

# Diversity – ein Thema mit wachsender Bedeutung in Europa

**Der Begriff „Diversity“ lässt sich wegen der Fülle an möglichen Definitionen (siehe etwa auf der Diversity-Website <http://www.ungleich-besser.de>) wohl am besten mit „Vielfältigkeit“ übersetzen. Soziale, wirtschaftliche und rechtliche Veränderungen machen es für die öffentlichen Verwaltungen notwendig sich mit diesem Aspekt auseinanderzusetzen.**



Elisabeth Dearing

Durch steigende Mobilität, aber auch globale soziale und humanitäre Krisen wird die Bevölkerung in Europa immer stärker multikulturell durchmischt. Wenn der Zweck der öffentlichen Verwaltung ihr Dienst an den Bürgerinnen und Bürgern ist, so ist sie auch gefordert, die sich ändernden Bedürfnisse und Erwartungen bei der Leistungserbringung zu berücksichtigen. Im Klartext reicht dies etwa von vermehrten Sprachkenntnissen der MitarbeiterInnen bis hin zur Integration von Menschen als „Native-speaker“ aus anderen Kulturkreisen in den öffentlichen Dienst.

## **Frischer Wind und neue Fähigkeiten in den öffentlichen Diensten**

Ebenso ist die Verwaltung aufgerufen, für die neuen Anforderungen ein möglichst großes Potenzial an verschiedenartigen Fähigkeiten und Sichtweisen in den Leistungsprozess zu integrieren und weiterzuentwickeln. Die Zusammenarbeit etwa mit einem Kollegen im Rollstuhl sensibilisiert für all die kleinen und großen täglichen Hindernisse, mit denen Menschen mit Behinderung konfrontiert sind: zu eng

geparkte Autos, die verhindern dass man die Strasse überqueren kann oder zu rasch schließende Türen, die den Eintritt in ein Gebäude erschweren. Da die Vielfalt an Sichtweisen und Fähigkeiten zu einer insgesamt besseren und adäquateren Leistung beitragen, tun PersonalmanagerInnen gut daran, sich um die Aufnahme und Weiterentwicklung gerade jener Menschen besonders zu kümmern, die in ihrer Organisation unterrepräsentiert sind. Das kann bedeuten, dass in einem „jungen“ Unternehmen darauf geachtet wird, dass auch erfahrene ältere MitarbeiterInnen im Team bleiben oder dass in frauendominierten Bereichen verstärkt Männer als Mitarbeiter aufgenommen werden.

## **Flexibilität ist gefragt**

Auch die von den BürgerInnen geforderte größere Flexibilität der Leistungsangebote der öffentlichen Verwaltung muss ihren Niederschlag in geänderten ebenfalls flexibleren Arbeitszeiten finden. Wenn etwa die Studienbeihilfenbehörde in den Stoßzeiten von Oktober bis Dezember jedes Jahr die Regelarbeitszeit erhöht, um sie dann in Zeiten mit geringerem Arbeitsanfall wieder auszugleichen, so ist dies ebenso zum Nutzen der StipendienbezieherInnen, wie der großteils weiblichen Bediensteten mit

Kindern. Letzteren wird es durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, eine bessere Balance zwischen Arbeit und Familie zu finden.

## **Kultur der Offenheit für das „Andere“**

Interesse und Offenheit für „andere“ Menschen, die nicht so sind wie man selbst, wird zunehmend als wichtiger Wert in der Kultur von Organisationen anerkannt. Unter dem Schlagwort „Corporate social responsibility“ erkennen Wirtschaftsunternehmen immer stärker die positiven Effekte von Offenheit und Integration der Vielfalt für Produktivität und Image ihres Unternehmens. Öffentliche Verwaltungen haben in der Gesellschaft nach wie vor eine Art Vorreiterfunktion, verbunden mit der Verpflichtung, Leitwerte vorbildlich umsetzen.

## **Diversity als Schwerpunkt in Europa**

Auf europäischer Ebene läuft derzeit ein Aktionsprogramm unter dem Titel „For Diversity – Against Discrimination“. Unter <http://www.stop-discrimination.info> wird dieses Programm näher beschrieben, das europaweite Informationsnetze zwischen Einzelnen und Organisationen zum Austausch von bewährten Verfahren oder auch

Studien zum Thema finanziert. Auch hier ist wieder erkennbar, dass sich Diversity und Antidiskriminierung längst aus dem engen Rahmen der Gleichberechtigung der Geschlechter gelöst haben und zahlreiche andere Diskriminierungsaspekte mitumfassen: Diskriminierungen aus Gründen des Alters, der Behinderung, der Religion, der ethnischen Herkunft etc.

