

Vielfalt im öffentlichen Dienst erfordert:

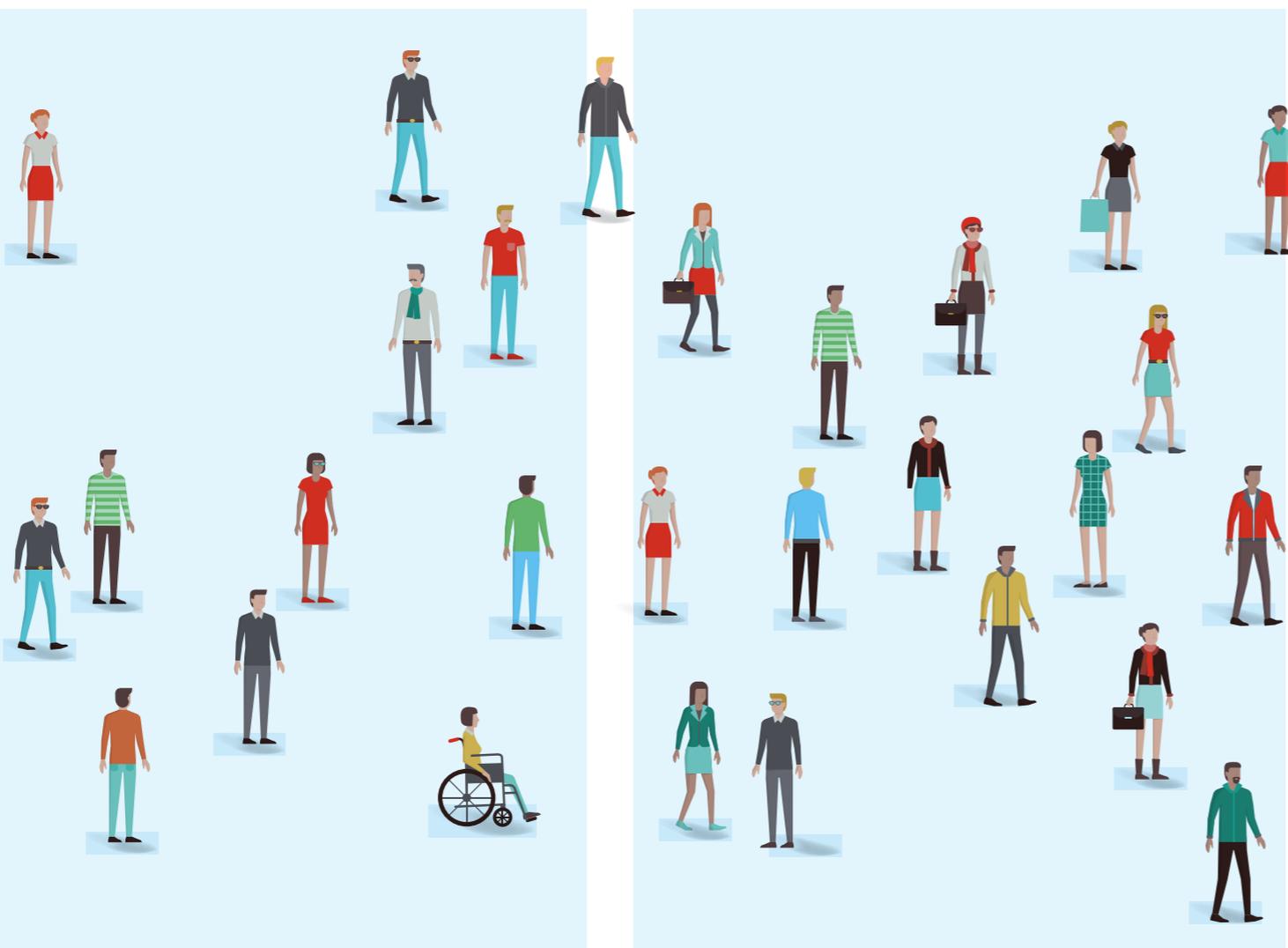
- Gesamtstrategie zur Förderung diskriminierungsgefährdeter Personengruppen
- Sensibilisierung/Schulung von Führungskräften, Personalverwaltungen und Beschäftigten
- Zielgruppenspezifische Formulierung von Stellenausschreibungen
- Anerkennung von Vielfaltskompetenzen
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen



Die repräsentative Befragung wurde im Auftrag des DGB von forsä Politik- und Sozialforschung GmbH unter 1.003 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (612 Tarifbeschäftigte und 391 BeamtInnen) vom 18. September bis 9. Oktober 2018 mittels computergestützten Telefoninterviews durchgeführt.

Herausgeber

DGB Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
V.i.S.d.P. Elke Hannack, Stellvertretende Vorsitzende
Gestaltung: SCHIRMWERK, Essen
Grafiken: istockphoto.de/elenabs
Druck: PinguinDruck, Berlin
Bestellung: oeb@dgb.de
Download: www.dgb.de/beamte



Repräsentative Befragung

Vielfalt im öffentlichen Dienst



Vielfalt einen Raum geben heißt, Menschenrechte zu wahren, Teilhabe zu ermöglichen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Das gilt auch im Arbeitsleben und insbesondere für den öffentlichen Dienst, der ein Spiegel der Gesellschaft sein muss. Doch gelebte Vielfalt sieht anders aus. Ob Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Frauen oder körperlich beeinträchtigte Menschen, die Beschäftigtenstruktur ist weit davon entfernt, der gesellschaftlichen Realität zu entsprechen.

Aus diesem Grund braucht es Konzepte und Strukturen, die die Interessen diskriminierungsgefährdeter Personengruppen in den Blick nehmen und Chancengleichheit sowie Vielfalt fördern.

