

Diversität und Chancengleichheit Survey 2019

„Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“

Die wichtigsten Zahlen und Erkenntnisse auf einen Blick

Die erste zentrale Beschäftigtenbefragung in der Bundesverwaltung gibt Aufschluss über den Stand der interkulturellen Öffnung der Bundesverwaltung, ein wichtiges Ziel des Nationalen Aktionsplans Integration der Bundesregierung.

Eckdaten und Methodik

- Grundgesamtheit: 231.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung
- Teilnehmende Behörden: 55, in denen 76 Prozent aller Beschäftigten der unmittelbaren Verwaltung tätig sind
- Realisierte Interviews: über 47.000
- Damit **erstmalig repräsentative Daten und internationale Vergleichbarkeit** zur Diversität der Beschäftigten der unmittelbaren Bundesverwaltung
- Online-Erhebung zwischen Mai und November 2019

Zentrale Erkenntnisse

- Das **durchschnittliche Diversitätsklima** für die gesamte Bundesverwaltung **liegt bei 3,2** auf einer Skala von 1 bis 5 (Je höher der Index, desto positiver ist die Wahrnehmung des Diversitätsklimas der Befragten). Der **Diversitätsklimaindex** zeigt an, wie Beschäftigte der Bundesverwaltung das Diversitätsmanagement ihrer Organisation beurteilen und bietet eine Vergleichsmöglichkeit für künftige Befragungen.
- **Hohes berufliches Wohlbefinden der Beschäftigten mit Migrationshintergrund:** 69 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wie auch ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund berichten von einer hohen oder sogar sehr hohen Arbeitszufriedenheit. Zudem berichten 55 Prozent von einer (sehr) hohen Verbundenheit mit ihrem Arbeitgeber.
- **Positive Konsequenzen des Diversitätsmanagements auf das berufliche Wohlbefinden:** Ein aktiver Umgang des Arbeitgebers mit der kulturellen Diversität der Beschäftigten durch Maßnahmen des Diversitätsmanagements führt zu einer deutlich höheren Arbeitszufriedenheit sowie einer stärkeren Verbundenheit mit dem

Arbeitgeber. Das Diversitätsmanagement wirkt sich dabei positiv auf alle Beschäftigten aus – sowohl für Kolleginnen und Kollegen mit als auch ohne Migrationshintergrund.

- **Lediglich 12 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundesverwaltung haben einen Migrationshintergrund** (Vergleich Anteil in der Gesamtbevölkerung: 25,5 Prozent im Jahr 2018; in der Privatwirtschaft: 26,2 Prozent).
- Obwohl Beschäftigte mit Migrationshintergrund lediglich 12,0 Prozent des Gesamtpersonals stellen, sind sie zu 19,6 Prozent **überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen** tätig.
- Zudem sind sie, in Relation zu ihrem Gesamtanteil, mit 18,2 Prozent **häufiger überqualifiziert** tätig.
- **Beschäftigte mit Migrationshintergrund** sind mit 10,1 Prozent leicht **unterdurchschnittlich unter den Beamtinnen und Beamten** repräsentiert und **profitieren mit 9,6 Prozent auch unterdurchschnittlich von Beförderungen**.

Sechs Handlungsfelder

1. Vielfalt in der Bundesverwaltung durch veränderte Maßnahmen der **Personalgewinnung** stärken, z.B. anonyme Bewerbungen, kultursensible Auswahlverfahren und heterogen zusammengesetzte Auswahlkommissionen.
2. Chancengleichheit für alle Beschäftigtengruppen durch **gezielte Personalentwicklung** in der Bundesverwaltung verwirklichen.
3. Potenziale der Vielfalt durch **behördenspezifische Maßnahmen des Diversitätsmanagements** heben und interkulturelle Kompetenzen fördern.
4. **Verbesserung der Strukturen, um Diskriminierung vorzubauen**, durch klare Beschwerdewege und Zuständigkeiten.
5. **Diversitätsleitlinien in der Bundesverwaltung verankern**, um die interkulturelle Öffnung der Verwaltung voranzutreiben.
6. Ergebnisse überprüfen durch regelmäßiges Berichtswesen und **Monitoring** zur kulturellen Vielfalt in der Bundesverwaltung.