### „Delivering a Diverse Civil Service“ (Großbritannien)

Die britische EU-Präsidentschaft hat im Herbst 2005 im Rahmen des European Public Administration Networks (EPAN) einen Bericht zum Stand von Diversity in Europa herausgebracht. Ziel dieser Studie war es, öffentliche Verwaltungen für das Thema zu sensibilisieren und bereits angewandte gute Praktiken darzustellen.

Beispielhaft kann etwa auf das britische Programm „Delivering a Diverse Civil Service“ hingewiesen werden (<http://www.diversity-whatworks.gov.uk>). Ziel dieses Programms ist es, bis 2008 durch eine Fülle an Maßnahmen:

- den Frauenanteil der mittleren Führungsebene auf 37 Prozent zu erhöhen (von 29,4 Prozent im Oktober 2005);
- den Frauenanteil im Top-Management auf 30 Prozent zu erhöhen (24,6 Prozent im Oktober 2005);

- den Anteil von ethnischen Minderheiten im öffentlichen Dienst auf 4 Prozent zu steigern (2,9 Prozent im Oktober 2005);
- den Anteil an Menschen mit Behinderung auf 3,2 Prozent zu erhöhen (2,8 Prozent im Oktober 2005).

Langfristiges Ziel ist es, mit der Zusammensetzung des Öffentlichen Diensts die Bevölkerung entsprechend abzubilden: „[...] to ensure that the Civil Service reflects the population“.

### „La Diversité fait notre richesse“ (Belgien)

Auch Belgien hat nicht zuletzt aufgrund der Vielfalt seiner Bevölkerungsgruppen und an eingebürgerten Menschen insbesondere aus dem nordafrikanischen Raum die Notwendigkeit erkannt, den öffentlichen Dienst entsprechend weiterzuentwickeln. Im Februar 2005 wurde unter dem Titel „La Diversité fait notre richesse“ (Die Vielfalt macht unseren Reichtum aus) ein Aktionsplan gestartet (<http://www.pourladiversite.be>).

Durch zahlreiche Kommunikationskampagnen soll das Bewusstsein für den „Reichtum der Vielfalt“ gestärkt, durch Netzwerke von PraktikerInnen in der „Diversity-Szenerie“ die Effektivität der Maßnahmen erhöht werden.

### Österreichs Beiträge zum Thema

Österreich ist in der britischen Studie mit zwei Projekten vertreten: dem bereits erwähnten Modell der flexiblen Arbeitszeit in der Studienbeihilfenbehörde und mit dem „Cross-Mentoring für Frauen im Bundesdienst“. Dieses Programm soll durch aktive Unterstützung und Förderung der Karriereentwicklung von Frauen im Bundesdienst deren Chancen auf eine Weiterentwicklung verbessern und damit einem Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene leisten. Dabei werden aus einer erfahrenen Führungsfrau und einer jungen Mitarbeiterin ein „Mentoring-Paar“ gebildet, das ein Jahr lang an einem persönlichen Karriereentwicklungsprojekt der jungen Mitarbeiterin arbeitet.

Dieser Artikel kann lediglich einige Blitzlichter auf das breite Feld von Diversity-Aktivitäten werfen. Wenn er die Neugier und das Interesse der Leserinnen und Leser geweckt hat, so hat er seinen Zweck erfüllt. ■

Dr. Elisabeth Dearing ist Leiterin der Abteilung III/7: Verwaltungsreform, Personalentwicklung und Controlling des BKA. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten zählen: die Leitung des VerwaltungsInnovationsProgrammes für die Bundesverwaltung, Organisationsentwicklung, Leistungsindikatoren und Leistungsvergleiche, Verwaltungswettbewerbe, Mitglied des Bureaus des OECD-Public Governance Committee.

## Neuigkeiten aus dem Institut – Neuigkeiten aus dem Institut

### Kontierungslleitfaden für Gemeinden und Gemeindeverbände Änderungen aufgrund der VRV-Novelle 2006

Mit dem BGBl. II Nr. 45/2006 erfolgten einige Änderungen der Haushaltssystematik (Postenverzeichnis für Gemeinden) sowie im Nachweis über den Schuldenstand (Anlage 6). Das KDZ stellt die dadurch notwendigen Änderungen des Kontierungslleitfadens in einer kleinen Broschüre zusammen und bietet diese den Gemeinden gegen Kostenersatz an.

Detaillierte Informationen erhalten Sie unter <http://www.kdz.or.at/publikationen>