



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Diversitätsförderung in der Bundesverwaltung

Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung / Nationaler Aktionsplan Integration

Dr. Stefan Hank, April 2022





- 1. Von der interkulturellen Öffnung zu
Diversitätsmanagement / Diversitätsförderung**
- 2. Diversitätsstrategie der Bundesverwaltung / Nationaler
Aktionsplan Integration 2021**
- 3. Diversität und Chancengleichheit als Zukunftsthemen für
die öffentliche Verwaltung**





Von der interkulturellen Öffnung zu Diversitätsmanagement / Diversitätsförderung

Ausgangspunkte:

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung verstanden als „**Personal- als auch als Organisationsentwicklungsprozess**“ (NAP-I 2011).

zwei Dimensionen:

1. Representative Bureaucracy (Selden, 1997)
2. Diversity Management (MA-Potenziale nutzen, kulturell diverse Bevölkerungsgruppen erreichen, Diskriminierung verhindern)





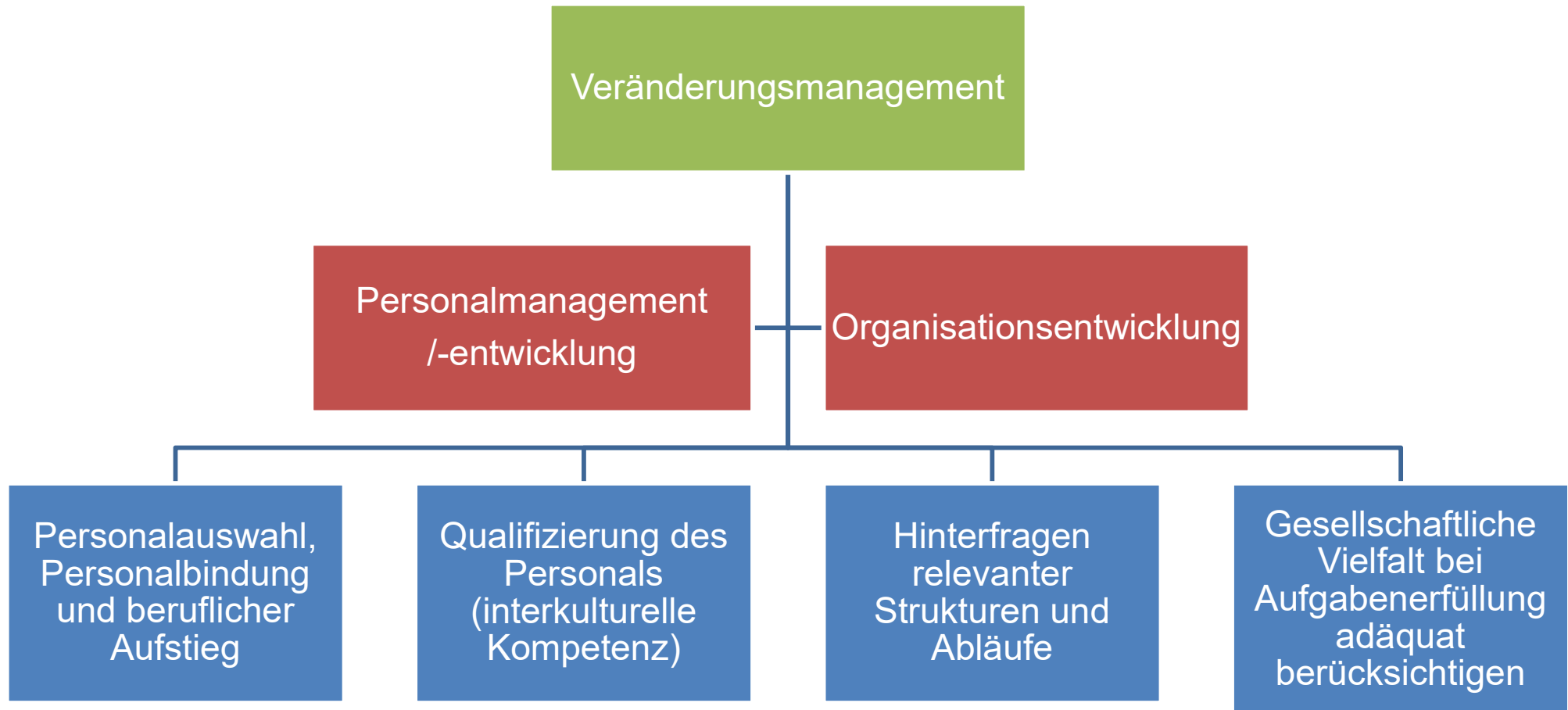
Interkulturelle der öffentlichen Verwaltung

