

Gesellschaftliche Vielfalt gestalten

Die Einwanderung der letzten sechzig Jahre hat unsere Gesellschaft verändert. Unsere Bevölkerung ist bunter, vielfältiger geworden. Menschen aus den unterschiedlichsten Ländern haben in Deutschland eine Heimat gefunden. Ihre Kinder und Kindeskiner sind hier geboren und aufgewachsen. Menschen aus 190 Staaten der Welt leben in Deutschland. Heute bestreitet niemand mehr, was lange Zeit einige nicht wahrhaben wollten: Deutschland ist ein Einwanderungsland - ein etwas verspätetes Einwanderungsland sozusagen.

Allein im letzten Jahr sind rund 400.000 Personen mehr aus dem Ausland zu- als fortgezogen – zumeist aus Europa. Wir werden auch weiterhin auf diese Einwanderung angewiesen sein. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird bis zum Jahr 2030 um acht Millionen Personen abnehmen. Fachleute rechnen damit, dass das Angebot an Arbeitskräften bereits im Jahr 2025 um 6,5 Millionen Personen zurück gehen wird.

Gut 16 Millionen Menschen mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“ leben heute in Deutschland. Ein Viertel unserer Bevölkerung sind also Einwanderer oder deren Nachkommen. Mehr als die Hälfte davon sind deutsche Staatsbürger. Ob Eingebürgerte, Ausländer oder Kinder aus binationalen Familien – die Bevölkerung in Deutschland ist ethnisch, sprachlich, kulturell und religiös vielfältiger geworden. Jede achte Eheschließung ist heute binational, jedes dritte Kind unter 10 Jahren hat einen Migrationshintergrund. In den Ballungsgebieten stammen über 40% der Jugendlichen aus Einwandererfamilien - mit steigender Tendenz. Denn der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund wird in der Zukunft noch wachsen. Kulturelle, sprachliche und religiöse Vielfalt gehören zum Alltag in unserer Einwanderungsgesellschaft. Nicht nur die Gesellschaft insgesamt, auch die Migrantenbevölkerung selbst ist vielfältiger geworden. Längst handelt es sich nicht mehr um eine reine „Gastarbeiterpopulation“. Vielmehr haben wir es mit einer zunehmenden sozioökonomischen Differenzierung von Lebenslagen zu tun. Migranten in Deutschland, das sind heute Einwandererkinder der 3. Generation ebenso wie alte und neue EU-Bürger, ausländische Senioren wie junge Akademiker.

Diese gesellschaftliche Vielfalt wird das Leben in unserer alternden Gesellschaft immer stärker kennzeichnen. Diese Veränderungen sind eine große Herausforderung. Sie bergen Konflikte wie Chancen gleichermaßen. Auch in unserer Gesellschaft gibt es verbreitete Haltungen und Positionen, die die Ablehnung des vermeintlich „Fremden“ aus der Sorge um den eigenen bröckelnden Wohlstand

herleiten. Ob wir nun in Deutschland über „Armutszuwanderung“ diskutieren oder die Schweiz über „Massenzuwanderung“ abstimmt – Politiker müssen die Sorgen ernst nehmen, aber nicht nähren. Wer der Abschottung das Wort redet, schürt nur trügerische Hoffnung und löst kein Problem. Darum geht es aber: Die Probleme, die mit Zuwanderung und gesellschaftlicher Vielfalt auch einhergehen, anzupacken, zu gestalten und zu lösen. Und sie sind lösbar, wenn wir Vielfalt als Chance begreifen. Wohlstand und Zusammenhalt gingen immer mit einem positiven Umgang mit Vielfalt einher. Vielfalt war nie hilfreich!

Unser Land steht daher vor der Aufgabe, mit der gewachsenen gesellschaftlichen Vielfalt unser Land zu gestalten. Das beginnt im Kindergarten, wo Kinder unterschiedlicher Familiensprachen miteinander spielen und lernen. Es endet bei der Friedhofsordnung, damit die Menschen die hier gelebt haben, auch nach ihren Wünschen und Riten bestattet werden. Unsere gesellschaftlichen Institutionen – wie Kindergärten, Schulen, Arbeitsämter, Krankenhäuser, Altenheime - müssen in die Lage versetzt werden, diese Vielfalt und diesen Pluralismus produktiv zu nutzen und sich interkulturell zu öffnen. Unsere Städte brauchen Leitbilder einer Einwanderungsstadt - um ihrer Zukunft als Standort willen. Sie können auch ihre problematischen Stadtquartiere zu Orten sozialer Integration machen. Und vor allem unser Bildungssystem muss den Umgang mit der wachsenden gesellschaftlichen Vielfalt lernen.

Integrationspolitik ist nicht „Ausländerpolitik“, ist nicht eine Politik für Minderheiten. Sie ist auch mehr als Sprachförderung und Eingliederungshilfe. Integrationspolitik betrifft unsere gesamte Gesellschaft, alle Lebensbereiche und uns alle. Integrationspolitik ist Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Vielleicht ist Integration auch das falsche Wort, wird missverstanden als bloße Anpassung an eine Mehrheit. Aber wer und was kennzeichnet in einer immer pluraleren und vielfältigeren Gesellschaft diese Mehrheit? Und was sagt die kulturelle oder ethnische Herkunft über einen Menschen aus? Niemand ist nur deutsch oder türkisch, hanseatisch oder hessisch. Wir sind alt oder jung, Frau oder Mann, lieben Männer oder Frauen, sind Mutter, Vater oder Kind, mit unterschiedlichen Biographien. Menschen sind eben vielfältig. Unser gesellschaftlicher Reichtum besteht aus den Menschen mit ihren Ideen und Fähigkeiten, ihrer Kreativität und ihrer Unterschiedlichkeit.

Wir müssen auf die Vielfalt in unserem Land setzen. Denn die demographische Entwicklung ist ganz klar: Wir werden älter und wir werden weniger. Damit sind wir in immer höherem Maße auf die Talente und die Partizipation aller angewiesen. Wir brauchen eine stärkere Beteiligung von Frauen, Älteren und Migrantinnen und Migranten am Erwerbsleben. Und wir brauchen Zuwanderer.

Charta der Vielfalt

Unternehmen und Verwaltungen stehen heute mehr denn je vor der Aufgabe, sich dieser Vielfalt zu öffnen und ihr kreativ zu begegnen. Die „Charta der Vielfalt“ hat sich zum Ziel gesetzt, den Gedanken von Vielfalt als Chance und Diversity Management in Deutschland zu verankern. Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient nicht nur einem besseren Betriebsklima, sondern auch dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird im Diversity Management bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und zur Organisationsentwicklung gemacht.

Im Wortlaut heißt es: *„Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“*

Inzwischen haben weit über 1.700 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit über 6,7 Millionen Beschäftigten die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Dabei geht es bei Diversity Management um mehr als die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben wie beispielsweise die des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Der Leitgedanke des „Diversity Management“ ist: Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Unterzeichner bekennen sich zu einer Unternehmenskultur, für die Vielfalt ein Schlüsselfaktor für internationale Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftliches Wachstum und Innovation ist. Die aktive Einbindung und Förderung von Vielfalt lohnt sich für die Unternehmen. Einige Beispiele:

- Vielfalt beeinflusst positiv das Betriebsklima und die Arbeitsweise der Beschäftigten: Gemischt zusammengesetzte Teams kommen häufig zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen als homogene Gruppen.
- Eine wertschätzende Unternehmenskultur bringt Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Vielfalt bindet Beschäftigte an ihren Arbeitgeber: Unternehmen haben eine geringere Fluktuationsrate, weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit ihrem Betrieb identifizieren.
- Durch die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können neue Märkte erschlossen, neue Kundengruppen angesprochen und die Attraktivität des Unternehmens gesteigert werden.

Dabei ist Diversity aber nicht nur eine Herausforderung für die internationalen Großunternehmen oder Wirtschaftsunternehmen. Sondern auch für die öffentliche Verwaltung und den öffentlichen Dienst. Den Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen kommt bei der Gestaltung der wachsenden gesellschaftlichen Vielfalt eine entscheidende Rolle zu. Als größter Arbeitgeber Deutschlands haben sie zudem eine Vorbildfunktion und müssen sich stärker als bisher für alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig von ihrer Herkunft - öffnen. Unsere vielfältige Gesellschaft sollte sich in einer vielfältigen Verwaltung widerspiegeln.

Diversity Tag am 3. Juni 2014

Und schließlich ist Diversity nicht nur eine Herausforderung für Arbeitgeber, der Umgang mit Vielfalt betrifft die gesamte Gesellschaft. Vielfalt als Chance zu begreifen, braucht breite gesellschaftliche Akzeptanz und öffentliche Unterstützung. Der Deutsche Diversity Tag trägt diese Botschaft in die Öffentlichkeit, er zeigt positive Beispiele auf und fördert den Austausch. Und er ermutigt zur Nachahmung.

Am 3. Juni 2014 findet der 2. Diversity Tag statt! Auf über 300 Veranstaltungen und Aktionen bundesweit werben die Charta der Vielfalt und ihre Unterstützer für einen gelungenen Umgang mit Vielfalt, machen ihre Erfahrungen öffentlich und stellen ihre guten Beispiele heraus. Die zahlreichen Aktivitäten machen klar: Diversity Management ist kein Insiderthema für „HR-Manager“, sondern betrifft alle Menschen. Beteiligen Sie sich am 2. Deutschen Diversity Tag, begehen wir einen Feiertag der Vielfalt!

Weitere Informationen unter www.diversity-tag.de

Aydan Özoğuz ist seit Dezember 2013 Staatsministerin für Integration bei der Bundeskanzlerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Zugleich ist sie im Wahlkreis Hamburg-Wandsbek direkt gewählte Abgeordnete im Deutschen Bundestag und stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD. Die studierte Anglistin wurde 1967 in Hamburg geboren und arbeitete von 1994 bis 2009 für die Körber-Stiftung in Hamburg, für die sie vor allem verschiedene Integrationsprojekte koordinierte. Bevor sie ein Mandat im Deutschen Bundestag errang, war Özoğuz von 2001 bis 2008 Mitglied der Hamburgischen Bürgerschaft und dort u. a. Fachsprecherin für Integration und Zuwanderung.

Kontakt: integrationsbeauftragte@bk.bund.de