



Diversity/Interkulturalität im Hessischen Statistischen Landesamt

Version 1 - Dezember 2016



Teilprojekt Personalentwicklung
„Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity Management“

Impressum

[GESUNDES *unternehmen*]

Copyright:

Hessisches Statistisches Landesamt,
Wiesbaden, 2016



Herausgeber:

Hessisches Statistisches Landesamt,
Wiesbaden, Rheinstraße 35/37
Telefon: 0611 3802-0,
Telefax: 0611 3802-890

Gesamtherstellung:

Hessisches Statistisches Landesamt

1. Auflage

Stand: Dezember 2016

Diversity/Interkulturalität im Hessischen Statistischen Landesamt

Version 1 - Dezember 2016

Teilprojekt Personalentwicklung
„Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity Management“



Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bevölkerung des Landes Hessen ist in den letzten Jahren immer vielfältiger geworden. Das Gleiche gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hessischen Statistischen Landesamts. Dem wollen wir gerecht werden - nach außen als moderner Informationsdienstleister und nach innen als attraktiver Arbeitgeber.

Deshalb hat die Projektgruppe „Diversity“ im Rahmen unserer modular aufgebauten Personalentwicklung ein Konzept zur Interkulturellen Öffnung des Statistischen Landesamtes und zum Diversity-Management erarbeitet. Den Schwerpunkt bildet die sogenannte Diversity-Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“. Weitere Dimensionen werden folgen; das Konzept soll regelmäßig fortentwickelt und aktualisiert werden.

Ich möchte Sie einladen, die vielen Ideen und Vorschläge der Projektgruppe zu lesen und bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen mitzuhelfen. Haben Sie eigene Erfahrungen im Bereich Diversity? Dann bringen Sie diese bitte ein. Teilen Sie uns Ihre Überlegungen einfach mit. Die Projektgruppe „Diversity“ und ich würden uns sehr freuen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihre

Christa Figgner

Inhalt

Einleitung Seiten 05 - 08

Auswertung der Diversity-Umfrage Seiten 09 - 12

Wie divers (verschieden) sind wir im HSL?

Die Diversity Dimensionen Seiten 13 - 36

- Wo können sich Probleme ergeben?
- Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal Rechnung?
- Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Alter Seiten 13 - 17

Geschlecht Seiten 18 - 21

Sexuelle Orientierung Seiten 22 - 23

Behinderung Seiten 24 - 26

Religion und Weltanschauung Seiten 27 - 28

Ethnische Herkunft und Nationalität Seiten 29 - 35

Dimensionsübergreifend Seite 36

Diversity hautnah: Seiten 37 - 45

Abordnung zur Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung (HEAE)

Erfahrungsberichte der abgeordneten Beschäftigten des HSL

Erfahrungsbericht von Frau Susanne Fröhlich Seiten 38 - 42

Erfahrungsbericht von Frau Julia Happel Seite 43

Erfahrungsbericht von Frau Ouarda Ördü Seiten 44 - 45

Einleitung

Diversity? Interkulturalität? Ich verstehe nur Bahnhof...

Googelt man den Begriff „Diversity“, werden verschiedene Suchergebnisse gelistet. So ist „Diversity“ der Name des im April 2010 veröffentlichten fünften Studioalbums des Musikers Gentleman. Die Texte der Songs auf diesem Album sind laut Wikipedia oft sozialkritisch und plädieren für Toleranz und Weltoffenheit. Der englische Begriff steht für „Diversität“, ein Konzept in der Soziologie und der moderne Gegenbegriff zu Diskriminierung. Diversity ist aber auch der Name einer britischen Streetdance-Gruppe. Ein anderes Wort für Diversity ist auch „kulturelle Vielfalt“ oder „Interkulturalität“. Die Diversity-Technik ist ein Verfahren in der Elektrotechnik, speziell der Nachrichtenübertragung, um Signale zu optimieren. Als „Antenna Diversity“ wird in der Funktechnik die Nutzung von mehr als einer Antenne bezeichnet.

Sie merken: Diversity ist überall! Es geht um Vielfältigkeit, um Akzeptanz und Verschiedenartigkeit. Aber auch um die Nutzung unterschiedlicher Talente und Potentiale. Unterschiedlichkeit soll als Chance verstanden werden, nicht als Hindernis. Eine Benachteiligung oder gar Diskriminierung aus Diversity-Gründen muss in jedem Falle vermieden werden! Auch wir im HSL sind verschiedenartig und vielfältig. Wir sind unterschiedlich alt, kommen aus verschiedenen Ländern, sprechen verschiedene Sprachen. Einige von uns sind körperlich eingeschränkt. Egal wie – jede bzw. jeder von uns unterscheidet sich in bestimmter Weise von den anderen. Diversity betrifft uns daher direkt – jede Einzelne und jeden Einzelnen von uns.

Im Personalentwicklungs-Teilprojekt „Interkulturelle Öffnung des HSL/ Diversity Management“ haben wir uns mit diesem Thema beschäftigt und möchten Ihnen die Ergebnisse in diesem Konzept darstellen. Wir haben uns verschiedene Aktionen und Maßnahmen überlegt, um die unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus angemessen zu achten und sie konstruktiv und gewinnbringend zu nutzen. So kann unter anderem besser auf die kulturelle Vielfalt unserer Auskunftsspflichtigen eingegangen werden.

