

Rede (Keynote)

**des Ministers für Generationen, Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Herrn Armin Laschet

anlässlich der Veranstaltung:

**"Diversity und Bürgergesellschaft, Kultur der Vielfalt in
Wirtschaft, Staat und Drittem Sektor"**

am 10. September 2007

in der Landesvertretung Nordrhein-Westfalen in Berlin

Manuskript für den freien Vortrag

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Diversity - so scheint es - ist ein Thema, das heute vorwiegend in der Wirtschaft und hier vor allem von großen Unternehmen diskutiert und vorangetrieben wird.

Aber das ist nicht richtig.

Auch der Staat hat im Hinblick auf Diversity eine hohe Verantwortung und ist in verschiedenen Rollen gefordert.

Und es gilt: Nur wenn alle Akteure zu einer Kultur der Vielfalt beitragen, lässt sich der Anspruch unserer Gesellschaft realisieren, jedem Einzelnen und jeder Einzelnen gleiche Chancen einzuräumen und damit soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Lassen Sie mich auf einzelne Aufgaben des Staates im Kontext "Diversity" kurz eingehen:

- 1. Es leuchtet unmittelbar ein, wie wichtig es ist, dass der Staat als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands die Idee von Diversity aufgreift und bei Einstellungen und in Personalentwicklung umsetzt.**

Seit vielen Jahren sucht z.B. die nordrhein-westfälische Polizei aktiv Nachwuchs bei jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Eine vergleichbare Initiative startet zurzeit das Schulministerium, das eine stärkere multikulturelle Mischung ihrer Lehrerschaft anstrebt. Es geht dabei im doppelten Sinn um Chancengleichheit:

Um Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes ebenso wie um die Verbesserung des öffentlichen Dienstleistungsangebotes durch mehr Vielfalt in der Belegschaft.

Ziele, die auch Unternehmen - wie wir bereits in den einleitenden Worten von Herrn Schmidt gehört haben -

motivieren, Diversity zu praktizieren.

- 2. Neben seiner Funktion als Arbeitgeber fällt dem Staat zum Zweiten die Rolle zu, den ordnungspolitischen Rahmen für Wirtschaft und Gesellschaft zu setzen.**

Dabei sind Chancengerechtigkeit und sozialer Ausgleich herausragende staatliche Ziele. Ein nach wie vor zentraler Zugang hierzu ist der Schutz vor Diskriminierung. Er ist der Humus für das Funktionieren von Diversity.

Die Sicherung der Rechte des Einzelnen und der Schutz vor Diskriminierung reichen weit bis zur Amerikanischen Staatsgründung und zur Französischen Revolution zurück. Im *Grundgesetz* der Bundesrepublik Deutschland sind sie in Artikel 1-3 festgeschrieben worden.

In den letzten Jahren sind auf europäischer Ebene wichtige Richtlinien hierzu verabschiedet worden, die 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland umgesetzt wurden.

Damit wird der Schutz des Einzelnen vor Diskriminierung konkretisiert und einklagbar gemacht.

- 3. Staat und Politik wirken Drittens mit ihren vielfältigen politischen Instrumenten und ihrer Förderpolitik breit in die Gesellschaft hinein.**

Sie unterstützen, setzen Impulse und prägen Vorbilder - gerade auch für den nicht-staatlichen Sektor, also für Wirtschaft und Gesellschaft.

"Kreative Ökonomie" ist das aktuelle Leitbild der Wirtschaftsförderung Nordrhein-Westfalens, an dem sich die Wirtschaftsförderpolitik des Landes, einschließlich der Nutzung der europäischen Fördermittel, künftig orientieren wird.

Ein Leitbild, mit dem die besten Ideen über Wettbewerbe herausgefunden und ein innovatives Miteinander von Talenten, Technologien und unterschiedlichen Unternehmenskulturen gefördert werden soll.

Kreative Ökonomie braucht Toleranz. Die Milieus und die Menschen einer solchen Ökonomie sind ohne eine Kultur der Vielfalt nicht zu bekommen. Und schöpferische Arbeit lässt sich ohne Toleranz nicht realisieren.

Wir setzen im MGFFI auf eine Politik, die Chancen von Unterschiedlichkeit betont und Vielfalt unterstützt.

Eine Gesellschaft, die "älter, weniger und bunter" wird, ist in besonderer Weise gefordert, die Talente, die sie hat, nicht verkümmern zu lassen, sondern sie zu vermehren und zu stärken.

