

ZUSAMMENFASSUNG DES DeZIM PROJECT REPORTS

Diversität in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Projektgruppe „DiBu“

1. Hintergrund

Die Studie setzt sich mit Diversität und Antidiskriminierung in der Bundesverwaltung am Beispiel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) auseinander. Das Forschungsvorhaben wurde von 2021 bis 2023 mittels Zuwendung an das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) durch das BMFSFJ gefördert.¹ Ziel des Projekts ist es, die Diversität und den Umgang mit ihr im Arbeitsalltag einer obersten Bundesbehörde umfassend entlang verschiedener Vielfaltsdimensionen zu erheben. Dabei geht das Verständnis von Vielfalt in dieser Studie erstmals über die bisher in Studien verwendeten Dimensionen hinaus und bezieht alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsgründe (Geschlecht, Behinderung und Beeinträchtigung, „ethnische“ Herkunft, sexuelle Identität, Alter, Religion und Weltanschauung) mit ein. Zusätzlich werden auch die Dimensionen soziale Herkunft, familiäre Fürsorgeverantwortung und der Geburtsort in Bezug auf Ost-/Westdeutschland berücksichtigt. Damit ist das BMFSFJ das erste Ministerium, das an einer umfangreichen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstudie teilgenommen hat, in der die Schwachstellen und Kritikpunkte bisheriger Diversitätsstudien aufgegriffen werden. Die empirischen Ergebnisse ermöglichen es, Handlungsbedarfe zu identifizieren und darauf basierend Handlungsempfehlungen zu formulieren, die zur Gestaltung der Diversitätsstrategie und einer diversitätssensiblen Organisationsentwicklung genutzt werden können. Dabei geben die empirischen Ergebnisse Aufschluss zu den Bereichen Organisationskultur und -struktur, Personalentwicklung und Außenwahrnehmung des BMFSFJ durch potenzielle Arbeitnehmer*innen, Rekrutierung und Personalgewinnung.

2. Methoden

Der Studie liegt ein multimethodisches Forschungsdesign zugrunde, das eine qualitative Beschäftigtenbefragung, eine anonyme quantitative Beschäftigtenbefragung und eine quantitative Befragung potenzieller Bewerber*innen (Bevölkerungsbefragung) beinhaltet. Zur Durchführung der qualitativen Beschäftigtenbefragung wurden 50 leitfadengestützte, semistrukturierte Einzelinterviews durchgeführt und thematisch ausgewertet. Die Stichprobe für die quantitative Online-Beschäftigtenbefragung umfasste 317 Beschäftigte des BMFSFJ (Rücklaufquote von 33,5 Prozent). Um die selbstselektive Stichprobe an die tatsächliche Verteilung in der Grundgesamtheit der Organisation anzupassen, wurde die Stichprobe hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Laufbahngruppe, Anstellungsverhältnis und Schwerbehinderung gewichtet. Die gewichtete Stichprobe kann somit in Bezug auf diese Merkmale als repräsentativ betrachtet werden. Die quantitative Befragung potenzieller Bewerber*innen (N = 3.724) wurde mittels eines Online-Access-Panels durchgeführt. Die Befragung konzentrierte sich auf Personen im Alter von 16 bis 60 Jahren, die potenziell als Bewerber*innen für eine Stelle in der Bundesverwaltung in Frage kommen.

¹ Das DeZIM kooperierte mit den community-orientierten Organisationen Citizens for Europe (CFE).

3. Diversität im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Kernergebnisse der qualitativen und quantitativen Beschäftigtenbefragung

Es gibt vielfältige Verständnisse von Diversität und Diskriminierung unter den Beschäftigten des BMFSFJ:

Die Beschäftigten bringen unterschiedliche Verständnisse von Diversität und Diskriminierung mit, messen aber beiden Themen große Relevanz zu. Es unterscheiden sich allerdings die Begründungen dafür, warum eine Erhöhung von Diversität im Arbeitskontext relevant und wünschenswert ist. Diese Perspektivenvielfalt anzuerkennen, ist wichtig. Ein geteiltes Verständnis der Relevanz, welches über ökonomische Begründungen hinausgeht, ist allerdings notwendig, um intern alle Beschäftigten an der Umsetzung zu beteiligen und extern Legitimität zu erzeugen.