- seit Mitte der 1990er Jahre im Bereich sozialer Arbeit, in öffentlichen Verwaltungen zunächst auf kommunaler, später Landes- und Bundesebene
- Handlungsstrategien zur Verwirklichung von Teilhabe / Reaktion auf zunehmende kulturelle Vielfalt
- Repräsentation von kultureller Vielfalt in der Verwaltung
- organisatorische Veränderungen in den Behörden, die Integration und Migration als eine wichtige (kommunale) Aufgabe verankern





Interkulturelle der öffentlichen Verwaltung





Diversity Management

Umsetzung von
Gleichberechtigung



betriebswirtschaftliches
Instrument

Bürgerrechtsbewegung
USA, Civil Rights Act,...

Reaktion auf
demografische
Veränderungen am
Arbeitsmarkt

Ganzheitlicher Ansatz,
positiver Umgang mit
Vielfalt,
ressourcenorientiert





Diversity Management als Gleichstellungspolitik?

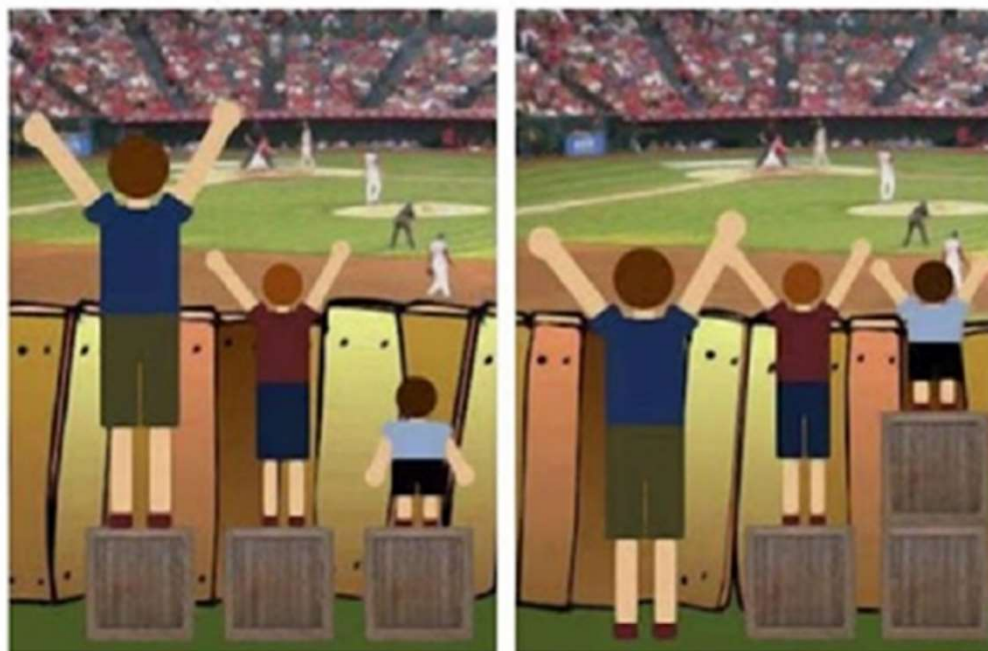
Equality	Equity
Externally driven / Legal imperative	Internally driven / Voluntary
Operational / Reactive strategy	Proactive strategy
Defensive / Minimum communication	Proactive communication
Group-focused	Individual-focused
Ethical, moral and social case	Ethical, moral and social case plus organisational change
No involvement of management	Managers advocate diversity management
Equality costs	Diversity pays





Gleichbehandlung und Fairness

EQUALITY vs. EQUITY



Equality = Sameness

GIVING EVERYONE THE SAME
THING → It only works if
everyone starts from the same
place

Equity = Fairness

ACCESS TO THE SAME
OPPORTUNITIES → We
must first ensure equity before we
can enjoy equality





Diversity Management für die öffentliche Verwaltung?

