

BERLIN



DIVERSITY- GERECHTE PERSONAL- GEWINNUNG UND -AUSWAHL



Eine praxisorientierte
Handreichung



4.3.4. FRAGEN UND BEISPIELFÄLLE ZUR FESTSTELLUNG VON DIVERSITY-KOMPETENZEN

Im Folgenden finden Sie exemplarische Fragen- oder Aufgabenstellungen mit Beispielantworten und Operationalisierungen zur Überprüfung von Diversity-Kompetenzen in Auswahlgesprächen. Basis der Fragen- und Aufgabenstellungen ist das jeweilige Anforderungsprofil der

Stelle. In Kapitel 2 ging es um die Formulierung eines diversitygerechten Anforderungsprofils, im Folgenden geht es um die Formulierung von Fragen und Antworten zur Abfrage von Diversity-Kompetenzen als Orientierung für die Auswahlkommission.



BEISPIELFRAGEN UND FÄLLE ZUR ERMITTLUNG VON DIVERSITY-KOMPETENZEN

Die Förderung von Vielfalt ist uns nicht nur im Rahmen unseres Arbeitskontextes wichtig, sondern stellt auch eine gesetzliche Verpflichtung für uns dar.

- Welche Gesetze kennen Sie als Führungskraft in diesem Zusammenhang, insbesondere zur Förderung von Vielfalt?
- Können Sie Beispiele für Maßnahmen nennen, die Sie als Führungskraft zur Förderung von Vielfalt umsetzen sollen?
- Welche allgemeinen Förderinstrumente sehen LGG und PartMigG vor?
- Was müssen Sie bei der Beurteilung einer/eines schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigen?
- Was ist der Anwendungsbereich des AGG, was ist der Anwendungsbereich des LADG?

Mögliche Antworten:

- u. a. AGG, LADG, PartMigG, VV Inklusion behinderter Menschen bzw. SGB IX, LGG, UntSelxldGIG.
- Positive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich im Sinne von LGG, AGG, PartMigG, VV Inklusion behinderter Menschen bzw. SGB IX in der Stellenbesetzung.
- Besondere Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Ausbildung, Gremienbesetzung, Erstellung von Förderplänen.
- Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsgespräch, sofern erwünscht, sowie Berücksichtigung einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit, eingehende Prüfung der Persönlichkeit und fachlichen Leistung.
- AGG: unter anderem Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, LADG: öffentlich-rechtliches Handeln mit Ausnahme der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Die Förderung von Vielfalt ist uns nicht nur im Rahmen unseres Arbeitskontextes wichtig, sondern stellt auch eine gesetzliche Verpflichtung für uns dar.

- a) Welche Vorteile bringt eine vielfältige Verwaltung mit sich?
b) Welche Herausforderungen sehen Sie in diesem Kontext?**

Mögliche Antworten:

- a)**
- Anliegen von Kundinnen und Kunden können besser bearbeitet werden,
 - es besteht entsprechender Bedarf (demographischer Wandel, Fachkräftemangel),
 - Zukunftsfähigkeit ist gewährleistet durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven der Berliner Gesellschaft,
 - Die Arbeitsergebnisse sind besser, wenn Beschäftigte sich mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen einbringen,
 - Gesetzliche Aufträge sind erfüllt,
 - Verwaltung wird für mehr Menschen als Arbeitgeberin attraktiver,
 - Kundinnen- und Kundenzufriedenheit durch diskriminierungskritische Service-Strukturen.
- b)**
- Gefahr, dass bestimmte Anliegen nur/in erster Linie Beschäftigten unterrepräsentierter Gruppen als vermeintliche Expertinnen und Experten zugeschoben werden (statt einer diversityorientierten Ausrichtung und Verantwortung aller Beschäftigten),
 - mehr Diskussionsbedarf im Team durch unterschiedliche Perspektiven/Herangehensweisen, dafür dann aber auch neue/innovative Wege/Lösungen
 - Widerstände aus dem Team gegenüber der Umsetzung von Diversity-Prozessen

Die Förderung von Vielfalt ist uns wichtig.

Welche Vielfalt gilt es denn für unsere Verwaltung zu berücksichtigen?

Mögliche Antworten:

- Menschen in ihren Meinungen, Erfahrungen, Hintergründen, Biografien, Sprachen, Privilegien, Potenzialen,
- Diversity Dimensionen nach dem LADG: Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronischen Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität, sozialer Status.



FALLBEISPIEL 1

Sie führen ein Stellenbesetzungsverfahren durch, um Ihr Team auszubauen. Das erste Interview steht bevor. Sie als zukünftige Führungskraft haben die Aufgabe, zu begrüßen und das Gespräch zu eröffnen. Die Person hat im Lebenslauf „divers“ als Geschlecht angegeben.

- Wie leiten Sie das Gespräch diskriminierungskritisch ein?
- In welche typischen Fallen könnten Sie tappen?