Beim Thema Diversity im HSL sind aus unserer Sicht zwei Aspekte zu berücksichtigen:

- 1.) Wie leben wir Diversity im Haus?
- 2.) Wie gehen wir mit der Unterschiedlichkeit der Auskunftsspflichtigen um?

In vielen Fachstatistiken treten „Diversity-Probleme“ auf, sei es auf Grund von Sprachbarrieren (insbesondere im Bereich des Mikrozensus) oder Schwierigkeiten älterer Menschen mit der elektronischen Auskunftserteilung, z. B. im Bereich der Landwirtschaft. Der Servicegedanke steht im HSL stets im Vordergrund, d. h. wir bemühen uns, allen Auskunftsspflichtigen gerecht zu werden. Hierbei müssen wir jedoch unseren gesetzlichen Auftrag beachten und dürfen nicht zu viele Ressourcen binden. Die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann daher als Schnittstelle zwischen den Punkten 1.) und 2.) genutzt werden. Zum



Beispiel können vorhandene Sprachkompetenzen eingesetzt werden, um besser auf die Belange von Auskunftspflichtigen einzugehen, die der deutschen Sprache nicht oder nur zum Teil mächtig sind. Hier schlummert sicher das ein oder andere Potential, das wir nutzen können! Um zu erfahren, wie vielfältig und divers wir im HSL sind, wurde eine freiwillige Umfrage über das Mitarbeiterportal durchgeführt. Insgesamt haben 124 Beschäftigte des HSL hieran teilgenommen – an dieser Stelle vielen Dank dafür! Die Ergebnisse finden Sie auf den Seiten 6 bis 8.

Diversity im Land Hessen: Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.^{1.)}

Das Land Hessen hat bereits im Februar 2011 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Alle zwei Jahre findet der sog. „Diversity-Tag“ statt, an dem sich die hessischen Landesbehörden beteiligen. 2015 fand der Diversity-Tag in der Hessischen Staatskanzlei unter dem Thema „Vielfalt in Hessen – Chance für die öffentliche Verwaltung“ statt.



Warum dieses Teilprojekt im HSL?

Auf Grund eines Kabinettsbeschlusses vom 17. Juni 2011 sind die Ressorts verpflichtet, der hessischen Landesregierung im 2-Jahresrhythmus über die Maßnahmen zu berichten, die sie im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches ergriffen haben, um die nachhaltige Implementierung einer interkulturellen Öffnung in der Landesverwaltung sicherzustellen.

Im HSL haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder mit dem Thema Diversity/Vielfalt beschäftigt. Eine systematische Herangehensweise fehlte jedoch – dies wollen wir nun ändern! Wichtig ist, dass es für die Umsetzung des Vielfaltsgedankens und die Implementierung einer interkulturellen Öffnung keine vorgefertigten, geradlinigen Ablaufpläne oder universell anwendbare Strategien gibt. Jedes Ressort/jede Behörde muss ein eigenes, individuelles Konzept entwerfen, um die Interkulturelle Öffnung und das Diversity Management an die lokalen/organisatorischen Gegebenheiten anzupassen. Ein blindes Kopieren von Anderen widerspricht dem Vielfaltsgedanken.^{2.)}

1.) Quelle: www.charta-der-vielfalt.de; Über die Charta.

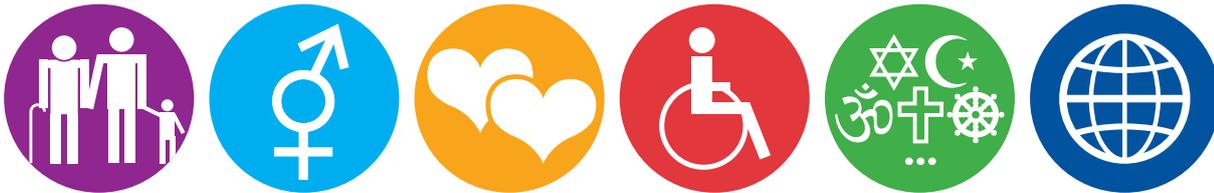
2.) Vgl. Sarah Schmalenstroer in IKUD® Seminare (8. August 2011): „Interkulturelle Öffnung und Diversity Management“, unter: <http://www.ikud-seminare.de/LINKNAME.HTML> (abgerufen am 03.03.2016).

Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten?

- Viele Vorschläge zur Nutzbarmachung der Vielfalt der Beschäftigten des HSL!
- Ideen für Maßnahmen, um das Thema „Statistik“ Menschen mit Migrationshintergrund und/oder sprachlichen Barrieren verständlich zu machen!
- Kleine Schritte, die zu einem besseren Selbstverständnis und Freude an der Vielfältigkeit führen!

Zur besseren Systematisierung orientieren wir uns dabei an den sogenannten „Diversity Kerndimensionen“ (auch: „innere Dimensionen“)^{3.)}. Davon gibt es sechs:

- Alter
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Physische Fähigkeiten (Behinderung)
- Religion und Weltanschauung
- Ethnische Herkunft und Nationalität



Die Dimensionen „Geschlecht“ und „Behinderung“ werden bereits von der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung des HSL intensiv und systematisch bearbeitet. Der Schwerpunkt dieses Konzepts soll zunächst auf der Dimension „Nationalität/Ethnische Herkunft“ liegen, da aus unserer Sicht hier derzeit der größte Gestaltungsspielraum liegt. Wir wünschen uns, dass

- ...die amtliche Statistik für Menschen mit Migrationshintergrund/ Menschen mit internationalem Background verständlich und nachvollziehbar ist,
- ...die interkulturelle Kommunikationsfähigkeit des HSL im Kundenkontakt und in der Öffentlichkeitsarbeit verbessert wird,
- ...Menschen mit Migrationshintergrund/Menschen mit internationalem Background einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im HSL erhalten.

Dieses Konzept kann und soll sich stetig verändern und weiterentwickeln. Es wird daher in der Regel alle 2 Jahre evaluiert und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst werden. Ihre Ideen zum Thema Vielfältigkeit im HSL, Diversity Management, Interkulturalität etc. sind daher stets willkommen! Haben Sie konkrete Vorschläge für Maßnahmen? Her damit! Sprechen Sie uns gerne jederzeit an!

3.) www.charta-der-vielfalt.de; Diversity/Diversity-Dimensionen.

Bei Fragen und Problemen rund um das Thema AGG^{4.)}, welches eng mit Diversity verknüpft ist, können sich alle Beschäftigten des Hessischen Statistischen Landesamts vertrauensvoll an die Präsidentin Frau Dr. Figgenger wenden. Sie nimmt seit Mai 2013 die Aufgabe der Beschwerdestelle nach § 13 AGG wahr.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

**Ihre PE-Teilprojektgruppe „Interkulturelle Öffnung
des HSL/Diversity Management“**

4.) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Auswertung der Diversity-Umfrage

Wie divers (verschieden) sind wir im HSL?

Im April 2016 wurde im HSL eine elektronische Umfrage zum Thema Diversity durchgeführt. An dieser Umfrage haben insgesamt 124 Beschäftigte des HSL teilgenommen.

Die Fragen:

1. Haben Sie einen sog. Migrationshintergrund?

Anmerkung: Nach der Definition des Statistischen Bundesamts zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle Ausländer und Ausländerinnen sowie eingebürgerte ehemalige Ausländer und Ausländerinnen, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/in in Deutschland geborenen Elternteil.

2. Welche Sprachen sprechen Sie?

Anmerkung: Bei den unten aufgeführten Sprachen handelt es sich um die meistgesprochenen Weltsprachen (Quelle: statista.com), ergänzt um die beliebtesten Fremdsprachen in Deutschland (Quelle: dalango.de)

Sollte eine von Ihnen gesprochene Sprache hier nicht aufgelistet sein, geben Sie diese bitte in das Textfeld ein.

- Arabisch
- Bengalisch
- Chinesisch
- Deutsch
- Englisch
- Französisch
- Griechisch
- Hindi
- Italienisch
- Japanisch
- Koreanisch
- Latein
- Portugiesisch
- Russisch
- Spanisch
- Sonstige (Textfeld)

3. Wie hoch ist Ihr Sprachniveau hinsichtlich der einzelnen Sprachen?

Anmerkung: Das Sprachniveau wird nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) beurteilt (A1 - C2).

- Anfängerkenntnisse A1/A2
- Fortgeschrittene Kenntnisse B1/B2
- (Annähernd) Muttersprachliche Kenntnisse C1/C2

4. Welcher Religion gehören Sie an/welche Weltanschauung haben Sie?

Anmerkung: Bei den aufgelisteten Religionen handelt es sich um die fünf Weltreligionen. Sofern Ihre Religion nicht aufgelistet ist bzw. Sie eine Weltanschauung haben, fügen Sie diese bitte in das Textfeld ein.

- Keine Religion/Weltanschauung
- Buddhismus
- Christentum
- Hinduismus
- Islam
- Judentum
- Sonstige Religion/Weltanschauung (Textfeld)

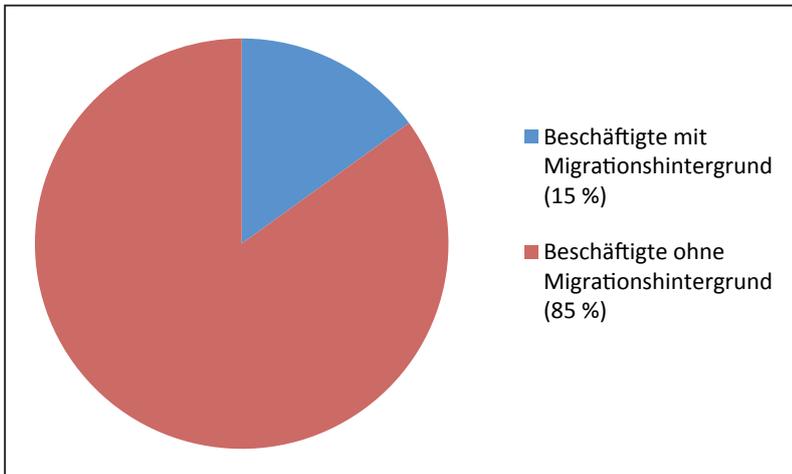
5. Haben Sie konkrete Vorschläge/Anregungen, um eine Diskriminierung/Benachteiligung im HSL in den folgenden Diversity-Bereichen zu vermeiden?

- Alter
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Religion/Weltanschauung
- Ethnische Herkunft/Nationalität

Die Ergebnisse:

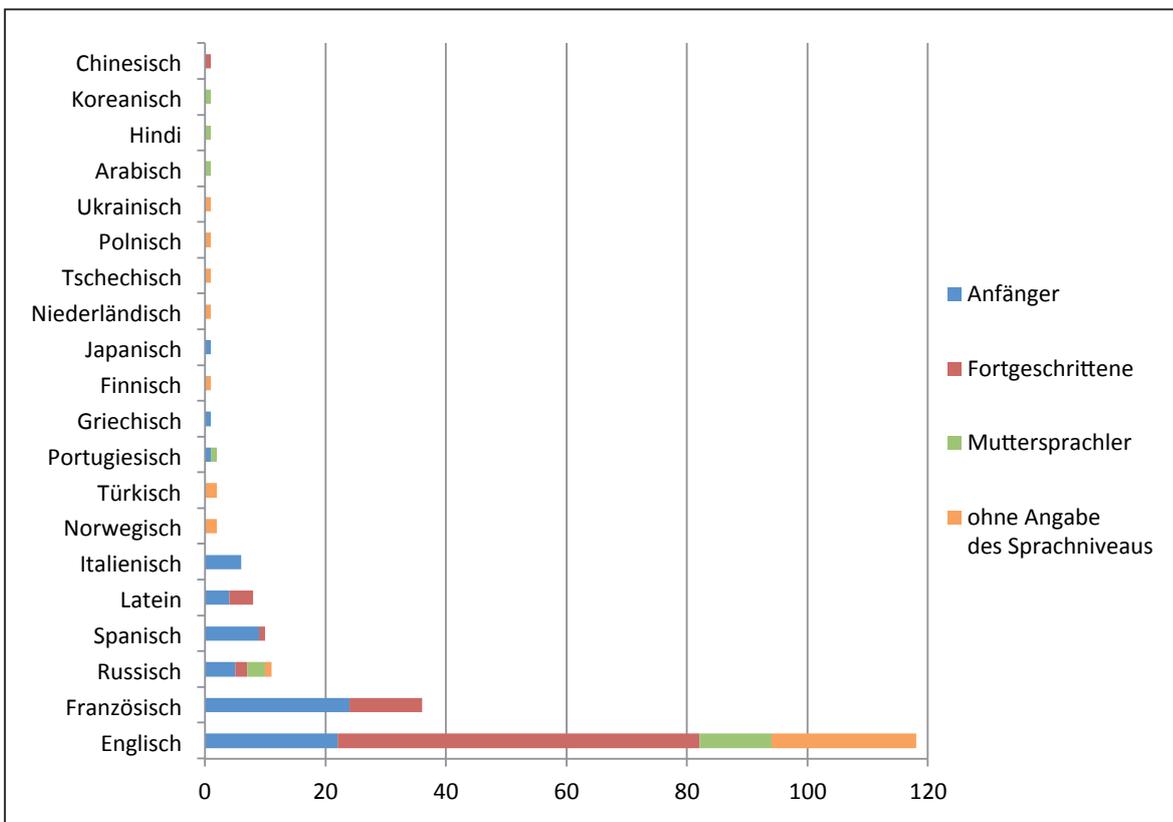
Migrationshintergrund

(Antworten insgesamt: 120)



