

PRESSEMITTEILUNG

12. Juli 2022

Diversity & Inclusion: Nachholbedarf im öffentlichen Sektor

- McKinsey-Umfrage: Eine knappe Mehrheit der Befragten nimmt ihr Arbeitsumfeld prinzipiell als inklusiv wahr.
- Knapp ein Drittel bewertet ihr Kollegium als explizit nicht divers.
- Die Mehrheit der Befragten hat keine genaue Kenntnis über die Maßnahmen ihrer Arbeitgeber zur Förderung von Diversity & Inclusion.

DÜSSELDORF. Der öffentliche Dienst soll diverser werden. Um dies zu erreichen, haben sich die Koalitionsparteien der Bundesregierung vorgenommen, eine umfassende Diversity-Strategie auf den Weg zu bringen. Eine repräsentative Umfrage der Unternehmensberatung McKinsey & Company liefert nun konkrete Ansatzpunkte für das Thema „Diversity & Inclusion“ (D&I) im öffentlichen Dienst: Eine knappe Mehrheit der Befragten nimmt ihr Arbeitsumfeld prinzipiell als inklusiv wahr: 52,5% geben an, dass sich unterrepräsentierte Gruppen an ihrem Arbeitsplatz gleichwertig und akzeptiert fühlen. Fast ein Drittel ist diesbezüglich unentschieden und jeder Fünfte zweifelt daran. Eine Mehrheit von 58,1% findet, dass an ihrem Arbeitsplatz Respekt, Fairness und Anerkennung gegenüber allen Mitarbeitenden herrschen. Rund ein Viertel beantwortet die Frage dagegen mit „eher nein“ (16,3%) oder „Nein, auf keinen Fall“ (13,8%). 12,6% sind unentschieden.

Wird jedoch konkret nach dem Stellenwert von D&I am Arbeitsplatz gefragt, ergibt sich ein anderes Bild: 22,9% der Befragten geben an, dass das Thema nur in sehr geringem Maße an ihrem Arbeitsplatz berücksichtigt wird. Zudem bewerten 30,9% ihr Kollegium als explizit nicht divers.

Auf die Frage, welchen Stellenwert die Inklusion von unterrepräsentierten Gruppen für die Führungsebene hat, fallen die Antworten ambivalent aus: Nur 25,8% der Befragten geben an, dass das Thema D&I ihrer Einschätzung nach ihren Vorgesetzten ein wichtiges Anliegen ist. Jeweils 37% sind bei dieser Frage entweder unentschieden oder halten den Stellenwert für gering.

„Vielfalt und eine inklusive Arbeitskultur können entscheidend dazu beitragen, das Engagement von Mitarbeitenden und das Ansehen einer Behörde – sowohl als Arbeitgeber als auch als Dienstleister – zu verbessern. Ohne Frage steht der öffentliche Dienst mit der Stärkung von Diversity & Inclusion vor einer großen Aufgabe, aber auch vor einer großen Chance, einen Beitrag zur Schaffung einer chancengerechten Arbeitswelt zu leisten“, sagt Rana Deep Islam, Public Sector Adviser bei McKinsey & Company und einer der Studienautoren.

Beschäftigte nicht gut über D&I-Maßnahmen informiert

Auffällig ist die Unkenntnis der Mitarbeitenden über die Maßnahmen, mit denen ihr Arbeitgeber die Umsetzung von D&I fördert. Zwar werden hier Personalpolitik, Schulungen und Barrierefreiheit relativ häufig genannt, doch letztlich scheint mehr als die Hälfte der Befragten (54,8%) keine genaue Kenntnis über Maßnahmen des eigenen Arbeitgebers zur Förderung von D&I am Arbeitsplatz zu haben.

„Hier ist auf jeden Fall noch Luft nach oben“, sagt Solveigh Hieronimus, Senior Partnerin bei McKinsey& Company. „Eine diverse Belegschaft und inklusive Arbeitskultur gehen im Optimalfall Hand in Hand – bei der Erarbeitung einer D&I-Strategie gehört beides zusammen.“ Der öffentliche Sektor ist in Deutschland föderal und regionalspezifisch sehr vielfältig. Er umfasst eine Reihe von Verwaltungsebenen, -strukturen und -einheiten. Das erschwere die Planung und Umsetzung, aber auch das Evaluieren und Nachhalten von D&I-Maßnahmen, so die Studienautorin. Individualisierte Lösungen seien daher unverzichtbar.

Wie auch im Privatsektor gelte es zunächst, die Herausforderung zu verstehen, einen Umsetzungsfahrplan zu erstellen sowie ein Governance und Operating Model zu etablieren. Erst dann könnten Maßnahmen priorisiert, durchgeführt und kommuniziert werden. „Wie bei jeder strategischen Initiative gilt auch hier: Die Umsetzung einer D&I-Strategie sollte zum einen nach sorgfältiger Diagnose der Ausgangslage faktenbasiert geplant werden und zum anderen mess- und nachvollziehbar sein. Nur so lässt sich erzielter Erfolg feststellen und die Zielerreichung nachhalten“, sagt Sandra Scharf, Associate Partnerin bei McKinsey und Leiterin der Diversity, Equity & Inclusion -Initiative der Unternehmensberatung in Europa.

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst liegt nach der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes vom Oktober 2020 deutlich unter dem Vergleichswert in der Gesamtbevölkerung. Während der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland zwischen 2005 und 2017 von 17,6% auf 24,1% anstieg, lag er mit 8,9% bzw. 11,9% bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sehr viel niedriger. Zum Vergleich: Für Beschäftigte in der Privatwirtschaft lag dieser Wert 2019 bei 26,2%.

Zur Methodik

Die repräsentative Befragung hat das Meinungsforschungsinstitut Civey im Auftrag vom McKinsey & Company im April und Mai 2022 unter mehr als 1.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in staatlichen Institutionen in Deutschland durchgeführt.

Über McKinsey

McKinsey & Company ist die in Deutschland und weltweit führende Unternehmensberatung. Wir unterstützen Organisationen aus dem privaten, öffentlichen und sozialen Sektor bei ihren wichtigsten Veränderungen. In partnerschaftlicher und enger Zusammenarbeit helfen wir unseren Klienten dabei, mutige Strategien zu entwickeln und ihre Arbeitsweise zu verändern, Technologie dort einzusetzen, wo sie Wert schafft, und Fähigkeiten aufzubauen, um Wandel nachhaltig zu gestalten. Dabei geht es nicht um irgendeinen Wandel, sondern um einen Wandel, der von Bedeutung ist – für ihre Organisationen, Mitarbeitende und damit für die Gesellschaft als Ganzes. In Deutschland und Österreich hat McKinsey Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Wien. Weltweit arbeiten McKinsey Teams

in mehr als 130 Städten und 65 Ländern. Gegründet wurde McKinsey 1926, das deutsche Büro 1964. Globaler Managing Partner ist seit 2021 Bob Sternfels. Managing Partner für Deutschland und Österreich ist seit 2021 Fabian Billing.

Erfahren Sie mehr unter: <https://www.mckinsey.de/uber-uns>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Mirona Kraljic, Telefon 030 8845-2152,

E-Mail: mirona_kraljic@mckinsey.com

www.mckinsey.de/news

Alle Pressemitteilungen im Abo unter <https://www.mckinsey.de/news/kontakt>