

Fachtagung Diversity an der Helmut Schmidt-Universität
Grußwort von Staatsministerin Aydan Özoğuz

es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Frau Prof. Sieben,
sehr geehrte Frau Prof. Rastetter,
verehrte Gäste,

von **Bundespräsident Joachim Gauck** stammt folgendes Zitat über Deutschlands langen Weg zur vielfältigen Gesellschaft: „Einwanderung wurde zuerst ignoriert, später abgelehnt, noch später ertragen und geduldet, und schließlich als Chance erkannt und bejaht. Heute weiß ich: Wir verlieren uns nicht, wenn wir Vielfalt akzeptieren. Wir wollen dieses vielfältige "Wir". Wir wollen es nicht besorgnisbrütend fürchten. Wir wollen es zukunftsorientiert und zukunftsgewiss bejahen“.¹

Ja, da kann ich voll und ganz zustimmen. Die **Einwanderung der letzten sechzig Jahre** hat unser Land verändert. Menschen aus den unterschiedlichsten Ländern haben hier eine Heimat gefunden. Ihre Kinder und Kindeskiner sind hier geboren und aufgewachsen.

Heute bestreitet niemand mehr, was lange Zeit einige nicht wahrhaben wollten: **Deutschland ist ein Einwanderungsland**. Sozusagen ein Einwanderungsland mit verspäteter Einsicht.

Unsere Bevölkerung ist durch Einwanderung ethnisch, sprachlich, kulturell und religiös **vielfältiger geworden**. Und die Entwicklung geht weiter: Hatte 1990 jeder zehnte in unserem Land einen sogenannten Migrationshintergrund, ist es heute jeder Fünfte. Und in 25 Jahren wird es jeder Dritte sein.

¹ Rede von Bundespräsident Joachim Gauck vom 22. Mai 2014.

Unsere **Nachbarn in Österreich und in der Schweiz** haben ähnliche Entwicklungen: In Österreich hat jeder Fünfte eine Einwanderungsbio-
grafie, in der Schweiz jeder Dritte.

Bei den Kindern können wir die Zukunft in Deutschland schon heute ablesen: Jedes dritte Kind unter zehn Jahren hat eine Einwanderungs-
geschichte. Bei uns in Hamburg sind es 47 Prozent, also knapp die Hälfte.

Das zeigt: **Vielfalt ist mitten in unserer Gesellschaft, sie ist kein Nischen-Thema.** Weil das so ist, müssen wir für einen guten Zusam-
menhalt und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen sorgen. Es geht darum, alle Menschen nach ihren Potenzialen zu fördern und zu bewerte-
ten – nicht nach Herkunft, Alter oder Geschlecht. Vielfalt, interkulturelle Öffnung und Diversity Management sind **keine Wohlfahrtsveranstal-
tung**, sondern **sehr ernste und auch wirtschaftliche Kriterien!**
Nur mit gleichen Teilhabechancen für alle 81 Millionen Menschen in unserem Land werden wir es schaffen, vom **Einwanderungsland zu einer echten Einwanderungsgesellschaft** zu wachsen – eine Gesell-
schaft, die sich zu ihrer Vielfalt bekennt und ihr ganzes Potenzial nutzen kann.

Ich denke, dass wir auf diesem Weg **schon vorangekommen sind**: Vor fünfzehn, zwanzig Jahren war das Bekenntnis zur Vielfalt noch nicht so entwickelt. Und Diversity war ein Fachbegriff in Expertenkreisen. Heute können wir festhalten:

1. Unternehmen erkennen zunehmend, dass **Diversity Management ein wirkungsvolles Werkzeug** ist, um dem demografischen Wandel erfolgreich zu begegnen.
Über 80 Prozent der Unternehmen schätzen ihre Diversity-Maßnahmen als erfolgreich ein. Das hat eine Kurzumfrage des Vereins der Charta der Vielfalt im letzten Jahr ergeben.

2. Dennoch kann man kritisch hinterfragen, ob Diversity Management für Unternehmen wirklich eine echte **Strategie** ist, **oder manchmal nur ein Alibi**. Das Diversity Benchmark 2014² der DAX 30 Unternehmen kommt zu gemischten Ergebnissen: Nicht immer folgt den offiziellen Ankündigungen auch ein ernsthafter, strategischer Ansatz.

3. Diversity Management ist nicht nur im DAX 30 ein Thema, sondern kommt zunehmend auch im **Mittelstand** an. Fast jeder dritte Unterzeichner der *Charta der Vielfalt* kommt aus dem Mittelstand. Das finde ich ermutigend, denn bisher erreichen gerade kleine und mittelständische Unternehmen noch zu selten Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte. Ich denke, dass hier noch eine Menge Potenzial liegt: **Auf der einen Seite wird der Fachkräftemangel** beklagt und dass man keine Jugendlichen für die Ausbildung finden würde. **Auf der anderen Seite haben Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte** trotz gleicher Qualifikationen schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz, nur weil sie einen **fremd klingenden Nachnamen** haben oder anders aussehen.³

4. Nicht nur in der Wirtschaft, auch bei Deutschlands größtem Arbeitgeber, dem **öffentlichen Dienst**, verändern sich die Dinge: Es gibt ein wachsendes Bewusstsein dafür,
 - dass Verwaltungen die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln sollten;
 - dass bunte Verwaltungen flexibler, innovativer und erfolgreicher arbeiten;
 - dass sie näher an den Bürgerinnen und Bürgern sind.

