch- und polnisch stämmigen Familien stammen.

Ein Blick in die Glaskugel:

Wie könnte Vielfalt am Arbeitsplatz im Jahr 2030 aussehen, wenn der IWP sein 25-jähriges Jubiläum feiert?

→ **MAKIOLLA.** Ich hoffe, dass die Vielfalt bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland weiter zunehmen wird. Vielfalt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereichert auch die Arbeit in den Behörden und fördert dort die Innovation. Außerdem führt eine höhere Anzahl von Migrantinnen und Migranten in den kommunalen Verwaltungen und bei der Polizei auch zu einer höheren Akzeptanz von Behördenentscheidungen bei der zugewanderten Bevölkerung. Und schließlich ist die öffentliche Verwaltung gut beraten, wenn sie ihren Nachwuchs auch aus dem Kreis der zugewanderten Menschen rekrutiert, denn angesichts der demographischen Entwicklung in unserem Land wird man nur so in der Lage sein, genügend geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Zukunft zu finden.

Wie sah Vielfalt am Arbeitsplatz zu Beginn Ihrer Karriere aus?

→ **SIERAU.** Zu Beginn meines Studiums bzw. meiner beruflichen Tätigkeiten war die Arbeitslandschaft generell eher von einer homogenen Struktur geprägt, weil die Chancen auf Teilhabe ungleich verteilt waren. Umso positiver ist es, dass sich mittlerweile die Gegebenheiten am Arbeitsplatz den gesellschaftlichen Realitäten immer mehr angepasst haben und sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch in der Politik einen wichtigen Stellenwert haben.

Wie erleben Sie Vielfalt am Arbeitsplatz bei Ihrer jetzigen Tätigkeit?

→ **SIERAU.** Vielfalt erlebe ich vor allem als Stärke, als selbstverständlichen und auch notwendigen Teil einer zeitgemäßen, zukunftsorientierten und offenen Stadtgesellschaft. Diese Vielfalt gestaltet und prägt schon heute das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben und Zusammenleben in unserer Stadt entscheidend mit.

Ein Blick in die Glaskugel:

Wie könnte Vielfalt am Arbeitsplatz im Jahr 2030 aussehen, wenn der IWP sein 25-jähriges Jubiläum feiert?

→ **SIERAU.** Ich bin zuversichtlich, dass die Ressourcen der Menschen unabhängig von Ethnie, Geschlecht, Religion oder anderer Faktoren bewusster und auf der Grundlage eines gelungenen Diversity-Managements dazu genutzt werden, um die Entwicklungen und Anforderungen durch Globalisierung, demographischen Wandel, Fachkräftemangel und Zuwanderung erfolgreich zu bewältigen.



Wie sah Vielfalt am Arbeitsplatz zu Beginn Ihrer Karriere aus?

→ **HUNSTEGGER-PETERMANN.** In den 17 Jahren meiner Amtszeit hat sich eine ganze Menge bewegt und verändert – natürlich auch im Zusammenhang mit der kulturellen Vielfalt. Auch wenn wir die Entwicklung nach besten Kräften unterstützt und gefördert haben, so zeigt sich hier vor allem ein gesellschaftlicher Trend, von dem wir als Stadt Hamm in vielen Bereichen profitieren.

Wie erleben Sie Vielfalt am Arbeitsplatz bei Ihrer jetzigen Tätigkeit?

→ **HUNSTEGGER-PETERMANN.** Kulturelle Vielfalt ist in unserer Verwaltung ebenso selbstverständlich wie in der gesamten Stadt Hamm: Die Fähigkeiten des Einzelnen sind heute wichtiger als die jeweilige Herkunft – und darüber bin ich sehr froh. Über das Projekt „Kein Kind zurücklassen“ schaffen wir in unserer Stadt die Voraussetzungen dafür, dass in Zukunft jedes Kind die Chance auf eine gute berufliche Perspektive hat.

Ein Blick in die Glaskugel:

Wie könnte Vielfalt am Arbeitsplatz im Jahr 2030 aussehen, wenn der IWP sein 25-jähriges Jubiläum feiert?