In der Beschäftigtenstruktur des BMFSFJ sind diskriminierungsvulnerable Gruppen sowohl unter- als auch überrepräsentiert: Beschäftigte mit Migrationshintergrund (17,2 Prozent im BMFSFJ; 30,6 Prozent in der Bevölkerung), mit Einwanderungsgeschichte (7,4 Prozent im BMFSFJ; 27,5 Prozent in der Bevölkerung) und insbesondere rassismuskvulnerable Beschäftigte² (4,2 Prozent im BMFSFJ; 18,7 Prozent in der Bevölkerung) sind im BMFSFJ im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands unterrepräsentiert. Im Vergleich mit Daten zum Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Bundesbehörden insgesamt (Etté 2020) zeigt sich jedoch, dass das BMFSFJ in Bezug auf diese Gruppe einen höheren Anteil verzeichnen kann als andere Bundesbehörden. Auch Beschäftigte aus nichtakademischen Elternhäusern sind im Vergleich mit ihrem Anteil an der Gesamtgesellschaft unterrepräsentiert (27,1 Prozent im BMFSFJ; 76 Prozent in der Bevölkerung). Demgegenüber sind weibliche (72,6 Prozent im BMFSFJ; 46,8 Prozent in der Bevölkerung), queere (14,1 Prozent im BMFSFJ; 9 Prozent in der Bevölkerung) und ostdeutsche Beschäftigte (32,9 Prozent im BMFSFJ; 20 Prozent in der Bevölkerung) im Vergleich zu ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung im BMFSFJ stärker repräsentiert. Schwerbehinderte Beschäftigte (6,3 Prozent im BMFSFJ; 6 Prozent in der Bevölkerung) und Beschäftigte, die einer nichtchristlichen Religion angehören (4,7 Prozent im BMFSFJ; 5,5 Prozent in der Bevölkerung), sind im BMFSFJ (annähernd) entsprechend ihrem Anteil in der erwerbsfähigen Bevölkerung vertreten.

Geschlecht hat einen Effekt auf die Ausübung von Führungspositionen bei Elternschaft: Frauen sind am BMFSFJ insgesamt überrepräsentiert (mit 72,6 Prozent), wenn auch nicht in gleichem Maße auf Leitungsebenen. Insgesamt scheinen somit bisherige Gleichstellungspolitiken für Frauen positive Effekte erzeugt zu haben, ein gewisser Glasdeckeneffekt bleibt allerdings bestehen, da auf Leitungsebene der Frauenanteil (64,2 Prozent) niedriger ist als die Geschlechterverteilung unter allen Beschäftigten. Elterliche Fürsorgeverantwortung scheint zunächst gut mit Führungsverantwortung vereinbar zu sein. Allerdings zeigen sich Unterschiede, wenn man den Anteil der Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung für Kinder unter den Führungskräften nach Geschlecht betrachtet: Der Anteil von Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung für Kinder liegt unter männlichen Führungskräften bei 75 Prozent, während er unter weiblichen Führungskräften mit 57,7 Prozent fast 20 Prozentpunkte niedriger ist. Die qualitativen Einblicke zeigen zudem, dass sich die Erwartungen an Führungspositionen eher schwer mit Anstellungsverhältnissen in Teilzeit vereinbaren lassen. Diese Umstände werden zumindest von Einzelnen als Benachteiligung wahrgenommen und auf Diskriminierung zurückgeführt. Dabei bezieht sich die formulierte Kritik vor allem auf die Anwendungspraxis der Beurteilungsrichtlinien.

² Rassismuskvulnerable Personen sind Personen, die aufgrund rassistischer Zuschreibungen besonders durch rassistische Diskriminierung gefährdet sind.

Das Arbeitsklima wird grundsätzlich positiv bewertet, es finden jedoch auch Ausschlüsse und Diskriminierung statt: Insgesamt herrscht unter den Beschäftigten des BMFSFJ eine hohe Arbeitszufriedenheit: 78,4 Prozent der Beschäftigten gaben in der Befragung an, ihre Arbeit gern zu machen. 76,8 Prozent gaben an, stolz darauf zu sein, ihren Beruf auszuüben. Das Arbeitsklima scheint von Wertschätzung, Akzeptanz und Respekt geprägt. Dennoch gaben 16,2 Prozent der Beschäftigten an, in den letzten fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen im BMFSFJ gemacht zu haben. Dieser Wert liegt unter dem in früheren Studien für die gesamte Bundesverwaltung festgestellten Anteil von 33,2 Prozent (Ette et al. 2021).