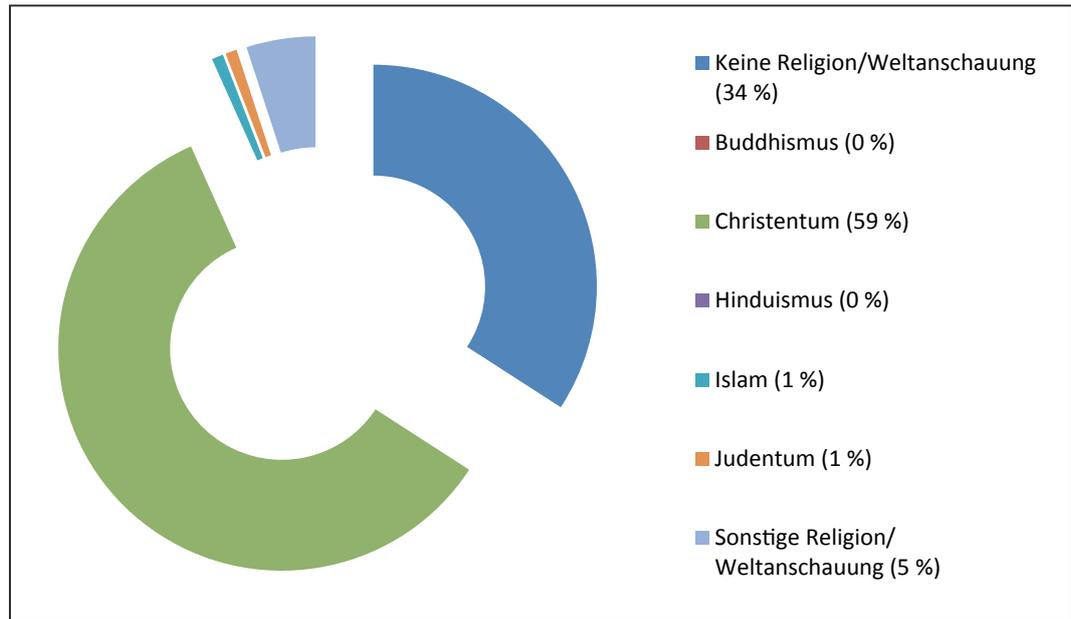
Sprachen

(Antworten insgesamt: 122)



Religion/Weltanschauung

(Antworten insgesamt: 120)



Die einzelnen Diversity-Dimensionen

Diversity Dimension:



Die Dimension „Alter“ ist in Deutschland gerade in Bezug auf den demografischen Wandel von herausragender Bedeutung. In jedem Unternehmen/jeder Institution in Deutschland gibt es eine breite Generationenvielfalt. Vom Berufseinsteiger bis zur Mitarbeiterin, die „kurz vor der Rente“ steht, verfügt jede Generation über unterschiedliche Werte, Einstellungen und Motive über die Arbeitswelt sowie Erfahrungen und körperliche Leistungsfähigkeit.

Derzeit befinden sich fünf Generationen in der Erwerbsphase^{5),6)}:

Die sog. **Nachkriegsgeneration** (1946 – 1955). Diese Menschen verfügen über ein starkes Pflichtbewusstsein und Beständigkeit. Sie sind davon überzeugt, mit entsprechendem Fleiß und Einsatz dauerhaft Wohlstand zu erreichen.

Die **„Baby-Boomer“** (1956-1965): Im Arbeitsleben streben sie in großem Maß nach Sicherheit und Status und verfügen über viel Know-How und Einfluss.

Die **Generation X bzw. Generation Golf** (1966-1980): Diese Gruppe ist sehr behütet aufgewachsen und verfügt über ein individualistisches Lebensgefühl. Hier finden sich viele Spezialisten und praktische Umsetzer.

Die **Generation Y** (1981 – 1995): Diese Gruppe ist in eine Zeit zunehmender Globalisierung und großer Verunsicherung hineingewachsen und hinterfragt daher häufig Althergebrachtes (der Buchstabe Y wird englisch Why (= Warum) ausgesprochen). Der Wunsch nach Sinnhaftigkeit und Spaß an der Arbeit ist ein zentraler Wert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für diese Generation besonders wichtig.

Die **Generation Z** (1996 – heute): Diese Generation wächst im Zeitalter des Internets und der digitalen Technologie auf. Diese Gruppe sucht nicht nach dem Sinn und wird auch nicht durch materielle Reichtümer angetrieben, sondern möchte etwas nach außen darstellen. Vermehrt möchten sie im Berufsleben Karriere machen und Führungspositionen ausüben. Netzwerke sind ihnen wichtig.

5.) Klaffke M. (2014), Erfolgsfaktor Generationen-Management - Handlungsansätze für das Personalmanagement, S.11 ff. (gefunden auf: <https://simonsen-management.de/vielfalt-der-generationen-im-unternehmen/>).

6.) www.wikipedia.de.

Altersstruktur/Generationenvielfalt im HSL (Stand: März 2016)^{7.)}

Nachkriegsgeneration (1946 - 1955)	60 Beschäftigte
Baby-Boomer (1956-1965)	127 Beschäftigte
Generation X (1966 - 1980)	132 Beschäftigte
Generation Y (1981 - 1995)	65 Beschäftigte
Generation Z (1996 - heute)	1 Beschäftigte

Bereits heute zeigt sich der demographische Wandel. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten des HSL befinden sich in der sog. Zweiten Lebenshälfte, d.h. Sie sind über 50 Jahre alt. Diese Beschäftigten verfügen über eine langjährige Berufserfahrung und besitzen ein breites Fach- und Erfahrungswissen.

Wo können sich Probleme ergeben?

Generationenübergreifendes Arbeiten

Mitglieder unterschiedlicher Generationen und die damit verbundenen oben beschriebenen Werte und Ansichten treffen im HSL aufeinander und arbeiten eng zusammen. Dies kann zu Konfliktpotential führen, da die meisten Menschen grundsätzlich die Denk- und Handlungsweisen der Anderen vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrung bewerten und oft kein Verständnis für die Ansichten und Werte anderer Generationen aufbringen können. Insbesondere im Verhältnis Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter - Vorgesetzte/Vorgesetzter kann dies problematisch sein.

