

## Vielfalt im öffentlichen Dienst

Die Demografiestrategie der Bundesregierung bringt es kurz und knackig auf den Punkt: „Wir werden älter, wir werden weniger und unsere Gesellschaft wird vielfältiger.“ Für den öffentlichen Dienst gelten die ersten zwei genannten Fakten noch viel stärker, als für die Gesellschaft im Allgemeinen. Über viele Jahre stand allein der Abbau von Personal im Vordergrund. Die Gewinnung von ausreichendem Nachwuchs wurde und wird fahrlässig vernachlässigt. Gleichzeitig geht es der Bundesrepublik wirtschaftlich gut. Auf dem „freien Nachwuchskräfte-Markt“ kann der Staat als Arbeitgeber längst nicht mehr mit der Wirtschaft im Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten. Vor allem (Ausbildungs-) Stellen im mittleren und auch in Bereichen des gehobenen Dienstes können schon jetzt nicht mehr mit ausreichend qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden. Erst recht in Spezial- und technischen Bereichen ist der Staat als Arbeitgeber schon längst weit ins Hintertreffen geraten.



Dazu kommt eine Ruhestandseintrittswelle auf den öffentlichen Dienst zu. In den nächsten 20 Jahren wird weit mehr als die Hälfte der jetzt beim Bund Beschäftigten den Dienst aus Altersgründen beenden.

„Unsere Gesellschaft wird vielfältiger“ wird in der Demografiestrategie auch festgestellt. Rund 20 Prozent der deutschen Bevölkerung hat nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes (Quelle: Mikrozensus 2011) einen Migrationshintergrund und eigentlich sollte der öffentliche Dienst ein Abbild der Gesellschaft darstellen, für die er da ist. Hier gibt es noch einigen Nachholbedarf und hier steckt viel Nachwuchskräftepotential!

*Deshalb: Vielfalt!*

Es gibt unterschiedliche Dimensionen, die Vielfalt ausmachen. Die „Charta der Vielfalt“ definiert:

- Alter
- Geschlecht
- sexuelle Orientierung
- Physische Fähigkeiten (Behinderung)
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion und Weltanschauung

Die dbb jugend (Bund) tritt dafür ein, dass sich die Vielfalt im öffentlichen Dienst bezogen auf diese Dimensionen erhöht. Der öffentliche Dienst muss in seinem Personalkörper ein Abbild der Gesellschaft darstellen. Hierfür muss bei den geeigneten Kandidaten Werbung gemacht werden. Der Einfluss der Familie bei der Berufswahl der Kinder ist zu bedenken, deswegen sind diese einzubinden.

Dies lässt sich durch geeignete Instrumente, wie dem Diversity-Management realisieren. Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird danach bewusst zur Personalstrategie und Organisationsentwicklung gemacht, fordert und fördert eine konstruktive Nutzung sozialer Vielfalt. Es geht im Rahmen des Diversity-Managements keineswegs darum festzustellen, dass die eine Personengruppe etwas besser kann, als die andere. Es geht gerade nicht um die Alleinstellung und das Hervorheben des Einzelnen mit seinen spezifischen, sich aus seiner Persönlichkeit oder Herkunft ergebenden Fähigkeiten und Vorzügen. Es geht um die Optimierung des Zusammenspiels unterschiedlichster Charaktere mit diversem kulturellen und persönlichen Hintergrund im Arbeitsalltag. Jeder bringt ihm eigene Besonderheiten mit, die im Team als Gewinn betrachtet werden.

Diese Vielfalt führt auch im Umgang mit den Bürgern zu einer höheren Akzeptanz und einer besseren Identifikation derselben mit dem öffentlichen Dienst.

Beispiel: Frauen allein sind deshalb nicht die besseren Polizisten. Sie haben in der Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen einen positiven und gewinnbringenden Einfluss auf die Polizeiarbeit, wie eine Studie des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN) für die Innenministerkonferenz bestätigte. Eines der Ergebnisse der Untersuchung: Mit mindestens einer „Einsatzwaffe“ gehen Frauen besser um als ihre männlichen Kollegen, nämlich der Diplomatie. Die Reaktion vom männlichen Polizisten auf brenzlige oder eskalierende Situationen sei meist die Konfrontation, wo Frauen eher auf diplomatisches Geschick zurück greifen. Werde ein gemischtes Team beispielsweise zu einem Familienstreit gerufen, sinke für die Polizisten das Risiko, angegriffen zu werden, um mehr als 20 Prozent.

Die dbb jugend (Bund) setzt sich dafür ein, dass mit dem Diversity-Management den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet wird. Die Rahmenbedingungen dafür sind diskriminierungsfrei zu gestalten, um ein offenes und tolerantes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen.

Eine bundesweit durchgeführte Abfrage der dbb jugend (Bund) in den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen Dienstes ergab, dass erst die wenigsten Behörden dieses wichtige Thema auf der Agenda haben.

Daher fordert die dbb jugend (Bund) alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes auf, sich mit dem Thema kritisch auseinander zu setzen und die eigenen Strukturen auf die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt zu hinterfragen. Die dbb jugend (Bund) fordert Arbeitgeber, Dienstherrn und Behördenleitungen auf, das Diversity-Management als Instrument in den Verwaltungen einzusetzen.