

## Aktuelles

### Diversity: Ein Konzept für öffentliche Verwaltungen?

Diversity stellt ein Management-Konzept dar, das unterschiedliche Sichtweisen und Zugänge ermöglicht. Ein wesentlicher Aspekt bildet hierbei die Möglichkeit für Organisationen, ihr spezifisches Verständnis zu entwickeln und dies für die eigene Arbeit zu verwenden. Dazu erscheint es naheliegend, Bezüge der Themen „Vielfalt, Aufgeschlossenheit und Einbeziehung“ zur Aufgabenstellung einer Organisation, z. B. einer öffentlichen Verwaltung, als Grundlage für die eigene Definitionen zu verwenden. Steht zum Beispiel für ein Ministerium die Gestaltung der Lebensbedingungen der BürgerInnen im Vordergrund, dann rücken Verbesserungen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen sowie individuelle Entfaltungsmöglichkeiten bei einer spezifischen Definition in den Vordergrund.

Diversity als Instrument der Organisationsführung beschreibt die Gesamtheit der Strategien und Maßnahmen, die dazu führen, dass die Vielfalt aller Individuen in und von einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum nachhaltigen Erfolg, zum öffentlichen System oder zum gesellschaftlichen Miteinander genutzt werden. Insofern beinhaltet „Diversity“ zum Beispiel für eine öffentliche Verwaltung die vollständige, konsequente Ausrichtung einer Organisationskultur (oder Standortpolitik) auf die Tatsache, dass die BürgerInnen sowie die Angestellten und Beamten vielfältige Individuen sind.

---

#### Unser Tipp:

Am 1. Oktober 2005 tritt der neue **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)** in Kraft und regelt mit 35 Monaten Laufzeit bis Ende 2007 Einkommen, Arbeitszeit und Urlaubsgelder für alle Beschäftigten von Bund und Kommunen.

Nach 44 Jahren wird damit der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst!

Der neue Tarifvertrag sieht zahlreiche **Neuregelungen** vor: z.B. neue Entgeltgruppen, Besitzstandwahrung und Spielraum für flexible Arbeitszeiten sowie leistungsbezogene Vergütung - während die automatische Höherstufung durch Lebensalter abgeschafft wird.

**Bereiten Sie sich jetzt vor!** In unserem Praxis-Seminar **Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst** klären wir Sie über die veränderte Sachlage auf und geben Ihnen konkrete Handlungsempfehlungen zur **Umsetzung und Gestaltung**.

Eine detaillierte Programmübersicht und Termine in Ihrer Nähe [finden Sie hier...](#)

**Schauen Sie hier unverbindlich in unseren Seminarkalender!**

---

Mit Hilfe des Diversity Management Ansatzes werden einzelne, teilweise bereits existierende Initiativen einer Organisation verknüpft und erweitert. So existieren beispielsweise gesetzliche verankerte Ansätze für Frauen, Menschen mit Behinderung(en) und Migranten. Derzeit rücken zudem die Themen „sexuelle Orientierung“, „Alter“ und „Religion“ zunehmend in den Fokus von Fachreferaten oder Personalabteilungen. Ein übergreifender Diversity-Ansatz ermöglicht hier unter anderem, Erfahrungen der unterschiedlichen Gruppen (z. B. Vorurteile als Grund für Diskriminierung) zu sammeln und auszutauschen. In der Umsetzungsarbeit können sodann wertvolle Synergien erzielt werden. Einzelne Referate werden weiterhin spezifische Interessen für bestimmte Gruppen vertreten, während sich „Diversity“ besonders für verbindende Themen und Phänomene sowie für den gebündelten, kohärenten Kontakt zu zentralen Einrichtungen und der Leitung sowie ggf. der Politik eignet. Das Ziel eines solchen ‚horizontalen‘ Ansatzes besteht nicht darin, eine Gleichbehandlung Aller zu erreichen.

Vielmehr wird es darum gehen, alle Menschen mit ihren Unterschieden zu berücksichtigen und wert zu schätzen. Schließlich macht es für eine Organisation in mancher Hinsicht einen Unterschied, ob eine Person Mann oder Frau, Alt oder Jung ist oder andere Besonderheiten in den Arbeitsbereich einbringen kann. Diversity unterstützt das Grundverständnis für Chancengleichheit im engeren Sinne. Demnach wird für alle Menschen, unter Berücksichtigung von Unterschieden, eine gleich faire Ausgangsbedingung hergestellt. Wie der oder die Einzelne diese nutzt, bleibt ihm oder ihr individuell überlassen. Ein besonderes Anliegen besteht bei Diversity darin, die verbreiteten Stereotype und damit vielfach verbundenen Vorurteile, die häufig zu Diskriminierung führen, abzubauen. Dies gelingt vor allem darüber, Menschen nicht einer Gruppe zuzuordnen, sondern sie mit ihren vielfältigen Facetten anzuerkennen.

Noch findet Diversity überwiegend in privatwirtschaftlichen Organisationen Anwendung. Zunehmend werden aber auch nicht- gewinnorientierte Organisationen und die öffentliche Verwaltung auf die zahlreichen Entwicklungen in der Gesellschaft, die in Richtung Vielfalt weisen, reagieren müssen. Ihnen kommt zusätzlich die Verantwortung zu, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Vielfalt und Einbeziehung im gesellschaftlichen und kulturellen Umfeld produktiv möglich sind.

Weiterführende Informationen:

Stuber, Michael (2004): Diversity in nicht-gewinnorientierten Organisationen. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Kap. 2.1.2.

Lesen Sie [hier](#) noch einmal den Beitrag **Diversity & Anti-Diskriminierung in der betrieblichen Praxis** aus unserer vorletzten Newsletter-Ausgabe!

Quelle:

Michael Stuber

UNGLEICHBESSER

m i · s t [ D i v e r s i t y C o n s u l t i n g

[Drucken](#)

Dashöfer Newsletter:

[Nutzen Sie unser kostenloses Angebot, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein!](#)

[News-Artikel weiterempfehlen](#)

[ Seitenanfang ]

© Copyright 1996-2004 DASHÖFER HOLDING & VERLAG DASHÖFER GMBH, vertreten durch Hans Dashöfer & Bernhart Sayn-Wittgenstein, Magdalenenstr. 2, D-20148 Hamburg, Umsatzsteuer-ID DE 118516030, Handelsregister: Hamburg HRB46814, Tel: 040/41 33 21-0, Fax: 040/41 33 21-11, E-mail: [info@dashoefer.de](mailto:info@dashoefer.de)

Wir betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Inhalte oder die Gestaltung von anderen Seiten haben, zu denen von unseren Seiten aus Links gelegt sind. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller Internetseiten, die von unseren Seiten verlinkt sind. Die Inhalte dieser Seiten machen wir uns nicht zu Eigen. Diese Erklärung gilt für alle auf unseren Seiten angebrachten Links und für die Inhalte aller Seiten, zu denen die angebrachten Links führen.