Motivation/Identifikation

Es kann unter Umständen soweit kommen, dass sich ältere Beschäftigte mit zunehmendem Alter mitunter immer weniger mit ihrer Arbeit und der Institution identifizieren. Durch den rasanten fachlichen und technologischen Fortschritt entsteht die Gefahr, dass diese Beschäftigten „den Anschluss verlieren“. Arbeitsschritte, die sich ein ganzes Berufsleben lang bewährt haben und durchgeführt wurden, werden nun von der jüngeren Generation hinterfragt und rationalisiert, digitalisiert etc. Junge Beschäftigte sind zwar (gerade zu Beginn ihres Berufslebens) hoch motiviert und besitzen die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen, ihnen fehlt jedoch die nicht zu unterschätzende Berufs- und Lebenserfahrung. Während sich ältere Beschäftigte durch die Ideen der Jüngeren mitunter überrollt fühlen können, besteht bei Berufsanfängern die Gefahr, dass diese sich durch das Beharren der Älteren auf langjährig bewährte Arbeitsweisen ausgebremst fühlen.

7.) Alle Beschäftigte, d.h. Tarifbeschäftigte, Beamte und Auszubildende.

Verlust von Wissen

Es besteht die Gefahr, dass gesammeltes Fach- und Erfahrungswissen langjähriger und erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren Pensionierung oder Verrentung verloren geht, weil es nicht (rechtzeitig) weitergegeben wurde.

Vereinbarkeit Privatleben/Beruf

Aus den verschiedenen Phasen des Lebens ergeben sich zunehmend Herausforderungen, die mit dem Arbeitsleben in Einklang gebracht werden müssen. Dazu zählen beispielsweise die Familiengründung und Kindererziehung, auftretende gesundheitliche Probleme, die Pflege naher Angehöriger usw.

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Alter“ Rechnung?

Den Bedürfnissen der verschiedenen Generationen wird im HSL durch folgende Maßnahmen Rechnung getragen:

Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das HSL ermöglicht eine lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere wird die Vereinbarkeit der Kindererziehung sowie die Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen mit dem Arbeitsleben ermöglicht. Durch die Verleihung des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ und den Beitritt zur „Charta Pflege“, hat das HSL hier wichtige Zeichen gesetzt.

Beispielhaft können folgende Maßnahmen genannt werden:

- Berücksichtigung der Kindererziehung/Pflege von Angehörigen als Kriterium bei der Vergabe von alternierenden Telearbeitsplätzen,
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle,
- Möglichkeit des Mitbringens von Kindern an den Arbeitsplatz (Multifunktionszimmer mit Spieleangebot und Ruhearbeitsplatz),
- Kindernotfallbetreuung durch Kooperation mit dem Fluggi-Land,
- Zurverfügungstellung von Kita-Plätzen im Kindergarten des Justizentrums,
- Beratung schwangerer Beschäftigter,
- Ansprechpartnerinnen für alle Beschäftigten zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Frau Thomas) und „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ (Frau Rose-Becker),
- Interviewreihe im Mitarbeiterportal zum Thema „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“.

Generationen- bzw. bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagement

Der Gesundheitszirkel des HSL ist darauf bedacht, bedarfsgerechte Angebote für die unterschiedlichsten Zielgruppen/Generationen im HSL zur Verfügung zu stellen. Dadurch wird der Aufbau bzw. die Erhaltung der Gesundheit für Beschäftigte aller Generationen gewährleistet.

Das HSL wurde im Oktober 2013 mit dem Premium-Zertifikat ausgezeichnet und im Oktober 2015 mit dem Premium-Plus-Zertifikat rezertifiziert.

Wissensweitergabe

Durch die Erstellung von Wissensakten wird das Wissen erfahrener Beschäftigter, die (altersbedingt oder aus anderen Gründen) aus dem HSL ausscheiden oder in einen anderen Bereich wechseln, an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.

Stellenbesetzungen unabhängig vom Merkmal „Alter“

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

*„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, **Alter** sowie sexueller Orientierung und Identität.“*

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen.

Hilfestellung bei der Auskunftserteilung

Im Bereich des Mikrozensus, der größten Erhebung des Hessischen Statistischen Landesamts, wird den Auskunftspflichtigen die Möglichkeit eröffnet, die Auskunft durch (auch minderjährige) Familienangehörige/Freunde/Bekannt/e Ehrenamtliche Betreuer erteilen zu lassen (sog. stellvertretende Auskunft). Da die Auskunftspflicht im Mikrozensus sehr umfangreich ist (der Erhebungsbogen umfasst derzeit 67 Seiten), ermöglicht das HSL eine telefonische Auskunftserteilung über die speziell hierfür eingerichtete Hotline. In anderen Statistikbereichen erteilt das HSL telefonisch Auskünfte und unterstützt die Auskunftspflichtigen beim Ausfüllen des Erhebungsbogens und bietet Unterstützung im Umgang mit dem elektronischen Meldeverfahren IDEV (Internet Datenerhebung im Verbund).

Umsetzung durch „Diversity Workshop“ am Gesundheitstag 2017. Bei entsprechender Resonanz (Umfrage am Gesundheitstag) können weitere Veranstaltungen, ggfs. im Rahmen einer Inhouse-Schulung durch die Zentrale Fortbildung durchgeführt werden.