Grundannahmen für die öffentliche Verwaltung

Gewährleistung gleichen Zugangs zur
Beschäftigung und angemessener Repräsentanz
gesellschaftlicher Vielfalt

Barriere-freier – d.h. diskriminierungsfreier –
Zugang zu allen öffentlichen Dienstleistungen

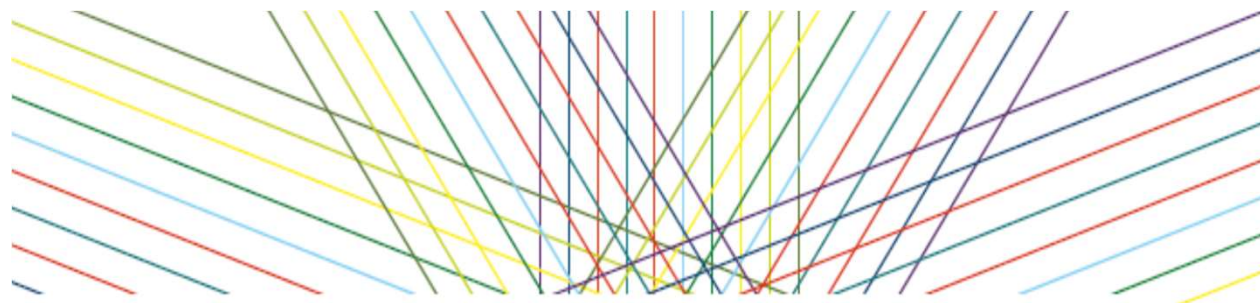
*Diversity Management für Verwaltungen vs. Business Case for
Diversity?*





Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung



I. Ausgangslage

II. Zielbestimmung

III. Handlungsschwerpunkte

1. Bekenntnis zu Vielfalt als Mehrwert für den öffentlichen Dienst.
2. Diversitätsförderung in der Personalgewinnung
3. Personalmanagement und Personalentwicklung auf Diversitätsförderung ausrichten
4. Beschäftigtenbefragung zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit verstetigen
5. Sichtbarkeit von Diversität und Diversitätsförderung erhöhen

IV. Ausblick





Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung

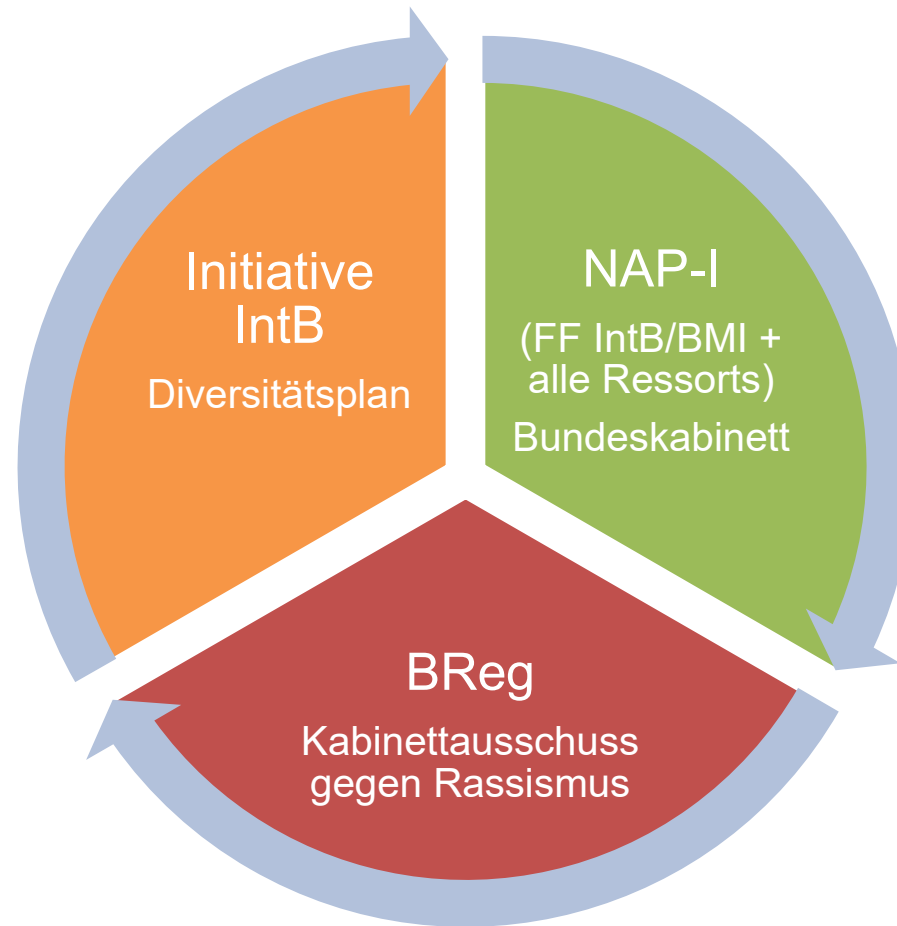
- *Ergebnis von Dialog zwischen Bund, Ländern, Kommunen und Zivilgesellschaft – Nationaler Aktionsplan Integration 2018-2021*
- *Bekanntnis zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversitätsförderung*
- *Erstmalig Gesamtstrategie der Bundesverwaltung + verbindliche Bekenntnisse aller Bundesressorts für eine vielfaltsorientierte und kultur-faire Personalpolitik.*

auf Dauer angelegter Prozess





Top-Down-Ansatz





Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung

Gemeinsames
Diversitätsverständnis

Definition
„Diversitätskompetenz“

5 Kernvorhaben

Einbindung Länder und
Kommunen sowie
Zivilgesellschaft

5 Handlungsfelder





Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung

Handlungsfelder und Kernvorhaben des Bundes

Bekenntnis zu Vielfalt als Mehrwert
für den öffentlichen Dienst

- Erklärung für mehr Vielfalt

Diversitätsförderung in der
Personalgewinnung

- Netzwerk Diversität von Bund mit
Ländern und Kommunen

Personalmanagement und
Personalentwicklung

- Online-Toolsammlung –
Diversitätsförderung in der Praxis

Beschäftigtenbefragung zu Vielfalt
und Chancengleichheit verstetigen

- periodische Durchführung des Diversität
und Chancengleichheit Survey

Sichtbarkeit von Diversität und
Diversitätsförderung erhöhen

- Standardisierte Erfassung von
Diversitätsmaßnahmen





Erklärung für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst

- ❖ Ziel, **Diversität im öffentlichen Dienst zu fördern**
- ❖ **Chancengerechtigkeit, Fairness und Vielfalt** sollen den öffentlichen Dienst auszeichnen
- ❖ **Diversitäts- oder Vielfaltskompetenz:** Fähigkeit mit gesellschaftlicher und arbeitsplatzbezogener Vielfalt umzugehen, sie wertzuschätzen und einzubeziehen soll zu den Kompetenzen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gehören
- ❖ **vielfaltsbewussten Personalpolitik**





Festlegung konkreter Maßnahmen

- **Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, z.B.:**
 - ✓ gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber,
 - ✓ stärkere Berücksichtigung von Diversitätskompetenz und Mehrsprachigkeit in Stellenbeschreibungen und bei der Personalauswahl
 - ✓ Förderung der Chancengerechtigkeit durch sog. Diversitäts-Checks (z.B. Überprüfen von internen Verfahren auf Kulturfairness/-sensibilität)
- **diversitätsbewusste Personalentwicklung:**
 - ✓ z.B. Diversitätskompetenz bei Beurteilungen berücksichtigen
- **Positive Maßnahmen:** Ggf. bestehende Nachteile zulasten bestimmter Personengruppen können durch geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert oder ausgeglichen werden (5 i.V.m. § 24 AGG bzw. § 5 SoldGG).





