



Lesezeit: 1:00 min.

Der öffentliche Dienst muss Vorreiter in Hinblick auf die Chancengleichheit werden. Der Begriff der Chancengleichheit war in den vergangenen Jahren stark geprägt durch die Frage, wie die Rolle der Frau in der Gesellschaft gestärkt und Ungleichbehandlungen in Beruf und Familie abgebaut werden können. Für uns als komba jugend bedeutet Chancengleichheit, weg von den traditionellen Gleichbehandlungsstrategien hin zu chancen- und potenzialorientierten Perspektiven für alle Beteiligten, unabhängig der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

## Das fordern wir:

- ausgewogene Geschlechterverhältnisse innerhalb der Behörden und Führungsteams
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
  - flexible und lebensorientierte Arbeitszeitmodelle
  - Anspruch auf eWork (z.B. Telearbeit, mobiles Arbeiten etc.)
  - Diskriminierungsfreie Karrierechancen durch genderfaire Beurteilungen, gezielte Schulungen für Führungskräfte, Governance & Compliance
  - Schaffung verwaltungsinterner Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder sowie Ferienbetreuungsangebote
  - Anerkennung von Teilzeitmodellen als Standardarbeitsverhältnis
  - Führen in Teilzeit ermöglichen
  - verbesserte Aufstiegschancen für Teilzeitkräfte schaffen
- Gendergerechte Haushaltsführung (eine Haushaltsführung, bei der die Einnahmen- und Ausgabenpolitik auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet wird und deren Perspektiven auf allen Ebenen des Prozesses mit einbezogen werden) für eine geschlechtergerechte und nachhaltige Behördenkultur
- Erschließung des Potentials von unterrepräsentierten und benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen
  - Schaffung integrativer sowie barrierefreier Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmöglichkeiten in Voll- und Teilzeit

- bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist eine Bewerbung auf Ausbildung in Teilzeit vorrangig gegenüber einer Bewerbung auf Ausbildung in Vollzeit zu berücksichtigen
- Ausbau von integrativen und barrierefreien Praktikumsplätzen in Voll- und Teilzeit
- Errichtung integrativer sowie barrierefreier Arbeitsplätze
- Nachhaltiges und effektives Diversitätsmanagement, das Benachteiligungen und Diskriminierungen jeglicher Art effektiv entgegen wirkt, junge Menschen fördert und ältere mitnimmt, Frauen ermutigt und kulturelle Vielfalt als Bereicherung betrachtet
- Ausbau von Strukturen gegen Mobbing und Diskriminierung im Arbeitskontext
- gezielte Personalentwicklung
- regelmäßiges Berichtswesen und Überprüfung der Ziele
- anonymisierte Bewerbungs- und Beförderungsverfahren
- (Führungskräfte-)Schulungen gegen Sexismus, Alltagsrassismus und Ausgrenzung
- Es müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um in Verwaltungen und Behörden umfassende Barrierefreiheit durchzusetzen
- Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung gem. SGB IX
- Beurteilungskataloge müssen diskriminierungsfrei gestaltet und formuliert werden
- Interkulturelle Kompetenz muss als Befähigungsmerkmal grundsätzlich in Betracht gezogen werden
- Interkulturelle und Sprachkompetenzen aller öffentlich Beschäftigten sind kontinuierlich zu fördern

Stand: November 2023