Durchführung im Rahmen eines Workshops im 1. Halbjahr 2017. Mögliche Teilnehmer: Abteilungs-, Referats- und Sachgebietsleiter, jeweils 1 Vertreter der Interessenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Gesundheitszirkels. Die maximale Teilnehmerzahl ist beschränkt auf 20 Personen. Ggfs. könnte dieser Workshop zweimal angeboten werden.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Sensibilisierung/Information der Führungskräfte und Beschäftigten für das Thema Alter/Generationen/Demografie

- Information der Beschäftigten über die verschiedenen Generationen und ihre Werte und Vorstellungen, z. B. durch Vorträge/Workshops,
- Inanspruchnahme einer „Demografieberatung“ durch den medical airport service,
- Gesundheitstag unter dem Motto „Demografie“.

Fortbildung

- Hinweis der Beschäftigten und Führungskräfte auf spezielle Fortbildungsangebote zum Thema „Alter/Generationenübergreifendes Arbeiten“. Die Zentrale Fortbildung Hessen bietet eine Reihe passender Fortbildungen an, z. B.
 - o Persönlichkeitsmanagement und Führungskompetenz in der zweiten Lebenshälfte (50+)
 - o Die zweite Lebenshälfte (50+) im Arbeitsalltag optimal gestalten
 - o Neue Wege gehen im Umgang mit dem Älterwerden - Ungewöhnliche Lösungen für gewöhnliche Krisen
 - o Als jüngere Führungskraft ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen
- Bedarfsgerechtes Angebot fachlicher/informationstechnischer Schulungen durch das HSL für alle Beschäftigten, um zu gewährleisten, dass Beschäftigte aller Generationen den gleichen Wissensstand haben.

Personalbedarfsplanung

Durchführung einer strukturierten und bedarfsgerechten Personalbedarfsplanung sowie eines demografiesensiblen Personalmanagements im HSL (Vorbild: Bundesverwaltung^{8.)}), damit sich die Fähigkeiten und Erfahrungen von jüngeren und älteren Beschäftigten optimal ergänzen.

Mentoring-/Tandemprogramm

Generationenübergreifender Wissenstransfer durch ein „Mentorenprogramm“ oder „Generationen-Tandem“. Das Mentorship sollte abteilungsübergreifend stattfinden.

Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens

In den Bewerbungsunterlagen werden Name, **Alter**, Geschlecht und Herkunft/Nationalität geschwärzt. Soweit vorhanden, werden Bilder entfernt. So wird sichergestellt, dass eine Bewerberauswahl allein anhand der fachlichen Eignung und Qualifikation erfolgt.

Pressemitteilung/MAP-Information

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Alter“, wie z.B.

- Internationaler Tag älterer Menschen am 1. Oktober.

Umsetzung durch Hinweis auf die Angebote der Zentralen Fortbildung zu diesem Thema im Mitarbeiterportal.

Sensibilisierung und Aufforderung der Vorgesetzten, individuell notwendige Schulungen und Unterstützungen bei Herrn Klotz oder Frau Kasper anzumelden.

Zunächst Einholung weiterer Informationen beim Hessischen Sozialministerium und anderen statistischen Landesämtern, die ein solches Programm bereits haben. Danach Erstellung eines entsprechenden Konzeptes und Umsetzung im HSL.

Durchführung eines Tests anhand eines kommenden Stellenausschreibungsverfahrens. Eine dauerhafte Umsetzung dieser Maßnahme hängt von der Praktikabilität ab. Neuentcheidung nach Einführung des E-Recruitings erforderlich (voraussichtlich 2018).

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

8.) http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/ModerneVerwaltung/Dienstrecht/Personalmanagement/Demografiesensibles-Personalmanagement/demografiesensibles-personalmanagement_node.html

Diversity Dimension:



Gleichstellung der Geschlechter

Gender diversity, oder zu Deutsch „Geschlechtsspezifische Diversität“ kommt im Diversity Management eine wichtige Rolle zu. Durch die Betonung und Respektierung der individuell differierenden geschlechtsspezifischen Verschiedenheiten und sexuellen Orientierungen sollen ein Klima der Toleranz im Umgang miteinander ermöglicht und Diskriminierungen vermieden werden. Von der bewussten Förderung geschlechtlicher Ausgewogenheit versprechen sich Organisationen nicht zuletzt auch einen ökonomischen Nutzen. Viele sind der Ansicht, dass Frauen stärker mitarbeiterorientiert führen können. Von den vermehrt vorhandenen weiblichen Führungskompetenzen profitierten daher auch die jeweils untergebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was wiederum zu entsprechenden Leistungssteigerungen führen kann.

Bei der Diversity-Dimension „Geschlecht“ geht es jedoch nicht nur um die Gleichstellung von Männern und Frauen. Vielmehr geht es um die Gleichstellung der Geschlechter. Jetzt werden Sie denken: Das ist doch dasselbe! Weit gefehlt!

Männlich oder weiblich - entweder oder! Oder?