Das ist nur möglich in einem Klima der Chancengleichheit, das den Wert von Vielfalt hervorhebt.

Die spezifische Bündelung von Themen und Zielgruppen erlaubt es, das MGFFI als eine Art "Chancenministerium" zu begreifen.

Wir können in meinem Hause Themen und Aspekte, die zusammengehören, auch gemeinsam diskutieren und übergreifende Problemlösungen erarbeiten.

Vielfalt wird so zu einem strategischen Schlüsselbegriff, unter dem sich Konzepte und Projekte für verschiedene Gruppen entwickeln und bündeln lassen.

Anhand weniger Beispiele möchte ich Ihnen die Arbeit des Ministeriums vorstellen und den Zusammenhang zum Diversity-Thema verdeutlichen.

- 1. Im Themenfeld Generationen führen wir gegenwärtig ein Projekt "Junge Bilder vom Alter" durch, mit dem die vorherrschenden Altersbilder auf den Prüfstand gestellt und verändert werden sollen.**

Wenn heute Menschen in den Ruhestand wechseln, liegt vor ihnen eine eigenständige Lebensphase, in der sie zum einen ihre langgehegten Wünsche und Vorstellungen umsetzen können und wollen. Zum anderen ist gerade diese Gruppe in besonderem Maße gesellschaftlich aktiv und engagiert sich für andere.

Die mit dem Begriff "Alter" oft verbundenen Assoziationen wie "körperlicher Verfall", "Abhängigkeit", "Pflegebedürftigkeit"

reduzieren das Bild vom Alter und versperren den Blick auf die großen Potenziale, die die neugewonnene Lebensphase jedem Einzelnen und der Gesellschaft bietet.

2. Seit vielen Jahren werden in Nordrhein-Westfalen Projekte zur Förderung von Frauen durchgeführt. Dennoch ist auch heute der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der Privatwirtschaft mit 24 % in Deutschland und 23 % in Nordrhein-Westfalen noch deutlich unter ihrem Bevölkerungsanteil.

Um weibliche Nachwuchskräfte zu unterstützen, fördert mein Haus deshalb seit einigen Jahren (seit 2000) das Mentoring-Projekt "KIM - Kompetenz im Management". Dieses Projekt mit über 200 Mentoringpaaren ist das bundesweit erfolgreichste, unternehmensübergreifende Mentoring-Programm für den weiblichen Managementnachwuchs. Ein Projekt, das natürlich ohne Kooperationen und die Unterstützung aus dem Bereich der Wirtschaft nicht funktionieren könnte.

3. Besonders dynamisch entwickelt sich das Feld Integration.

Nordrhein-Westfalen hat etwa 4 Millionen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Das ist die absolut größte Anzahl dieser Bevölkerungsgruppe unter den Ländern.

Wir haben im Sommer 2006 den "Aktionsplan Integration" in die bundespolitische Debatte um einen "nationalen Integrationsplan" eingebracht.

Dort heißt es im zweiten Satz: "Die Stärke unseres Landes ist die Vielfalt. Diese Vielfalt zuzulassen, die Gemeinsamkeiten zu betonen, um neue Chancen zu eröffnen, ist die zentrale Zukunftsaufgabe unserer Integrationspolitik."

Der 20 Punkte umfassende "Aktionsplan" stärkt mit seinen einzelnen Maßnahmen diese Vielfalt.

Damit solche Politikentwürfe nicht alleine aus der staatsadministrativen Perspektive entstehen, habe ich für Nordrhein-Westfalen einen "Integrationsbeirat" ins Leben gerufen.

Vertreterinnen und Vertreter aus Gesellschaft, Wissenschaft

und Wirtschaft bilden darin die gesellschaftliche Vielfalt ab und bringen ihre Perspektiven in die Integrationspolitik des Landes ein.

- 4. Ein in der Öffentlichkeit besonders engagiert diskutiertes Feld ist die Familienpolitik. Die Lebensentwürfe von Familien sind vielfältiger geworden, das Verhältnis der Geschlechter zueinander ist weniger orientiert auf vermeintlich klassische Rollen, sondern stärker an einer partnerschaftlichen Rollenverteilung.**

Die meisten Mütter wollen heute beides - Familie und Beruf. Und eine wachsende Zahl von jungen Vätern möchte nicht mehr auf den Beruf reduziert werden, sondern aktiver Vater sein.

Der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder aller Altersstufen ist vor diesem Hintergrund eine zentrale politische Herausforderung.

