



Vorwort

von: Senger, Ulrike (Hg.); Widmann-Mauz, Annette

DOI: 10.3278/6004647w007

Erscheinungsjahr: 2021

Schlagerworte: Bundeswehr, Diversity, Diversity Management, Diversität, Diversitätskompetenz, Diversitätsmanagement, Entwicklung von Nachwuchsführungskräften, Fachkräftemangel, Führungskultur, Hochschule, Ingenieurwesen, Interprofessionalität, Islam, Kirche, Medien, Medizin, Nachwuchsförderung, Nachwuchsführungskräfte, Nachwuchsgewinnung, Pflege, Politik, Polizei, Recht, Schule, Verwaltung, Weiterbildung, Wirtschaft, lernende Organisation

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Diversität, interkulturelle Öffnung, Vielfalt im Team – dieser Dreiklang wird immer wichtiger und ist ein Erfolgsfaktor für Gesellschaft und Wirtschaft. Heute ist Deutschland Heimat für 83 Millionen Menschen, davon 21,2 Millionen mit familiärer Einwanderungsgeschichte. Schauen wir auf die Geschichte, dann war es auch diese gesellschaftliche Vielfalt, die Deutschland zu einem erfolgreichen Land in der Mitte Europas und in der Welt gemacht hat.

Im Jahr 2020 wird mit Blick auf die Demografie, den Fachkräftemangel und die Herausforderungen der Corona-Pandemie immer deutlicher, dass Diversität ein Standortvorteil ist und dazu beitragen kann, dass alle Menschen im Land ihre Potenziale voll und ganz einbringen können. Ob jung oder alt, Frau oder Mann, Ost oder West, mit oder ohne Einwanderungsgeschichte. Das gilt es zu fordern und zu fördern. Ein Schlüssel dafür ist die interkulturelle Öffnung. Sie ist das Gebot der Stunde – sei es in der deutschen Wirtschaft, in der Politik oder im Öffentlichen Dienst, im Bund, in den Ländern und Kommunen.

Die Bundesregierung hat sich diesem Ziel mit dem Nationalen Aktionsplan Integration verschrieben. Im Schulterschluss mit 300 Akteurinnen und Akteuren aus der gesamten Breite der Zivilgesellschaft wollen wir dafür sorgen, dass in den Strukturen unserer Organisationen zum einen die Barrieren und Hemmnisse erkannt und abgebaut werden, die den gleichen Chancen aller Menschen entgegenstehen. Zum anderen verfolgen wir eine offene Organisationskultur, in der das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Wert der Vielfalt gestärkt wird.

Zahlreiche Unternehmen, Verbände und staatliche Stellen gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. Ob Aktienkonzern, Mittelständler oder Familienbetrieb: Viele erkennen interkulturelle Kompetenzen als Chance und setzen auf vielfältige Teams. Weil diese nachweislich erfolgreicher arbeiten, innovativere Ideen entwickeln und Probleme effizienter lösen. Aber es gibt Nachholbedarf, denn noch nicht überall spiegelt sich die gesellschaftliche Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur wider. Zum Beispiel sind die Beschäftigungschancen für Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte weiterhin geringer – in der Privatwirtschaft, aber auch im Öffentlichen Dienst. In der Bundesverwaltung haben gerade einmal 12 Prozent der Beschäftigten eine familiäre Einwanderungsgeschichte, in Deutschlands Bevölkerung sind es 26 Prozent. Hierbei gibt es Verbesserungspotenzial und darum haben wir mit dem Nationalen Aktionsplan Integration eine ressortübergreifende Strategie für mehr Vielfalt im Öffentlichen Dienst vorgestellt.

Als Staatsministerin für Integration fördere ich ganz bewusst die Initiativen für mehr Diversität und Chancengleichheit, etwa die Charta der Vielfalt, bei der heute bereits über 3.500 Institutionen mit rund 14 Millionen Beschäftigten dabei sind. Ich

bin überzeugt, dass davon der weitere wirtschaftliche Erfolg und der Zusammenhalt unseres Landes maßgeblich abhängen werden. Darum danke ich auch der Qualitäts-offensive Diversität, die diesen Prozess fundiert und engagiert vorantreibt.

Mein Arbeitsstab und ich haben die Qualitätsoffensive Diversität von Beginn an begleitet. Ihr Anliegen, berufsfeldübergreifend Diversität zu fördern, begrüße ich sehr. Die Vielfalt der Partnerinnen und Partner, die bei der Offensive neue Perspektiven einbringen, ist wichtig. So kann im eigenen Handlungsfeld von den Erfahrungen der anderen profitiert werden. Ob Wissenschaft und Bildung, Polizei und Bundeswehr, öffentliche Verwaltungen, Kirchen oder die Medizinbranche: Überall rückt das Thema Diversität in den Vordergrund.

Die Qualitätsoffensive begleitet diese Entwicklung, zeigt bestehenden Handlungsbedarf und bietet Lösungsvorschläge und Best-Practice-Beispiele, wie wir die Vielfalt unseres Landes stärker nutzen können. Das vorliegende Werk macht deutlich, worauf es ankommt: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um die Diversitätspolitik auf das nächste Level zu heben und so die Integration und den Zusammenhalt in Deutschland strategisch zu stärken.

Die einzelnen Beiträge stammen aus der Feder von Autorinnen und Autoren, die aktiv in ihrem Bereich an der Diversitätsorientierung arbeiten, ihre Organisationen entscheidend mitgestalten oder sich durch ihren beruflichen Werdegang und persönlichen Einsatz der Förderung von Diversität verschrieben haben. Die Beiträge analysieren etwa aus der Sicht von Hochschulen, Schulen, Bundeswehr, Polizei, Medizin, Pflege, Medien und Verwaltung, welche Herausforderungen es insbesondere bei der diversitätsorientierten Nachwuchsgewinnung gibt. Das ist in Zeiten des demografischen Wandels besonders wichtig.

Ich danke den Autorinnen und Autoren für ihre wertvollen Beiträge und ich wünsche allen ein gutes Gelingen für die weitere Diversitätsarbeit.



Annette Widmann-Mauz
Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration