

Die dbb jugend thüringen setzt sich für Vielfalt im öffentlichen Dienst ein.

In Deutschland leben circa 83 Millionen Menschen - 21,2 Millionen von ihnen mit familiärer Einwanderungsgeschichte (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2020). In Thüringen haben nach Angaben des Statistischen Bundesamts (Stand 2021) rund sechs Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Der öffentliche Dienst muss in seinem Personalkörper repräsentativ für alle Bevölkerungsanteile sein. Allerdings gibt es hierbei Nachholbedarf, denn Forschungsergebnisse (Diversität und Chancengleichheit Survey, 2019) zeigen, dass Diversität im öffentlichen Dienst längst keine Selbstverständlichkeit ist.

Mit dem Begriff Vielfalt bzw. Diversität in einer Organisation lässt sich die Zusammensetzung dieser, entlang von verschiedenen kulturellen und demografischen Merkmalen beschreiben. Dabei gibt es unterschiedliche Dimensionen, welche Vielfalt ausmachen. Die „Charta der Vielfalt“ definiert folgende Attribute:

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

Die dbb jugend thüringen tritt dafür ein, dass sich die Vielfalt im öffentlichen Dienst, bezogen auf diese Dimensionen, erhöht. Hierfür sind geeignete Instrumente, wie das Diversitätsmanagement, zu nutzen. Durch dieses Instrument versucht eine Organisation Chancengleichheit in der Personalpolitik umzusetzen und bemüht sich, unterrepräsentierte Beschäftigte zu integrieren. Es geht im Rahmen des Diversitätsmanagements keineswegs darum, festzustellen, dass die eine Personengruppe etwas besser kann als die andere. Es geht nicht um die Alleinstellung und das Hervorheben des Einzelnen mit seinen spezifischen, sich aus seiner Persönlichkeit oder Herkunft ergebenden Fähigkeiten und Vorzügen. Es geht vielmehr um die Optimierung des Zusammenspiels unterschiedlichster Charaktere mit diversem kulturellem und persönlichem Hintergrund im Arbeitsalltag. Jeder/Jede bringt ihm eigene Besonderheiten mit, welche im Team als Gewinn betrachtet

werden können. Diese Vielfalt führt auch im Umgang mit Bürger*innen zu einer höheren Akzeptanz und einer besseren Identifikation mit dem öffentlichen Dienst.

Wird die Verschiedenheit der Beschäftigten bewusst zur Personalstrategie und Organisationsentwicklung gemacht, kann die soziale Vielfalt konstruktiv genutzt werden. Dies verdeutlicht nachstehendes Beispiel: Eine Studie des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN, 2011) zeigt, dass Frauen mit der „Einsatzwaffe“ der Diplomatie besser umgehen können als ihre männlichen Kollegen. Die Reaktion von männlichen Polizisten auf brenzlige oder eskalierende Situationen sei meist die Konfrontation, wohingegen Frauen in solchen Situationen eher auf diplomatisches Geschick zurückgreifen. Die Ergebnisse zeigen, dass beispielsweise die Entsendung eines geschlechtergemischten Teams zu einem Familienstreit, das Risiko einer Eskalation/eines Angriffs um mehr als 20 Prozent senkt. Somit wirkt sich ein vielfältiger Personalkörper gewinnbringend auf die Polizeiarbeit aus.

Des Weiteren zeigen Studien, dass sich eine interkulturelle Öffnung des Arbeitgebenden positiv auf das berufliche Wohlbefinden auswirkt. Laut den Ergebnissen steigert eine aktive Maßnahmenumsetzung des Diversitätsmanagements die Arbeitszufriedenheit und stärkt die empfundene Verbundenheit mit dem Arbeitgebenden. Diese positiven Effekte wirken sich auf alle Beschäftigten, sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund, aus (Diversität und Chancengleichheit Survey, 2019).

Die dbb jugend thüringen fordert Arbeitgeber, Dienstherrn und Behördenleitungen auf, Diversitätsmanagement als Instrument einzusetzen. Der Staat soll die Gleichstellung fördern und darf niemanden diskriminieren. Daher sind Rahmenbedingungen diskriminierungsfrei zu gestalten, um ein offenes und tolerantes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen. Außerdem fordert die dbb jugend thüringen alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes dazu auf, sich kritisch mit dem Thema auseinanderzusetzen und eigene Strukturen auf die unterschiedlichen Dimensionen der Vielfalt zu hinterfragen.

Ferner sieht die dbb jugend thüringen in einer gelebten Vielfalt des öffentlichen Dienstes die Chance, wandelnde Bedingungen und Aufgaben bewältigen zu können. Zum einen wurde die Gewinnung von ausreichenden Nachwuchskräften vernachlässigt, zum anderen altert unsere Gesellschaft. Vor allem (Ausbildungs-) Stellen 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 längst weit ins Hintertreffen geraten. Hinzu kommt eine Ruhestandseintrittswelle auf den öffentlichen Dienst zu. In den

nächsten Jahren werden unzählige Beschäftigte den Dienst aus Altersgründen beenden. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, fordert die dbb jugend thüringen einen vielfältigen Personalkörper. Vor dem Hintergrund einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft ist es unabdingbar, die Gesamtheit der Kompetenzen und Erfahrungen aller Bürger*innen als Chance zu betrachten und zu nutzen. Denn hier findet man viel Nachwuchskräftepotential.

Der öffentliche Dienst sollte ein Abbild unserer Gesellschaft darstellen und somit die zunehmende Vielfalt widerspiegeln.

Die dbb jugend thüringen fordert daher:

- verstärkte Vielfalt im öffentlichen Dienst unter Beachtung aller Dimensionen.
- eine Begegnung der Herausforderungen des Demografischen Wandels und des Nachwuchskrätemangels mit dem Diversitätsmanagement.
- Einsatz von veränderten diskriminierungsfreien Personalgewinnungsmethoden (zum Beispiel: anonyme Bewerbungen, heterogene Zusammensetzung der Auswahlbeteiligten)
- die Schaffung von diskriminierungsfreien Rahmenbedingungen.