Diskriminierungserfahrungen sind ungleich verteilt. Beschäftigte mit Behinderung/Beeinträchtigung, Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte und rassismuskvulnerable sowie nichtchristliche Beschäftigte sind besonders stark vertreten. Auch Beschäftigte mit Fürsorgeverantwortung, insbesondere weibliche Beschäftigte mit Fürsorgeverantwortung für Kinder, queere Beschäftigte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichten häufiger von Diskriminierungserfahrungen. Die Mehrzahl der Diskriminierungssituationen beziehen sich auf Fragen der Leistungsbewertung und Beförderung. Am zweithäufigsten werden sozial herabwürdigende Situationen genannt. Etwa 13 Prozent der Befragten gaben an, schon einmal unerwünschte Bedrängung/Berührung erfahren zu haben.

Diskriminierende Situationen werden nicht als an- und besprechbar wahrgenommen. Institutionelle Maßnahmen und Angebote für Diskriminierungsfälle sind nicht hinreichend bekannt: Rund 64 Prozent der Befragten kennen die AGG-Beschwerdestelle. Allerdings haben sich nur sehr wenige der Beschäftigten, die angaben, in den letzten fünf Jahren im BMFSFJ Diskriminierung erlebt zu haben (16,2 Prozent), bei Vorfällen beraten lassen oder den Vorfall gemeldet: Von denen, die dies taten, suchten die meisten Hilfe bei Anwält*innen/Rechtsberatungsstellen oder dem Personalrat. Der am häufigsten genannte Grund, den Vorfall nicht zu melden, war die Einschätzung, dass dies keine positiven Veränderungen bewirken würde. Zudem wurden die weitere Beschäftigung mit dem Vorfall als belastend empfunden und negative Konsequenzen befürchtet. Darüber hinaus wissen viele Beschäftigte nicht, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierung wenden können. Die im Intranet des BMFSFJ einsehbare Übersicht über Anlaufstellen bei diskriminierendem Verhalten im Arbeitskontext ist 40 Prozent der Befragten nicht bekannt. Gleiches gilt auch für die interne Beschwerdestelle nach § 13 AGG, die 33,5 Prozent der Befragten nicht kennen, und für die Hilfestellungen bei sexueller Belästigung und anderen Formen von Belästigung und Mobbing, die 31,6 Prozent der Befragten nicht bekannt ist.

Es herrscht mangelndes Problembewusstsein für Unterrepräsentationen. Die Wirksamkeit von Maßnahmen wird unterschiedlich bewertet: Das größte Hindernis für die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung ist nach Ansicht von über 52,9 Prozent der Beschäftigten des BMFSFJ ein mangelndes Problembewusstsein für die fehlende Repräsentation diskriminierungskvulnerabler Gruppen. Die authentische Haltung und Verkörperung von Diversität auf Leitungsebene wird von 88,4 Prozent der Beschäftigten als wichtigste Rahmenbedingung gesehen. **Die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen wird unterschiedlich bewertet:** Mehr als die Hälfte der Beschäftigten hat schon einmal von den bestehenden Maßnahmen und Angeboten im BMFSFJ gehört. Beschäftigte, die zu den jeweiligen Zielgruppen von Gesetzen und Aktionsplänen zum Abbau von Benachteiligungen verschiedener Personengruppen gehören, schätzen die Zielerreichung im BMFSFJ jedoch als durchweg geringer ein als Beschäftigte der nicht adressierten Gruppen. Die größte Abweichung zeigt sich hier im Mittelwertvergleich von Beschäftigten mit und ohne Behinderung/Beeinträchtigung. Beschäftigte mit Behinderung/Beeinträchtigung beurteilen die Zielerreichung mit einem Mittelwert von 2,5 als eher nicht erreicht. Während Beschäftigte ohne Behinderung/Beeinträchtigung die Ziele als teilweise erreicht (Mittelwert 3,6) einschätzen.