Aber Betreuungsangebote alleine werden nicht reichen. Wir brauchen den Mentalitätswandel auch in der Arbeitswelt, in

den Verwaltungen und in Unternehmen.

Mein Ministerium wird gegenwärtig von der Hertie-Stiftung unter dem Gesichtspunkt von Vereinbarkeit von Beruf und Familie auditiert.

Darüber hinaus suchen wir den Kontakt zur Wirtschaft und wollen mit verschiedenen Instrumenten die Familienfreundlichkeit von Unternehmen unterstützen.

Anrede

Eine gemeinsame Klammer für die dargestellten Projekte meines Hauses bildete die Fachtagung "Gemeinsam mit Europa.

Miteinander in Nordrhein-Westfalen. Vielfalt und Chancengleichheit in Wirtschaftsunternehmen, Verbänden und der öffentlichen Verwaltung", die wir im Februar 2006 in Brüssel durchgeführt haben. Die dort gestartete Initiative setzt sich 2007 im europäischen Jahr der Chancengleichheit fort.

Ausgehend von einer Tagung am 7. Mai 2007 in Köln, an der auch Herr Schmidt und Herr Jablonski maßgeblich beteiligt

waren, wird zurzeit der Landeswettbewerb

"Grenzüberschreitungen. Chancengleichheit in Europa - eine Chance für Nordrhein-Westfalen" durchgeführt.

Es ist erfreulich, dass trotz der mittlerweile hohen Zahl von Auslobungen, die Beteiligung von Projekten an unserem Wettbewerb "Grenzüberschreitungen" sehr gut ist.

Ohne die Ergebnisse des Wettbewerbs dabei vorweg nehmen zu wollen, wird deutlich, dass das Engagement des Dritten Sektors ebenso wie die Initiativen größerer Unternehmen vorbildhaft sind.

Eine Fachjury wird Mitte Oktober die Gewinner ermitteln, die im Rahmen einer nationalen Abschlussveranstaltung in Aachen gemeinsam mit Bundesministerin von der Leyen am 13.

November 2007 prämiert werden. Ich möchte Sie schon heute herzlich in den Aachener Krönungssaal einladen.

Auch wenn das Thema Diversity zurzeit viel Rückenwind hat - es ist noch lange kein Selbstläufer.

Zu deutlich spürbar sind gegensätzliche Trends, nach denen Segmentation und Segregation unserer Gesellschaft eher noch zunehmen.

Ist es möglich, dass wir in eine Situation hineinlaufen, in der die Vielfalt in den Unternehmen größer ist als die im privaten Kontext?

Orientieren sich die Menschen in ihrem Wohnumfeld an Ihregleichen und begegnen dem anderen bzw. der anderen nur noch am Arbeitsplatz?

Ein Blick auf das heute ebenfalls im Mittelpunkt stehende Thema des Bürgerschaftlichen Engagements gibt zumindest Hinweise, dass diese Befürchtung nicht ganz unberechtigt ist. Wir wissen aus den Freiwilligen-Surveys, dass das Engagement in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen sehr uneinheitlich ist.

Erkennbar ist ein Mittelschichteffekt, d.h. gerade in der Kultur des Engagements fehlt es an Vielfältigkeit.

Wenn dieser Befund richtig ist, dann müssen wir hier noch eine Menge an Arbeit investieren - und zwar für lange Zeit.

Abschließend möchte ich eine Initiative nennen, die m. E. zu den bedeutendsten des "Europäischen Jahres der Chancengleichheit" gehört: Es ist die "Charta der Vielfalt".

Maßgeblich von der Deutschen BP mit initiiert ruft sie u.a. dazu auf, "eine Unternehmenskultur [zu] pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist."

Ohne sich unnötig in rechtlichem oder bürokratischem Dickicht zu verlieren, ist die Charta eine freiwillige Selbstverpflichtung, die Vielfalt und Anerkennung als Fixpunkte des Selbstverständnisses und der Außendarstellung des Unternehmens sowie der Personalentwicklung ansieht.

Es ist nicht verfrüht, schon heute festzustellen, dass die Charta - unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin - ein großer Erfolg ist. Über 80 Unternehmen sind der Charta bereits beigetreten.

Das MGFFI unterstützt diese Initiative mit Nachdruck und plant gegenwärtig seinen eigenen Beitritt. Ich hoffe, dass wir hierzu in Kürze Positives vermelden können, denn mit diesem Schritt ließe sich das Selbstverständnis Nordrhein-Westfalens als Land der gelebten und gewünschten Vielfalt hervorragend auf den Punkt bringen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.