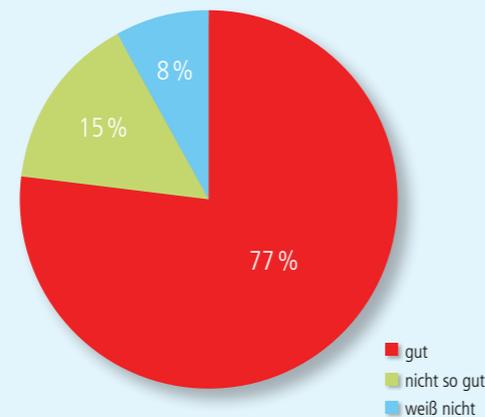
Umso erfreulicher ist, dass ein Ergebnis unserer durch forsa durchgeführten Umfrage eindeutig zeigt: Die Mehrheit der im öffentlichen Dienst Beschäftigten steht Vielfaltskonzepten im Arbeitsleben offen gegenüber.

Umso bedauerlicher ist: In vielen Bereichen fehlt es laut den Befragten an derartigen Programmen bzw. scheinen sie keine Wirkung zu entfalten. Hier ist anzusetzen, und zwar mit einer Gesamtstrategie. Denn Vielfaltsmanagement ist kein Feigenblatt, sondern ein steter Prozess, der regelmäßig überprüft und nachjustiert werden muss.

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

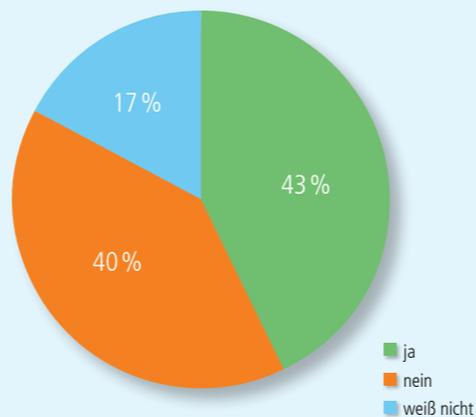
Wie finden Sie Bemühungen um Vielfalt im Arbeitsleben?

77 Prozent der im öffentlichen Dienst Beschäftigten finden die gezielte Ansprache bestimmter, teilweise benachteiligter Gruppen gut, um deren soziale Diskriminierung zu verhindern, Chancengleichheit zu verbessern und sie als Nachwuchs- oder Führungskraft zu gewinnen. Dies zeigt: Die Bereitschaft für Vielfalt im Arbeitsleben ist unter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes groß.



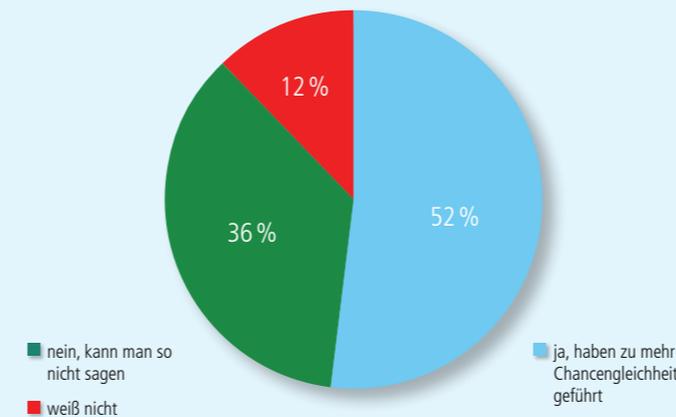
Gibt es Konzepte zur Förderung von Vielfalt in der Dienststelle, in der Sie arbeiten?

Trotz der Offenheit der Beschäftigten gegenüber Vielfaltskonzepten gaben lediglich 43 Prozent der Befragten an, dass es in ihrer Dienststelle derartige Programme gibt. 40 Prozent verneinten die Frage und 17 Prozent der Befragten sind sich diesbezüglich nicht sicher bzw. wussten es nicht.



Haben die Bemühungen aus Ihrer Sicht zu mehr Chancengleichheit für alle Personengruppen geführt?

Mit 52 Prozent meinen über die Hälfte derer, in deren Dienststelle Konzepte zur Förderung der Vielfalt umgesetzt werden, dass diese zu mehr Chancengleichheit für alle Personengruppen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Herkunft geführt haben. 36 Prozent hingegen sehen keine Verbesserungen und 12 Prozent konnten dies nicht einschätzen.



Für welche Personengruppen gibt es in Ihrer Dienststelle spezielle Programme zur gezielten Förderung?

45 Prozent der Befragten bejahten die Frage nach gezielten Programmen zur Förderung bzw. Einstellung bestimmter Personengruppen in ihrer Dienststelle (38 Prozent verneinten dies). 77 Prozent von diesen gab an, dass bei ihnen Menschen mit Behinderung gezielt gefördert würden, 66 Prozent berichten von Konzepten zur Förderung von Frauen. Für andere Personengruppen hingegen gibt es nur selten gezielte Programme zur Förderung, so das Ergebnis der Befragung.



Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hindernisse für die Durchsetzung von Vielfaltsmanagement im öffentlichen Dienst?

Fehlendes Personal wird von 43 Prozent der Befragten als ein Grund dafür angesehen, dass Vielfaltskonzepte im öffentlichen Dienst nicht oder nur bedingt umgesetzt werden. Den damit verbundenen Aufwand und die Kosten halten 35 Prozent und die mangelnde Akzeptanz beim Vorgesetzten 30 Prozent für mitursächlich. Aber auch die mangelnde Akzeptanz bei den Beschäftigten wird von etwas weniger als einem Viertel der Befragten als Hindernis gesehen. Rechtliche Bedenken nehmen hingegen nur 11 Prozent an.