Die Beschäftigten des BMFSFJ sind generell sehr offen für Veränderungen bezüglich Vielfaltsförderung und Diskriminierungsabbau: Generell stehen die Beschäftigten des BMFSFJ dem Ausbau bestehender Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt (wie Austausch- und Vernetzungsangeboten, hauseigenen Workshops zu unterschiedlichen Diversitätsdimensionen und Angeboten zur Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Fürsorgepflichten) sehr aufgeschlossen gegenüber. Auch alle Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung, wie zum Beispiel die Sicherstellung der Anwendung von Diskriminierungsfreiheit in den Beurteilungsrichtlinien, werden von der Mehrheit der Beschäftigten als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Insbesondere Maßnahmen und Angebote zur Sensibilisierung für Diversität und Diskriminierung werden als sehr wichtig erachtet.

Die Beschäftigten des BMFSFJ bringen viele inhaltliche Kompetenzen zu diversitätsbezogenen Themen mit und haben auch konkrete Ideen für Veränderungen: Viele Beschäftigte bringen ein hohes Maß an Wissen und auch Sensibilisierung für einzelne diversitätsbezogene Themen, aber auch für Diversität im Allgemeinen mit. Darüber hinaus haben die Beschäftigten eigene Ideen und Vorschläge, wie Veränderungen im Ministerium erreicht werden können. Dazu gehören unter anderem die Einführung verpflichtender Schulungen, die Etablierung eines transparenten Beschwerdemanagements, der Austausch und die Vernetzung von Beschäftigten, die (potenziell) von Diskriminierung betroffen sind, sowie eine Öffentlichkeitsarbeit, die Vielfalt berücksichtigt.

Basierend auf den empirischen Ergebnissen lassen sich zusammenfassend Handlungsoptionen für eine **diversitätsorientierte Weiterentwicklung** sowohl **der Organisationskultur** und **der Organisationsstruktur** als auch **der Personalentwicklung** benennen:

Organisationskulturelle Elemente können umfassen:

- a. eine kontinuierliche Verständigung zum Thema Diversität im BMFSFJ, wie etwa die Schaffung von hausinternen Austausch- und Diskussionsformaten, zum Beispiel zu den Ergebnissen dieser Studie,
- b. die Schaffung eines einheitlichen Verständnisses von Diskriminierung, zum Beispiel in Form einer schriftlichen Ausformulierung in Kooperation mit diskriminierungsvulnerablen Gruppen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS),
- c. bessere Verbreitung von Wissen über Maßnahmen und Angebote, wie die Etablierung einer transparenten Angebotskommunikation an Beschäftigte
- d. die Etablierung und Verstetigung eines wertschätzenden Arbeitsklimas, basierend auf den Grundsätzen „Führung & Zusammenarbeit“ und einer lernenden Fehlerkultur, die die Einrichtung niedrigschwelliger Feedbackformate für Beschäftigte beinhalten sollte,
- e. die Stärkung von Führungskräften in ihrer Verantwortung für die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, beispielsweise durch Trainings- und Sensibilisierungsangebote,
- f. die Stärkung der Handlungskompetenz zur Vielfaltsgestaltung für alle Beschäftigten durch die Etablierung von Feedbackschleifen und die Anwendung der Trainingsinhalte in den Abteilungsstrukturen und Teams,
- g. die Schaffung von (Empowerment-)Räumen für diskriminierungsvulnerable Gruppen/Personen zum Austausch, zur Reflexion und zum Zuhören,
- h. die Stärkung von Beteiligungsmöglichkeiten für Beschäftigte an Prozessen der Organisationsentwicklung, zum Beispiel über die Schaffung von Feedbackformaten und eine regelmäßige transparente Kommunikation der laufenden Prozesse.

Eine **diversitätsorientierte Organisationsstruktur** kann weiterentwickelt werden durch:

- a. die Ausweitung und Weiterentwicklung bestehender Strukturen und Partizipationsmöglichkeiten, indem etwa das Amt der Diversitätsbeauftragten und die bestehenden Beschäftigtennetzwerke gestärkt werden
- b. die übergreifende Verankerung von Diversitätsgestaltung, indem etwa eine Arbeitsgruppe zur Koordination, Begleitung und Steuerung der Organisationsentwicklungsprozesse eingerichtet wird,
- c. die Stärkung von Antidiskriminierungsmaßnahmen, zum Beispiel durch bessere Sichtbarkeit der AGG-Beschwerdestelle und konkreteren Verfahren im Falle einer Diskriminierung,
- d. die Verankerung von kontinuierlichen Monitoring- und Reportingmechanismen durch ein flexibles und integriertes System von internem Reporting und externem Monitoring.

