

BERLIN



DIVERSITY- GERECHTE PERSONAL- GEWINNUNG UND -AUSWAHL



Eine praxisorientierte
Handreichung



B. ASPEKTE EINER DIVERSITÄTSORIENTIERTEN ANFORDERUNGSANALYSE

Aspekt	Leitfragen
<p>Diversity-Ziele der Organisation</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Diversity-Ziele verfolgt Ihre Behörde im Rahmen der Personalarbeit? Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> – Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von insbesondere schwerbehinderten/ihnen gleichgestellten Personen, Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte, – Erweiterung von Diversity-Kompetenzen der Beschäftigten durch Personalentwicklungsmaßnahmen, – Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen bei Neueinstellungen. 2. Welche Diversity-Ziele verfolgt die Organisation in Hinblick auf die diskriminierungskritische und diversityorientierte Umsetzung von Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger? Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> – Stärkung der erfolgreichen Inanspruchnahme von ausgewählten Dienstleistungen durch diskriminierte Bürgerinnen und Bürger, – Etablierung von niedrighschwelligen Beschwerde- und Feedbackstrukturen für Bürgerinnen und Bürger und Mitarbeitende. 3. Was müssen die zukünftigen Beschäftigten mitbringen, um die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger noch besser zu erfassen und das Dienstleistungsangebot des Öffentlichen Diensts in Bezug auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen aller Bürgerinnen und Bürger diversitysensibel und diskriminierungskritisch auszubauen? Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> – Mehrsprachigkeit, – Kenntnisse der Lebensrealitäten von Personen aus diskriminierten Gruppen z. B. in einem Wohnungsamt (von alleinerziehenden Elternteilen, von Rassismus Betroffenen, von Menschen mit eigener Migrationserfahrung und/oder mit Behinderungen), – Fähigkeit, in Einfacher und Leichter Sprache zu kommunizieren oder die Bereitschaft, diese zu erwerben.

Aspekt	Leitfragen
<p>Demografische Rahmenbedingungen im Sozialraum</p>	<p>4. Wie gestaltet sich die Bevölkerungsstruktur im Einsatzgebiet meiner Dienststelle? Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> — In welchen Sprachen müssten die Mitarbeitenden der Behörde idealerweise kommunizieren können, um den Bedarfen der Bevölkerung des Einsatzgebietes bestmöglich entsprechen zu können? <p>5. Welche Bevölkerungsgruppen nehmen welche Dienstleistungen in Anspruch? Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Es nehmen Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen oder Erfahrungen eine Dienstleistung in Anspruch (z. B. ältere Menschen, Elternteile, Menschen mit Migrationsgeschichte, nicht-binäre Personen, gleichgeschlechtliche Paare), lohnt es sich, Beschäftigte mit direktem Bürgerinnen- und Bürgerkontakt auf potenzielle Diskriminierungsrisiken hinzuweisen, um diese zu vermeiden. Die Erfassung der Fähigkeit „Diskriminierungen erkennen und vorbeugen“ im Anforderungsprofil, würde dementsprechend die hierzu notwendigen Personalentwicklungs-Maßnahmen begründen.

Aspekt	Leitfragen
<p>Formelle und informelle Hürden</p>	<p>6. Welche indirekten Barrieren werden durch Formulierungen im Anforderungsprofil möglicherweise geschaffen, z. B. Nutzung von Begriffen, die typischerweise eher männlich assoziiert werden (z. B. Arbeiten in einer Mannschaft, durchsetzungsstark, technikaffin etc.)?</p> <p>7. Werden im Anforderungsprofil formale Barrieren geschaffen, z. B. bei Abschlüssen, die Quereinsteigerinnen und -einsteiger oder Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen ausgrenzen, so dass diese sich trotz möglicherweise vorhandener Kompetenzen und der Befähigung zur Ausübung der Aufgaben, im Auswahlgespräch nicht präsentieren können?</p> <p>8. Wie können, entsprechend der Empfehlung im Rahmen der Expertise „Diversity und Personalgewinnung im Kontext der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen“⁸⁹, fachliche Einzelanforderungen zugunsten von Schlüsselkompetenzen im Anforderungsprofil beschränkt oder flexibilisiert werden?</p> <p>Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Die explizite Nennung von „vergleichbaren Qualifikationen“ (und der tatsächliche routinierte Umgang mit solchen Angaben) sowie „(langjähriger) Erfahrung“ auch jenseits der Verwaltung bei gleichzeitigem Angebot entsprechender Personalentwicklungs-Maßnahmen kann zum Anstieg von Bewerbungen verwaltungsfremder Interessierter führen.

89 Geppert J./ Sander, E. (2017): Diversity und Personalgewinnung im Kontext der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen. Eine Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung - Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung.