Diversität in öffentlichen Einrichtungen

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes

Ansichts-PDF (7 von 56 Seiten)
Für eine komplette Version dieser Publikation :
https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/?back=101

IMPRESSUM

Autor*innen
Joshua Kwesi Aikins, Samera Bartsch, Daniel Gyamerah, Lucienne Wagner

Zitiervorschlag
Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen" Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin.

Die Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen - Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene" wurde von dem Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung: Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung unterstützt. Das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der Humboldt-Universität zu Berlin hat das Team von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership bei der Entwicklung des Fragebogens wissenschaftlich beraten.

Herausgeberin
Citizens For Europe gemeinnützige UG (haftungsbeschränkt)
Projekt: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership
Geschäftsführer: Martin Wilhelm (V.i.s.d.P.)
Postfach 060841
1006 Berlin

Onlineabruf: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

Kontakt
vielfalt@citizensforeurope.org
Tel: +49 (0)30 20 93 92 347
www.vielfaltentscheidet.de

Gestaltung:
imagistan.com / Illustrationen: Marcus Mazzoni & Yorgos Konstantinou / Layout und Satz: Marcus Mazzoni

ISBN: 978-3-945585-99-3

Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership ist ein Projekt von Citizens For Europe und wurde finanziert durch Mittel der Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin.

© Copyright Februar 2018 – Alle Inhalte, insbesondere Texte, Illustrationen, Grafiken und abgebildete Teile des Fragebogens und darin formulierte Fragen zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich der der Nutzung, Vervielfältigung, Veröffentlichung, Bearbeitung und Übersetzung, bleiben vorbehalten, Citizens For Europe gUG.

VIELFALT ENTSCHEIDET
Diversity in Leadership

citizens FOR EUROPE

LOTTO STIFTUNG BERLIN

2.2.1. Vertretene Einrichtungen

Bestimmte Einrichtungen sind überproportional häufig vertreten und daran gekoppelt sind auch die dort im Rahmen der Befragung geäußerten Perspektiven in den Ergebnissen präsenter. Zu diesen Einrichtungen gehören die Senatsverwaltung für Finanzen, die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, das Landesamt für Gesundheit und Soziales, das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und die Berliner Verkehrsbetriebe. Aus diesen 5 Einrichtungen kommen die Antworten von 119 Befragten.

Bei 187 Befragten insgesamt, die ihre Einrichtungszugehörigkeit angegeben haben, umfassen die aufgezählten Einrichtungen also fast zwei Drittel. In der folgenden Übersicht lässt sich ablesen, in welchem Umfang Führungskräfte aus verschiedenen Arten öffentlicher Einrichtungen an der Befragung teilgenommen haben.[39]

Führungskräfte aus verschiedenen Arten öffentlicher Einrichtungen, die an an der Befragung teilgenommen haben

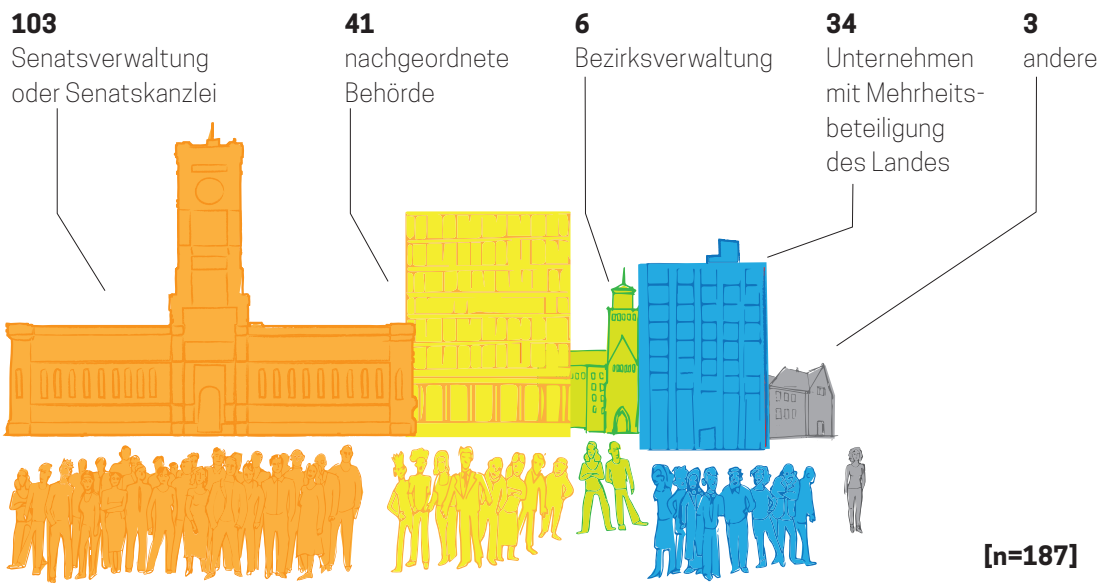

Abbildung 1: Vertretene Einrichtungen[40]