→ **HUNSTEGGER-PETERMANN.** Die Digitalisierung wird weiter voranschreiten und der Arbeitsmarkt wird vielfältiger: Ich bin mir sicher, dass bis zum Jahr 2030 viele neue Berufsbilder entstehen, die wir uns heute nicht einmal denken können. Genau aus diesem Grund bauen wir in Hamm ein Innovationszentrum, in dem wir junge Unternehmer fördern, in dem wir die Wirtschaft mit studentischem Wissen zusammenbringen, um den drängenden Zukunftsfragen heute schon nahe zu kommen.

POTENZIAL
FÜR WIRTSCHAFT UND
GESELLSCHAFT



Anerkennung
und Wertschätzung

FACHKRÄFTE
GEWINNEN *



NACHWUCHS
KRÄFTE

Ausblick

Kulturelle Vielfalt verändert die Unternehmenskultur – Nutzen Sie die Chance



Viele der Veränderungen, die in den nächsten Jahren auf uns zukommen werden, sind schon heute bekannt: Der Demographische Wandel wird uns nicht nur älter, sondern auch bunter machen. Die Globalisierung und der Fachkräftemangel werden den Wettbewerb um die besten Köpfe noch verstärken. Und mit der Digitalisierung der Arbeitswelt werden soziale Kompetenzen wichtiger denn je. Betriebe, Behörden und auch Vereine müssen entsprechende Antworten auf diesen Wandel finden. Der Umgang mit Diversität, ob im Arbeits- oder im gesellschaftlichen Kontext, wird dabei die zentrale Rolle spielen.

Der Schlüssel zum Erfolg sind interkulturelle Kompetenzen, die in der Arbeitswelt von morgen unerlässlich sein werden. Schon heute wissen wir, dass kulturell vielfältige Teams mit ihren verschiedenen Arbeitsweisen, Erfahrungen und Kompetenzen die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit nachweislich stärken. Eine gelebte Vielfalt und eine wertschätzende Unternehmenskultur fördern nicht nur den wirtschaftlichen Erfolg, sondern erhöhen auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Gerade kleine und mittelständische Betriebe können von der gewachsenen gesellschaftlichen Vielfalt enorm profitieren, wenn innerbetriebliche Instrumente auf förderliche Rahmenbedingungen treffen.

Deshalb ist der Interkulturelle Wirtschaftspreis zukunftsweisend, zielt er doch darauf ab, das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Vielfalt ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Kulturelle Vielfalt ist in zahlreichen Unternehmen ein fester Bestandteil des Personalmanagements und der Unternehmensführung. Wir haben sehr viele unterschiedliche Ansätze kennenlernen dürfen. Das zeigt, wie vielfältig die Möglichkeiten sein können.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die uns einen Einblick in ihre betriebliche Alltagspraxis ermöglicht haben. Wir hoffen, dass sie beim Lesen wertvolle Anregungen gefunden haben, und laden Sie ein, die Potenziale von kultureller Vielfalt auch in Ihrem Unternehmen aktiv zu gestalten.

Machen auch Sie mit!

– **HATICE MÜLLER-ARAS**
Multikulturelles Forum e.V.



Impressum.

NOVEMBER 2016

Herausgeber.

Multikulturelles Forum e.V. (MkF)
Münsterstr. 46b | 44534 Lünen
Tel.: 02306 30630-10 | info@multikulti-forum.de
Geschäftsführer: Kenan Küçük

Partner des IWP.

Handwerkskammer Dortmund
Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
Wirtschaftsförderung Hamm
Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Stadt Dortmund
Verein selbständiger Migranten im Kreis Unna/
Hamm/Dortmund e.V.

Inhaltliches Konzept und Redaktion.

Hatice Müller-Aras
PROJEKTLEITUNG, MULTIKULTURELLES FORUM E.V.
Iris Müller | Dominik Donges | Randi Barth
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, MULTIKULTURELLES FORUM E.V.

Grafisches Konzept und Gestaltung.

MOSAIK MANAGEMENT
ARTDIREKTION NADJA WILK
WWW.MOSAIK-MANAGEMENT.DE

Bildnachweise.

Titelbild, S. 2: Isabella Thiel
S. 33: ReneGolz.com



 VERNETZT

WWW.INTERKULTURELLER-WIRTSCHAFTSPREIS.DE

PARTNER DES INTERKULTURELLEN WIRTSCHAFTSPREISES



Multikulturelles
Forum e.V.

Stadt Dortmund



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund



Handwerkskammer
Dortmund