Die Bundesregierung setzt deshalb besonders auf die Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund: „**Unser Land**

² Diversity Management in Deutschland: Benchmark 2014. Strategie oder Alibi? www.synergie-durch-vielfalt.de

braucht viele Talente. Wir sind Bund." Unter diesem Motto wirbt die Bundesregierung für Nachwuchs im Öffentlichen Dienst.

Auch **Stadtstaaten wie Hamburg und Berlin** werben seit Längerem ganz gezielt und erfolgreich um Auszubildende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiärer Einwanderungsgeschichte. Erste Verwaltungen arbeiten mit anonymisierten Bewerbungsverfahren und haben gute Erfahrungen gemacht, z.B. die Stadt Celle oder Landesbehörden in Nordrhein-Westfalen.

Ich sage immer wieder, dass die Forderung nach mehr Vielfalt im Öffentlichen Dienst **nicht nur in schönen Parlamentsreden** vorkommen darf. Wir müssen uns aktiv darum bemühen!

Bislang wissen wir gar nicht genau, wie hoch der tatsächliche Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst des Bundes ist. Geschätzt sind es zehn Prozent⁴.

Um mehr Klarheit zu schaffen, habe ich gemeinsam mit Bundesinnenminister de Maizière eine **Erhebung** für alle deutschen Bundesministerien auf den Weg gebracht, auch für das Verteidigungsministerium. So werden mit einer repräsentativen Stichprobenerhebung Soldatinnen und Soldaten sowie zivil Beschäftigte der Bundeswehr befragt. Auf die Ergebnisse warte ich mit großer Spannung.

Die Befragung wird übrigens auch erheben, wie viele Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im einfachen, gehobenen oder höheren Dienst arbeiten – bzw. in den vergleichbaren Laufbahnen bei der Bundeswehr. Denn nicht nur der allgemeine Anteil in den Ministerien ist interessant, sondern auch, wie weit sie es in den Verwaltungsebenen nach oben schaffen. **Es überrascht Sie sicher nicht**, dass wir hier die gleichen Debatten führen **wie beim Anteil von Frauen in Führungspositionen**.

³ vgl. Studie des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektive, März 2014.

⁴ vgl. Zweiter Integrationsindikatorenindex, erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2011, S.133.

Die Ergebnisse werde ich der Öffentlichkeit vorstellen. Und dann wird zu überlegen sein, welche gezielten Handlungsempfehlungen es für die Ministerien geben muss, damit die interkulturelle Öffnung kein Schlagwort bleibt.

Wir können festhalten: Es geht voran mit Diversity und dem Bekenntnis zur Vielfalt in Deutschland! Ja, oft langsam und nicht überall, aber es geht voran!

Ein öffentlicher Ausdruck dieser Entwicklung ist der Diversity Tag, der am 9. Juni 2015 zum dritten Mal mit über 800 Veranstaltungen bundesweit begangen wurde. Er wird von der *Charta der Vielfalt* organisiert, die ich mit unterstütze.

Die *Charta der Vielfalt*, das sind über 2.000 Unternehmen, Behörden und Verbände, die sich Vielfalt auf die Fahne geschrieben haben.

Das sind auch über 8 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben, die sich zur Wertschätzung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit bekennen.

Diversity ist nicht nur eine Managementaufgabe oder Personalführung. Diversity, der Umgang mit Vielfalt, braucht in jedem Fall eine Haltung. Genauer – eine Werthaltung. Eine **Werthaltung** in der Kultur des Unternehmens, in der Kultur der Verwaltungen und letztlich in der gesamten Gesellschaft.

Meine Damen und Herren, lassen Sie uns gemeinsam die Wertschätzung von Vielfalt weiter voranbringen! Wir brauchen die gleichen Teilhabe-Chancen für alle in unserem Land – egal welcher Herkunft!

Ich wünsche mir eine „**neue Normalität**“,

- in der es normal ist, wenn man selbst oder die eigenen Eltern nicht in Deutschland geboren sind,
- in der es normal ist, dass Frauen es ganz an die Spitze schaffen und
- in der es normal ist, dass auch Menschen mit schwierig auszusprechenden Nachnamen es in Führungspositionen schaffen.

Ich wünsche Ihnen für die weitere Tagung viele neue Ideen und Anregungen und ein gutes Gelingen. Herzlichen Dank!