39. Die überproportionale Vertretung dieser Einrichtungen ist jedoch nicht rein mit der Annahme zu begründen, dass die intrinsische Motivation oder das generelle Interesse am Thema Diversität hier höher war, sondern ist auch technisch-organisatorisch zu begründen, insofern, als dass das Weiterleitungsverfahren in diesen Einrichtungen reibungsloser funktioniert hat.

40. Zu „anderen" Einrichtungsarten gehören die amtliche Statistik und nachgeordnete Einrichtungen der Senatskulturverwaltung.

2.2.2. Führungsebene, Anzahl der Mitarbeitenden und Personalgewinnung

Von den befragten Personen haben sich 20 % der oberen Führungsebene und jeweils etwa 40 % der mittleren oder der unteren Führungsebene zugeordnet. Unter den befragten Führungskräften ist Vollzeitbeschäftigung die Regel. So sind 91 % der befragten Führungskräfte in Vollzeit beschäftigt, während lediglich 9 % in Teilzeit arbeiten.
Die befragten Führungskräfte haben zwischen 1 und 2.000 Beschäftigten. Der Durchschnitt beträgt 64,49 Mitarbeitende, der Median liegt bei 11 Personen (das heißt, eine Hälfte der befragten Führungskräfte hat ein bis elf Mitarbeitende, die andere Hälfte hat 11 bis 2.000 Mitarbeitende). Zusammengerechnet sind die befragten Führungskräfte für ca. 8.500 bis 9.000 Personen zuständig.[41] Die befragten Führungskräfte in den Senatsverwaltungen haben im Schnitt deutlich weniger Mitarbeitende als Führungskräfte in den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes.

Die befragten Führungskräfte sind in unterschiedlichem Ausmaß in verschiedene Phasen der Personalgewinnung involviert. So geben 81 % an, dass sie bei der Erstellung von Anforderungsprofilen beteiligt sind, 71 % wirken bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen mit, 76 % schlagen Personen für die engere Auswahl in Bewerbungsverfahren vor. 80 % sind an der Durchführung von Vorstellungsgesprächen beteiligt und 66 % übernehmen finale Personalentscheidungen. Nur 5 % der Befragten geben an, dass sie in keiner der gefragten Phasen involviert sind.

Die Beteiligung an verschiedenen Phasen der Personalgewinnung zeigt, dass die Befragten Einfluss darauf haben können, ein diverses Personal einzustellen. So schreibt beispielsweise auch eine der Führungskräfte selbst: „Die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit hängt sehr viel von der einzelnen Führungsperson ab. Sie hat die Möglichkeit, über Stellenbesetzungen und Praktika zu fördern oder die Problematik zu ignorieren.“ Aber auch wenn einzelne Führungskräfte bereits etwas ausrichten können, so schreibt eine andere Person, brauche es doch auch „eine kritische Masse an Führungskräften die das gleiche Ziel haben“.

In welchen Phasen der Personalgewinnung sind Sie beteiligt? (Mehrfachantworten möglich)

