

**4. November 2009**

## **Ikö-Fachtagung**

Grußwort von Bürgermeisterin und Schirmherrin Karoline Linnert

Sehr geehrter Frau Yoksulabakan,  
sehr geehrter Herr Wenzel,  
meine sehr geehrten Damen und Herren,

Als Schirmherrin des ikö-Projektes begrüße ich Sie zu unserer Tagung sehr herzlich. Im Bremer Senat bin ich die für Personalmanagement und damit auch für die Fortbildung zuständige Senatorin. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist mir dabei besonders wichtig.

Ich wünsche Ihnen und uns allen aus den heutigen Beiträgen und Foren einige wichtige Erkenntnisse und fruchtbare Anregungen für Ihren Arbeitsalltag in der Bremer Verwaltung.

Mit der heutigen Veranstaltung und dem näher kommenden Abschluss des ikö-Projektes ist erst ein wichtiger aber natürlich noch nicht ausreichender Anfang für eine wichtige politische und gesellschaftlich zwingend notwendige Daueraufgabe gemacht.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist deshalb natürlich auch nicht mit einem Projekt abgetan. Was alles getan werden kann, und soll die interkulturelle Öffnung der Verwaltung auch gelingen, getan werden muss, dazu werden Sie ja heute noch einige Beiträge hören.

Erste Schritte zur interkulturellen Öffnung und zur Einführung von Diversity Management in der Bremer Verwaltung sind bereits getan worden.

Ich nenne hier einige Beispiele, sie betreffen den Senat insgesamt und nicht nur ein Ressort:

- die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt,
- das Integrationskonzept,
- die Selbstverpflichtung der Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag,
- den aktuellen Senatsbeschluss zur Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Aber es bleibt auch künftig noch viel zu tun.

Vielfalt – auf Englisch Diversity – hat als eine neue Managementform Einzug in deutsche Unternehmen, Behörden und in die Fachsprache gehalten. Allerdings „lebt“ dieser Ansatz, wie jede andere Managementform auch, nicht von allein, ist kein Selbstläufer!

Diversity bedeutet, dass es im Umgang mit unterschiedlichen Menschen keine Diskriminierungen geben darf. Diversity betont dabei den Anspruch jedes einzelnen Menschen auf Teilhabe und auf individuelle Entfaltung und Förderung.

Das Neue an Diversity-Konzepten ist, dass damit die Vielfalt der Menschen, also ihre unterschiedlichen Kompetenzen, persönlichen Eigenschaften, ihre individuellen Werthaltungen und Lebensformen als Chance für Unternehmens- und Personalentwicklung begriffen wird, die humane Ansprüche und Arbeitsmethoden verbindet.

Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird bewusst zum Bestandteil des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung gemacht.

Dabei geht das Grund-Konzept von Diversity-Management weit über Toleranz oder die rein formale Umsetzung von Antidiskriminierungsrichtlinien hinaus.

„Radebrechen“ beim Sprechen mit Menschen mit schlechten Sprachkenntnissen.

Diversity-Konzepte bieten Chancen für die Personalentwicklung und die berufliche Aus- und Fortbildung, wenn sie ernsthaft umgesetzt werden.

Besonders am Herzen liegt mir deshalb auch unsere Ausbildungskampagne, aus der wir für unsere Ausschreibungsverfahren etwas lernen können. Bereits heute liegt der Anteil von Neueinstellungen mit Migrationshintergrund bei der Polizei bei ca. 10 %. Im Forum III können Sie heute Nachmittag dazu mehr erfahren.

Mit Diversity-Management geht auch ein klares Bekenntnis zur differenzierten Förderung individueller Potenziale einher.

Warum brauchen wir eigentlich so etwas wie Diversity-Management?

Wir brauchen Diversity-Management aus vielen Gründen:

- Weil sich die vom öffentlichen Dienst zu erbringende Leistung an den Bürgerinnen und Bürgern orientieren muss. Und unsere Gesellschaft verändert sich – genannt seien hier nur die Stichworte „Einwanderungsgesellschaft“ und „Demografische Entwicklung“.
- Weil die Legitimität und Akzeptanz der Verwaltung darauf basiert, dass und wie sich in ihr die Bevölkerungsstruktur widerspiegelt.

- Weil wir die Innovationsfähigkeit der Verwaltung erhalten und befördern wollen.
- Weil wir als öffentlicher Dienst gerade auch im Bereich des Personalmanagements noch immer eine Vorbildfunktion haben und diese auch behalten wollen.
- Weil es keinen Automatismus gibt, wonach interkulturelle Kompetenz sich mit einer Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten quasi von alleine einstellt.
- Denn natürlich sind auch Migrantinnen und Migranten genauso wie wir selber *nicht* frei von Vorurteilen oder durch Unwissenheit gegenüber anderen Kulturen geprägt.
- Weil man sich selber besser kennenlernen kann.

**Interkulturelle Kompetenz muss deshalb von allen Menschen erlernt werden!**

Ich hoffe, der heutige Tag trägt ein Stück dazu bei.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen viel Erfolg bei der Sammlung von neuen **Einsichten** vielleicht auch einigen „Aha-Erlebnissen“.

Zu den weiteren **Aussichten** wird am Ende des Tages meine für die Personalentwicklung und Fortbildungsplanung zuständige Abteilungsleiterin, Frau Dr. Saebetzki, etwas erzählen.

Es lohnt sich also, bis zum Ende zu bleiben.

Ich danke Ihnen für Ihr Kommen und wünsche Ihnen eine interessante Tagung.