In der **Personalentwicklung** sollten folgende Bereiche ausgeweitet und weiterentwickelt werden:

- a. der Einbezug verschiedener Kompetenzen einschließlich der Gleichstellungs-, Vielfalts- und Antidiskriminierungskompetenz bei der Leistungsbewertung mit dem Ziel der Diversitätsförderung, vor allem in Leitungs- und Führungspositionen,
- b. die Sicherstellung der Anwendung von Diskriminierungsfreiheit in den Beurteilungen, indem unbewusste Denkmuster in den Beurteilungsprozessen reflektiert und reduziert werden,
- c. die Verbesserung der Fördermöglichkeiten einschließlich passender Fortbildungsangebote und zielgruppenspezifischer Personalentwicklungsinstrumente.

4. Die Bundesverwaltung und das BMFSFJ als potenzielle Arbeitgeber: Kernergebnisse der potenziellen Bewerber*innenbefragung

Die Bundesverwaltung ist durchschnittlich bekannt, sie ist ein attraktiver Arbeitgeber für bestimmte diskriminierungsvulnerable Gruppen: Im Zuge der Befragung wurde die Bekanntheit von insgesamt sechs Bundesministerien abgefragt. Dabei lag der Bekanntheitsgrad aller sechs etwa in der Skalenmitte. Das BMFSFJ ist aber das einzige der sechs abgefragten Ministerien, bei dem es keinen Unterschied in der Bekanntheit zwischen der Gruppe der diskriminierungsvulnerablen Menschen und der Referenzgruppe gab. Die Bundesverwaltung wird als besonders attraktiver Arbeitgeber von Personen, die nichtchristlichen Religionen angehören, und jenen, die rassistische Zuschreibungen erfahren, bewertet. Auch Menschen mit Fürsorgeverantwortung sehen die Bundesverwaltung als attraktiveren Arbeitgeber als Befragte, die keiner diskriminierungsvulnerablen Gruppe angehören.

Spezielle Stellenportale des öffentlichen Dienstes spielen bei der Stellensuche nur eine untergeordnete Rolle: Dagegen werden eine Vielzahl von anderen Ausschreibungs- und Kommunikationskanälen bei der Stellensuche genutzt. Unabhängig von Gruppenmerkmalen nutzen viele Menschen multiple Informationskanäle, um sich über potenzielle Arbeitgeber und offene Stellen zu informieren. Zu den wichtigsten gehören Jobportale (z.B. Stepstone, Indeed) mit 54 Prozent und die Website der Bundesagentur für Arbeit mit 41 Prozent. Die Stellenportale des öffentlichen Dienstes wie interamt.de mit 6 Prozent und service.bund.de mit 5 Prozent spielen bei der Stellensuche unter den Befragten dagegen kaum eine Rolle.

Menschen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen antizipieren Diskriminierung und machen Ausschluss Erfahrungen: Menschen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen befürchten häufiger, diskriminiert zu werden. Besonders relevant ist dies für Menschen mit nichtchristlicher Religionszugehörigkeit und für rassismuskvulnerable Personen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Menschen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen häufiger negative Erfahrungen im Bewerbungsprozess für Stellen in der Kommunal-, Landes- und Bundesverwaltung machen. Von den 17 Prozent des Samples, die sich bereits auf Stellen in den Verwaltungen beworben hatten, geben insbesondere Menschen mit Behinderung, mit nichtchristlicher Religionszugehörigkeit sowie einkommensarme und queere Menschen an, seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen oder angestellt worden zu sein als Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. Während knapp 40 Prozent der Bewerber*innen der Referenzgruppe zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden (wobei der Anteil der eingeladenen männlichen Bewerber mit 43,4 Prozent deutlich höher ist als der Anteil der eingeladenen Bewerber*innen mit 29,4 Prozent), galt dies nur für etwa 30 Prozent der transgeschlechtlichen und nichtbinären Befragten. Ähnliche Unterschiede ergaben sich beim Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis: Während etwa 45 Prozent der Referenzgruppe angaben, eingestellt worden zu sein, galt dies nur für etwa 35 Prozent der queeren Bewerber*innen. In den qualitativen Interviews mit Beschäftigten des BMFSFJ zeigt sich weiterhin, dass ein gewisses Vorwissen sowie gute Kontakte in die Bundesverwaltung für eine erfolgreiche Bewerbung vorteilhaft sein können. Besonders wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung waren dabei berufliche und persönliche Netzwerke ins Ministerium oder die Bundesverwaltung sowie Praktika und Brückenprogramme.