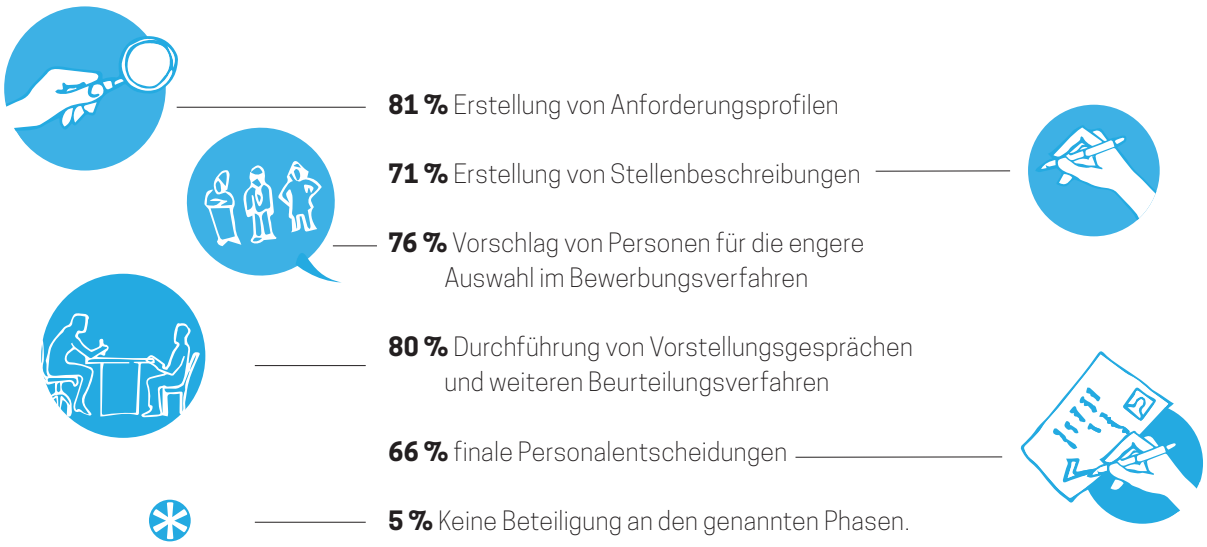

Abbildung 2: Beteiligung an der Personalgewinnung

41. Eine genaue Zahl ist schwer zu ermitteln, da durch den Einbezug verschiedener Führungsebenen Beschäftigte doppelt gezählt wurden.

2.3. Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit: Problemwahrnehmung, Erfahrungen mit Strategien und Einschätzungen des Handlungsbedarfs

2.3.1. Welche Handlungsbedarfe bestehen aus Sicht der Führungskräfte?

Die befragten Führungskräfte sehen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im eigenen Verantwortungsbereich den größten Handlungsbedarf zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit bezogen auf die Dimensionen ethnische Herkunft / rassistische Diskriminierung, Behinderung/Beeinträchtigung und soziale Herkunft / sozio-ökonomische Lage. Einen eher mittleren bis geringen Handlungsbedarf sehen sie bei den Dimensionen Geschlecht, Lebensalter, sexuelle Orientierung/ Identität.

Den geringsten Handlungsbedarf sehen die Befragten bei der Dimension Religion. Aus den Antworten auf eine weitere Frage lässt sich rückschließen, dass sich die Verwaltung tendenziell als neutral versteht. Die Ausübung einer Religion könnte als etwas verstanden werden, das in den Bereich des Privaten gehört und religionsbezogene Diskriminierung auch darum im eigenen Verantwortungsbereich als nicht relevant eingeschätzt wird. Hier ist anzumerken, dass 20 % der Befragten angegeben haben, dass sie das Verständnis, dass Verwaltungen sich insgesamt als neutral verstehen, als ein Hindernis für die Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit wahrnehmen.

Einschätzung des gesellschaftlichen Handlungsbedarfs zur Förderung von Chancengleichheit bezogen auf...

