



Herzlich willkommen
zum Fachforum 21

Diversity und Gender im öffentlichen Dienst

Was erwartet Sie?



- Impuls zur Einführung
- Vorstellung der Referent*innen
- Eingangstatements
- **Diskussion**

Diversity und **Gender** – Chancen und Herausforderungen
für den öffentlichen Dienst

Was ist *Diversity*?



- **Diversity** = „Vielfalt“ / „Vielfältigkeit“

„Bezogen auf die **Arbeitswelt** und den Kontext von Unternehmen und Institutionen versteht man unter dem Begriff **die Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit der Belegschaft** aufgrund individueller Persönlichkeitsmerkmale sowie Lebensstile oder -entwürfe.

Diversity umfasst **sowohl sichtbare als auch unsichtbare Merkmale**, die individuelle Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit das Handeln von Menschen bedingen.“

(Verein Charta der Vielfalt e. V.)

- **gezielter** und **systematischer Umgang** mit Diversity
= „**Diversity Management**“

Dimensionen von Diversity



Sechs Kerndimensionen



Weitere äußere und organisationale Dimensionen

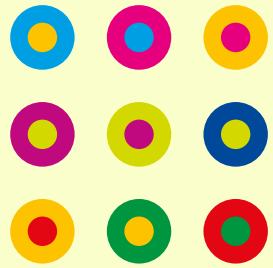


Bildquelle: Verein Charta der Vielfalt e. V.

Negativdefinition „Antidiskriminierung“ vs. Positivdefinition „Vielfalt als Chance“



Bildquelle: Verein Charta der Vielfalt e. V.



charta der vielfalt

Für Diversity in der Arbeitswelt



- **Arbeitgeberinitiative** zur **Förderung von Vielfalt** in Unternehmen und Institutionen
- **Bekanntnis** und **Selbstverpflichtung** zu **Diversity** in der eigenen Organisation
- Unterzeichner*innen: über **3.400 Unternehmen und Institutionen** mit insgesamt 13,3 Millionen Beschäftigten; **15 %** öffentlicher Sektor
- Verein bietet und verlinkt vielfältige **Informationen, Hilfestellungen** und **Beratung**, u. a. Leitfaden für den öffentlichen Dienst
- 8. Deutscher **Diversity-Tag** am 26.05.2020 #FlaggefürVielfalt

Perspektiven von **Diversity** im öffentlichen Dienst



- **Arbeitgeber*in** und **Vorbildfunktion**
(Gewinnung, Bindung und Motivation von Personal)
- **Dienstleister*in** und **Kundenorientierung**
(nutzerfreundliche Verwaltungsleistungen für alle)
- **Rechtsetzung, Rechtsanwendung** und **Kommunikation** des
Verwaltungshandelns
(Vielfalt der Menschen angemessen berücksichtigen)
- **Auftrag-** und **Fördermittelgeber*in**
(**Diversity** auch bei anderen fördern/einfordern)

Wie steht es um **Diversity** im öffentlichen Dienst?



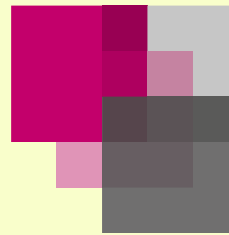
- **repräsentative forsa-Umfrage** im Auftrag des DGB zur Vielfalt im öffentlichen Dienst (2018)
- **77 % der Beschäftigten** finden Bemühungen um Vielfalt im Arbeitsleben gut
- **Konzepte** zur Förderung der Vielfalt in **43 %** der Dienststellen
- Wesentliche **Hindernisse**:
 - fehlendes **Personal**
 - **Aufwand** und **Kosten**
 - mangelnde **Akzeptanz** und fehlendes **Verständnis** der **Vorgesetzten**

Vorstellung der Referent*innen



Helene Wildfeuer,

Vorsitzende der Bundesfrauenvertretung des



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**



Tim Neugebauer,

Managing Director,
DMK E-BUSINESS



Diskussion



→ Beteiligen Sie sich gerne!