Fehlwahrnehmungen bezüglich der Bewerbungsvoraussetzungen betreffen vor allem Personen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen: Die Annahme, dass sowohl ein akademischer Abschluss als auch die deutsche Staatsangehörigkeit Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der Bundesverwaltung sind, ist weit verbreitet. Dabei ist die falsche Annahme, dass Staatsangehörigkeit eine Zugangsvoraussetzung darstellt, mit 38 Prozent insgesamt verbreitet. Bei Personen ohne deutschen Pass glaubten dies sogar über die Hälfte der Befragten.

Maßnahmen, die Diversitätsorientierung sichtbar machen, werden positiv bewertet, reichen jedoch nicht aus: Personen aus diskriminierungsvulnerablen Gruppen bewerten anonymisierte Bewerbungsverfahren zwar positiv, gehen aber nur in geringem Maße davon aus, dass sie die Einstellungswahrscheinlichkeit erhöhen. In ihrer Wirkung auf die Wahrnehmung potenzieller Bewerber*innen sind sie daher primär als positives Signal anzusehen. Die gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen in Stellenanzeigen und eine in der Außendarstellung als Arbeitgeber explizit angesprochene Wertschätzung von Diversität am Arbeitsplatz werden von diskriminierungsvulnerablen Personen positiv bewertet.

Eine diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung sollte für die **Außenwahrnehmung, Rekrutierung und Personalgewinnung** folgende Maßnahmen beinhalten:

- a. die Weiterentwicklung von zielgruppenspezifischen Kommunikationskampagnen und Veranstaltungen, beispielsweise über die Prüfung und Erweiterung bestehender Partnerschaften und Netzwerke,
- b. die transparente Kommunikation von Informationen, beispielsweise indem mehr Informationen zum Bewerbungsprozess des BMFSFJ zu Verfügung gestellt werden,
- c. die Ermöglichung von „Schnupperprogrammen“ und Kontakten ins Ministerium für bestimmte Zielgruppen, zum Beispiel die Weiternutzung von Hospitationsprogrammen wie „Vielfalt im Amt“ der Deutschlandstiftung Integration,

- d. die Etablierung niedrigschwelliger Bewerbungsangebote, beispielsweise indem Bewerbungshilfen angeboten werden,
- e. die diskriminierungssensible Gestaltung der Bewerbungsprozesse, die in einem ersten Schritt die Prüfung der bisherigen Einstellungs- und Bewerbungsverfahren auf mögliche (implizite) Hürden beinhaltet,
- f. die Kommunikation relevanter Informationen zum Organisationsentwicklungsprozess an potenzielle Bewerber*innen, beispielsweise durch die Erweiterung des Hinweises auf anonymisierte Bewerbungsverfahren in den Stellenausschreibungen um weitere Schlüsselmaßnahmen der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung.

IMPRESSUM

DeZIM Project Reports geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

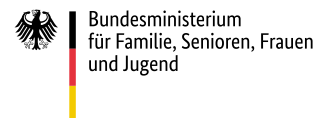
Projektgruppe „DiBu“: Joshua Kwesi Aikins, Samera Bartsch, Fabio Best, Teresa Bremberger, Annett Gräfe-Geusch, Liam Haller, Miriam Meksem, Friederike Römer, Deniz Yildirim-Caliman, Sabrina Zajak

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

In Kooperation mit:



Gefördert vom:



Herausgeber: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. | Mauerstraße 76 | 10117 Berlin | +49 (0)30 2007 54 130 | presse@dezim-institut.de | www.dezim.de | © DeZIM, 2024 | Alle Rechte vorbehalten.