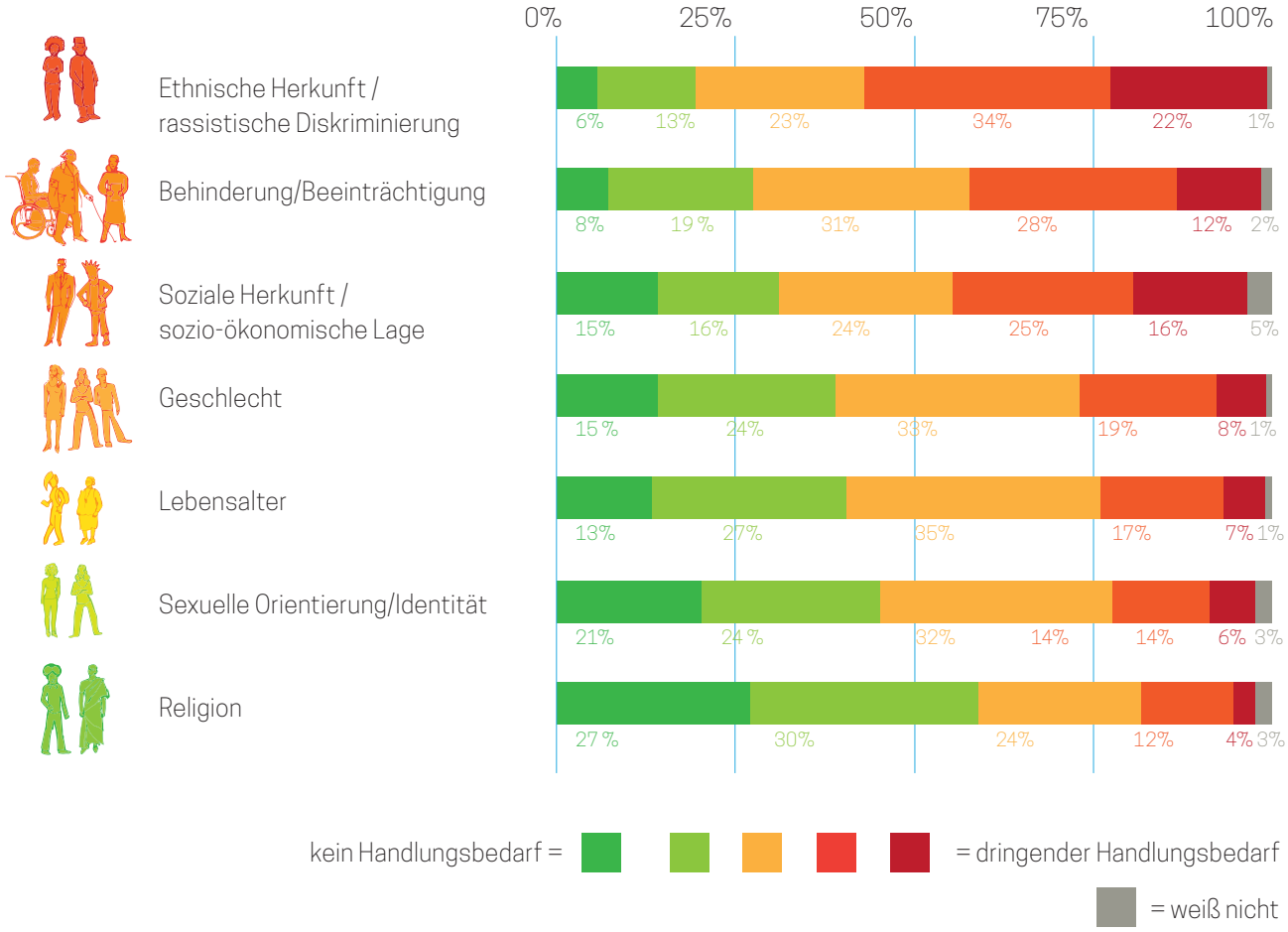

Abbildung 3: Einschätzung des gesellschaftlichen Handlungsbedarfs

Es gibt drei Deutungsmöglichkeiten für diese Diskrepanz:

(a) Die Befragten sehen die Verantwortung zur Herstellung von Chancengleichheit auf einer höheren Ebene als im eigenen Verantwortungsbereich und weisen damit auch die Verantwortung von sich.

(b) Das Einräumen eines Handlungsbedarfs im eigenen Verantwortungsbereich könnte auch ein implizites Eingeständnis bedeuten, dass die jeweilige Person selbst unzureichend aktiv geworden ist und die Hinterfragung der eigenen Arbeitsweise ablehnt.

(c) Die befragte Person ist gegenüber der gesellschaftlichen Diskriminierungsproblematik sensibilisiert und leistet im eigenen Verantwortungsbereich bereits viel zu deren Beseitigung.

Weitere Felder bezüglich derer laut den Befragten Handlungsbedarf besteht, sind die Themen „Familienfreundlichkeit“ und „Work-Life-Balance“.

Der gesellschaftliche Handlungsbedarf in Bezug auf rassistische Diskriminierung / ethnische Herkunft wird von den Befragten insgesamt als am höchsten eingeschätzt.

2.3.3. Welche Strategien zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit werden umgesetzt?

Im nächsten Abschnitt soll aufgezeigt werden, welche Strategien zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit die Befragten bereits umsetzen. So geben knapp drei Viertel der Befragten an, dass sie in ihrem Verantwortungsbereich formelle oder informelle Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit umsetzen. Bei der folgenden Darstellung handelt es sich um eine Aufzählung der Strategien, bzw. wie viele Befragte angegeben haben, diese durchzuführen. Aussagen bezüglich der sich daraus ergebenden Veränderungen und Einschätzungen bzgl. der Wirksamkeit erfolgen im darauf folgenden Abschnitt.