Mögliche Antworten:

- „Guten Tag, Vorname Nachname. Schön, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Als erstes würden wir gerne sicherstellen, dass wir Sie Ihren Wünschen entsprechend ansprechen. Wie möchten Sie angesprochen werden? Mit welchem Pronomen dürfen wir Sie ansprechen?“
- Geschlechterbinaritäten⁸⁸ werden durch automatisierte Antwort reproduziert, falsche Ansprache der bewerbenden Person.

Tabelle 16: Fallbeispiel 1

⁸⁸ Die Geschlechterbinarität ist die Einteilung in Frau und Mann, weiblich/männlich, feminin/maskulin. Einige Personen verorten sich außerhalb dieser Binarität, zum Beispiel nicht-binäre und ageschlechtliche Personen.

FALLBEISPIEL 2

In Ihrer Abteilung/Ihrem Referat/Ihrem Sachgebiet wird darüber diskutiert, inwieweit es sinnvoll ist, gendergerechte und Einfache Sprache für die interne Kommunikation zu verwenden. Hierzu gehen die Meinungen auseinander.

- Welche Vorteile sehen Sie darin, sich sprachlich auf unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedarfe einzustellen?
- Welche Herausforderungen sind aus Ihrer Sicht damit verbunden?

Mögliche Antworten:

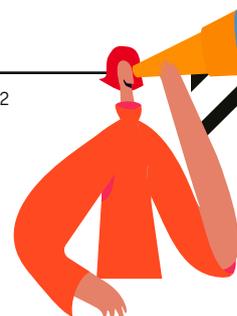
a)

- Personen adressatinnen- und adressatengerecht ansprechen,
- Unterschiedliche Personengruppen erreichen,
- Wissen über Gebrauch vom Gender-Sternchen, Doppelpunkt und Unterstrich,
- Mehrsprachigkeit im Kundinnen- und Kundenkontakt.

b)

- Interne Widerstände zur Relevanz und Mehrwert,
- unterschiedliche Wissensstände und Expertisen dazu im Team,
- Schulungen notwendig.

Tabelle 17: Fallbeispiel 2





FALLBEISPIEL 3

Gegen einen Sachbearbeiter in Ihrer Abteilung in einem Berliner Bezirksamt liegt nach folgendem Vorfall eine Beschwerde vor:

„Zur Beantragung einer öffentlichen Leistung in Ihrer Behörde gibt eine junge Frau ihren Namen an, der von dem zuständigen Sachbearbeiter als „nicht-deutsch“ wahrgenommen wird. Nach einem Blick auf das Personaldokument sagt der Sachbearbeiter: „Naja, Sie werden ja bestimmt bald heiraten und dann bekommen Sie einen vernünftigen Namen.“

- Ist der Anwendungsbereich des LADG eröffnet?
- Welche Merkmale (Mehrfachdiskriminierungen sind möglich) sind betroffen?
- Welche Diskriminierungsform liegt vor?
- Ist die Äußerung des Sachbearbeiters gerechtfertigt?

Mögliche Antworten:

- Der Anwendungsbereich des LADG ist eröffnet. Die Frau beantragt in der Berliner Verwaltung (vgl. § 3 LADG, Geltungsbereich) eine öffentliche Leistung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns (§ 2 LADG).
- Bewerbende sollten erkennen, dass hier eine Diskriminierung gegeben ist. Die rechtliche Einordnung müssen sie aber ggf. noch nicht kennen, sondern können sich das Fachwissen zu Beginn der Beschäftigung erschließen.
- Im vorliegenden Fall sind folgende Merkmale betroffen: rassistische Zuschreibung, ethnische Herkunft, Lebensalter, sowie Geschlecht und ggf. sexuelle Identität. vgl. § 2 LADG. Der Sachbearbeiter äußert sich vorliegend in abfälliger Weise über den vermeintlich nichtdeutschen Namen der Frau. Zudem vermittelt er das Bild, dass junge Frauen heiraten und den Namen ihres Partners annehmen sollten. Diese Äußerung kann für die Frau daher auch aufgrund ihrer Lebensweise und möglicherweise aufgrund ihrer sexuellen Identität verletzend sein. Die Äußerung ist auch auf das Geschlecht der Frau bezogen, da Äußerungen über mögliche Heiratspläne in der Regel mit Blick auf das weibliche Geschlecht erfolgen.
- Belästigung, § 4 Abs. 3 LADG. Durch die Äußerung des Sachbearbeiters ist die Würde der Frau verletzt worden. Die Äußerung beinhaltet Werturteile über die Herkunft und den Familienstand der Frau, die geeignet sind, abwertend und ausschließend zu wirken.
- Eine Rechtfertigung nach § 5 LADG liegt nicht vor. Eine Verletzung der Würde einer Person kann auch nicht durch einen „hinreichenden sachlichen Grund“ gerechtfertigt werden.

Tabelle 18: Fallbeispiel 3