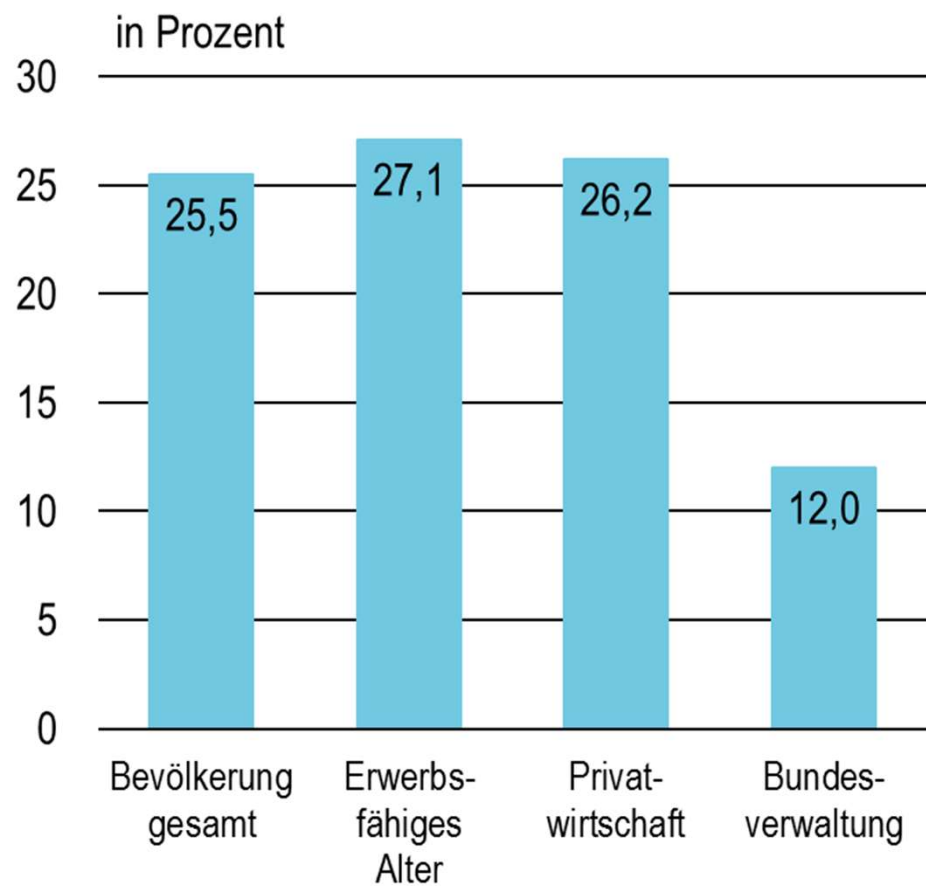
Diversität und Chancengleichheit Survey 2019

- ❖ Zentrale und repräsentative Beschäftigtenbefragung zu kultureller Diversität in der Bundesverwaltung
- ❖ Von 101 Behörden haben insgesamt 55 Behörden teilgenommen
- ❖ In diesen 55 Behörden sind 76 Prozent aller Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung tätig
- ❖ Online-Erhebung im Zeitraum von Mai bis November 2019
- ❖ Über 47.000 realisierte Interviews (Ausschöpfungsrate: 43,0 Prozent)





Chancengleichheit in der Bundesverwaltung: Diversitätsindex

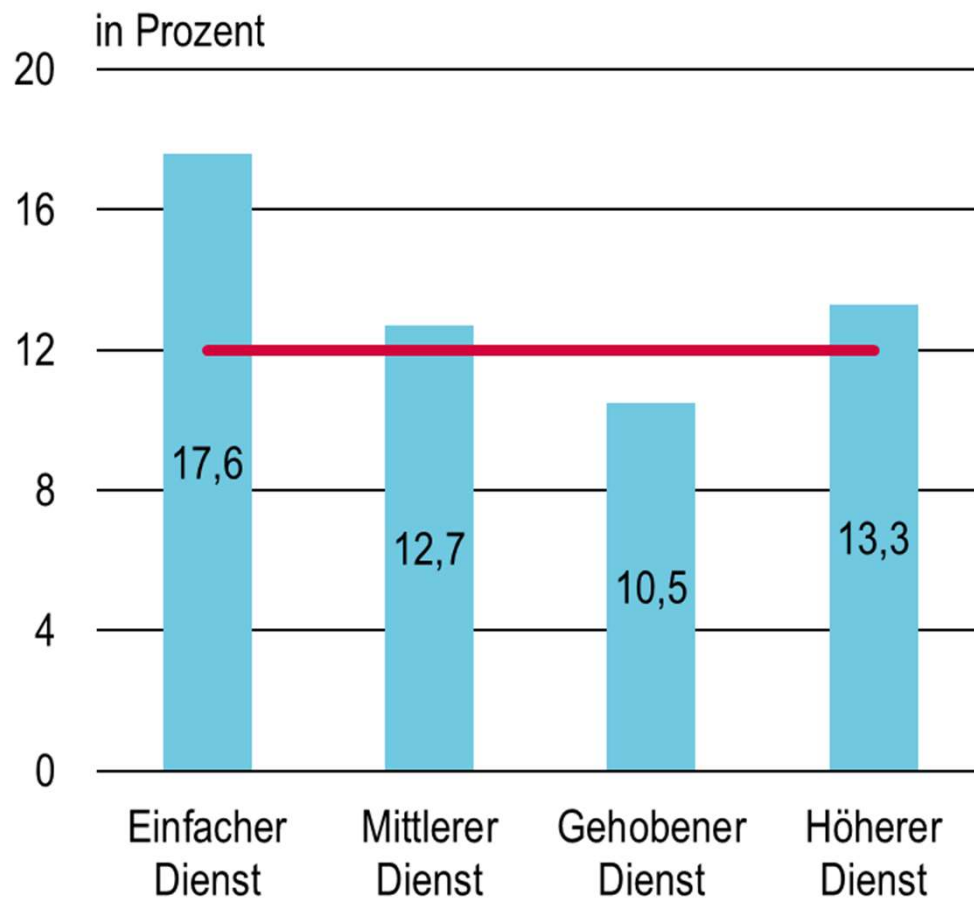


Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung, Bild: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Quelle: DuCS 2019.