Insgesamt deutet sich an, dass auf jene Strategien ein Fokus gelegt wird, die auf die Weiterentwicklung und Sensibilisierung des bestehenden Personals sowie auf veränderte Anforderungsprofile für bestehendes und neues Personal abzielen. So haben die meisten Befragten angegeben, dass sie in Anforderungsprofilen für Mitarbeitende Diversity-Kompetenz aktiv einfordern (43 %) und dass Schulungen von Mitarbeitenden zu Themen wie Diversity- oder Interkultureller Kompetenz umgesetzt werden (41 %). Schulungsangebote zu vielfaltssensiblen Führungskompetenzen werden hingegen lediglich von 20 % der Befragten als umgesetzte Maßnahmen genannt. Darüber hinaus geben 18 % der Befragten an, dass Mitarbeitende Sprachkurse besuchen. Die Entwicklung von Leitbildern oder eines Maßnahmenplans zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit (23 %) wird deutlich häufiger genannt als Organisationsentwicklungsprozesse (9 %).
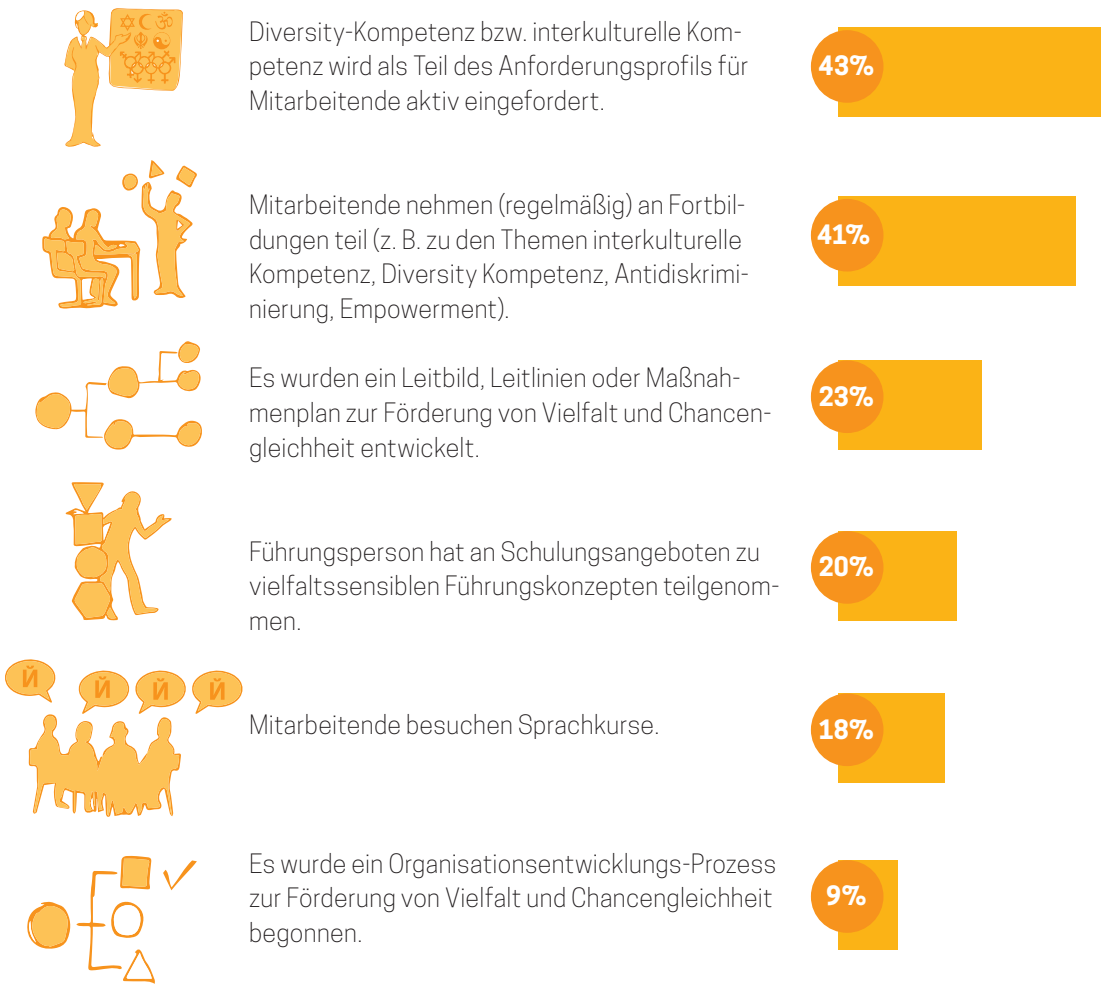
Abbildung 6: Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit (Personal- und Organisationsentwicklung)