Chancengleichheit in der Bundesverwaltung: Diversitätsindex

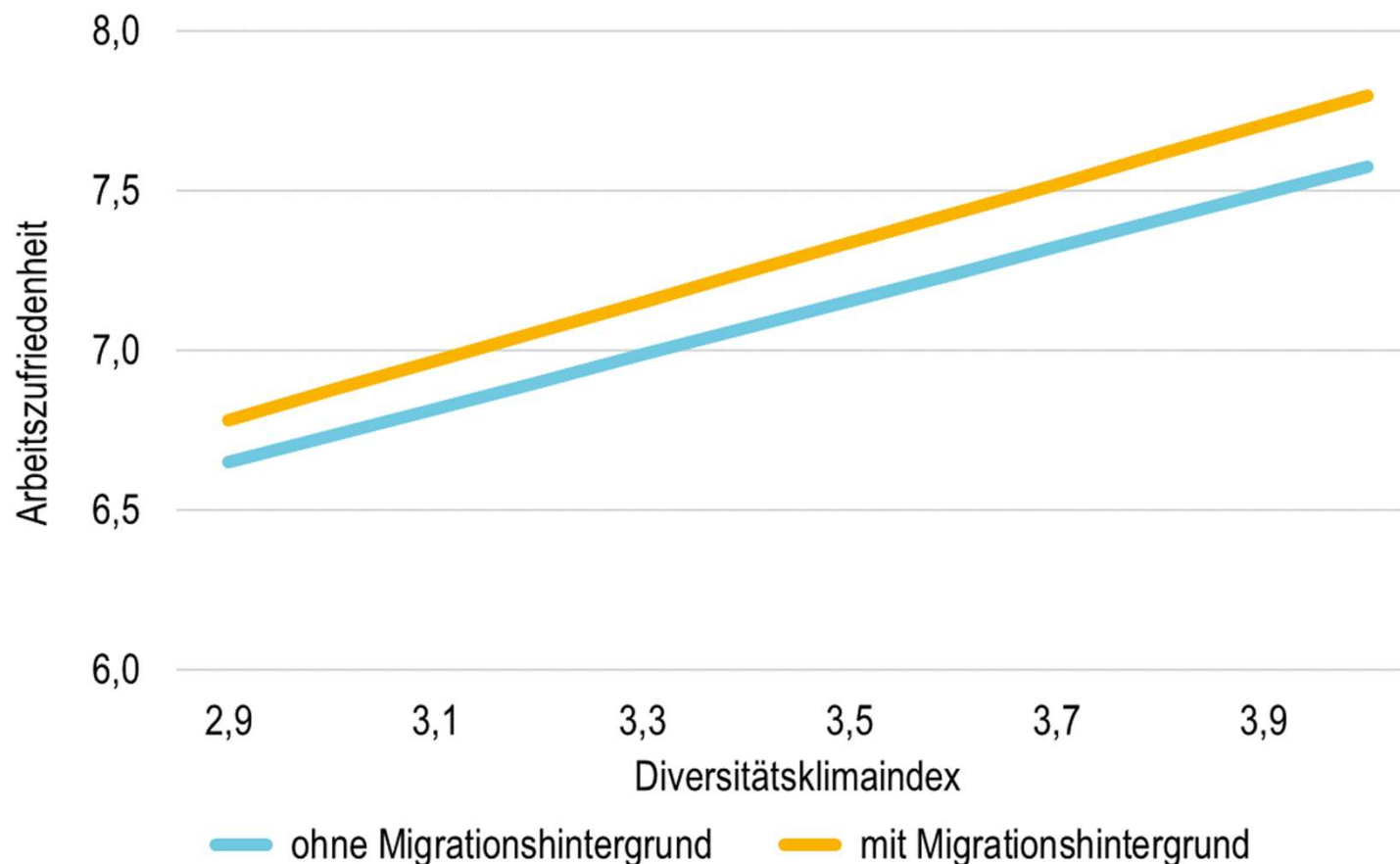


Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Laufbahngruppe, Bild:
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Quelle: DuCS 2019.





Potenziale kultureller Diversität für die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung



Zusammenhang zwischen Diversitätsmanagement einer Behörde (Diversitäts-klimaindex) und der Arbeitszufriedenheit verschiedener Beschäftigtengruppen; Bild: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Quelle: DuCS 2019.





Diversität und Chancengleichheit als Zukunftsthemen für die öffentliche Verwaltung





Ausblick: Einführung ganzheitlicher Diversity-Strategie

Koalitionsvertrag 2021:

„Für **mehr Repräsentanz und Teilhabe** werden wir ein Partizipationsgesetz vorlegen mit dem Leitbild „Einheit in Vielfalt“ und die Partizipation der Einwanderungsgesellschaft stärken (etwa durch Einführung eines Partizipationsrates).

In der Bundesverwaltung und in den Unternehmen mit Bundesbeteiligung führen wir eine **ganzheitliche Diversity-Strategie** mit **konkreten Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Maßnahmen für einen Kulturwandel** ein.

Die Migrantenselbstorganisationen, die auf dem Boden unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung stehen, sind dabei wichtige Partnerinnen und Partner.“





Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Fragen und Austausch

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Stefan.Hank@bk.bund.de

Tel. 030 /18 400 1624