Ganz so einfach ist es nicht. Es gibt Menschen, die können sich in dieses binäre, d. h. zweiteilige Geschlechtssystem nicht einordnen. Der Fachbegriff hierfür lautet „Intersexualität“. Bei intersexuellen Menschen ist das äußere geschlechtliche Erscheinungsbild von Geburt an (hinsichtlich der Chromosomen, der Keimdrüsen und der Hormonproduktion) nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“, sondern stellt scheinbar eine Mischung aus beidem dar^{9.)}.

Im Unterschied zu Transfrauen und -männern, bei denen das biologische Geschlecht und die Selbstwahrnehmung bezüglich des eigenen Geschlechtes auseinanderfallen^{10.)}, können intersexuelle Menschen keinem Geschlecht zugeordnet werden.

Gemäß § 22 Abs. 3 des Personenstandgesetzes (PStG)^{11.)} kann der Personenstand eines Kindes, das weder dem weiblichen, noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann, ohne eine solche Angabe in das Geburtenregister eingetragen werden. Auch ältere Kinder und Erwachsene haben aufgrund dieser Vorschrift die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag im Geburtenregister offen zu lassen oder – soweit bereits eine Eintragung des Geschlechts in „weiblich“ oder „männlich“ vorgenommen wurde – diesen Eintrag nach den §§ 47 ff. PStG berichtigen zu lassen, weil er bereits seit der Geburtsbeurkundung unrichtig war.

9.) Vgl. <http://www.im-ev.de/intersexualitaet/> (Bundesverband Intersexuelle Menschen e.V.) (abgerufen am 17.03.2016).

10.) <http://www.charta-der-vielfalt.de/index.php?id=51> (abgerufen am 17.03.2016).

11.) Personenstandsgesetz vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010) geändert worden ist.

Wo können sich Probleme ergeben?

Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Während im HSL mittlerweile insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben weiter unterrepräsentiert. Gezielte Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Zugangs-, Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen sowie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind daher unerlässlich, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Vor allem die Motivation und Qualifikation der Beschäftigten sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige Verwaltung. Hier gilt es, die Potenziale gezielt zu fördern und zu nutzen sowie die Veränderungen, die sich durch gestiegene Qualifikationsanforderungen stellen, durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten.

„Gläserne Decke“

Der Begriff der „gläsernen Decke“ stammt ursprünglich aus den USA (glass ceiling). Es handelt sich hierbei um eine Metapher für die Theorie, dass qualifizierte Frauen im Laufe ihrer Karriere irgendwann an eine unsichtbare Barriere stoßen und nicht mehr weiterkommen. Solche glass-ceiling-Effekte können in verschiedensten Formen auftreten und werden durch Stereotype und Vorurteile hinsichtlich der Eignung von Frauen in Führungspositionen verstärkt. Auch besteht die Gefahr, dass sich Personalverantwortliche nach wie vor sehr stark auf familiäre Verpflichtungen von Frauen beziehen und argumentieren, dass dadurch ihre Produktivität und ihr Engagement eingeschränkt werden.

Diskriminierung durch Teilzeit und familienbegründete Auszeiten

Teilzeit kann auch heute noch dazu führen, dass Frauen auf ein berufliches Vorankommen verzichten (müssen). Teilzeitkräfte machen selten Karriere, Teilzeit in Führung gibt es noch seltener.

Das kennen Frauen schon lange. Frauen unterbrechen in der Regel ihre Vollzeittätigkeit, wenn sie Kinder bekommen. Viele steigen erst nach ein bis mehreren Jahren wieder beruflich ein, überwiegend in Teilzeit.

Aber das gilt in besonderer Weise auch für Männer. Denn zunehmend besteht auch bei Männern, vor allem der jüngeren Generationen, der Wunsch, die Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren.

Für Angestellte, egal welchen Geschlechts, kann die Umstellung daher belastend sein. Sie müssen sich oft stärker beweisen, um zu zeigen, dass durch den Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit die Qualität ihrer Arbeit nicht leidet. Auch besteht die Gefahr, dass die soziale Stellung und die Kontakte im Betrieb unter einem Wechsel leiden. Die Vernetzung zu den Kolleginnen und Kollegen lässt sich dann meist nicht mehr so aufrechterhalten. Arbeitgeber sehen in der Teilzeit häufig Nachteile, denn die Flexibilität muss organisiert werden und die fehlenden Arbeitsstunden müssen aufgefangen werden.

Vorurteile gegenüber Intersexualität/Transgender

Mit Intersexualität bezeichnet die Medizin Menschen, die genetisch (aufgrund der Geschlechtschromosomen) und/oder anatomisch (aufgrund der Geschlechtsorgane) und hormonell (aufgrund des Mengenverhältnisses der Geschlechtshormone) nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.

Der Begriff „Transgender“ ist eine Bezeichnung für Menschen, die sich mit der Geschlechterrolle, die ihnen bei der Geburt aufgrund der äußeren Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde, nur unzureichend oder gar nicht identifizieren. Transgender ist auch eine Selbstbezeichnung jener Menschen, die sich mit ihren primären und sekundären Geschlechtsmerkmalen nicht oder nicht vollständig identifizieren können.

Menschen, die sich einer dieser Gruppen zugehörig fühlen, befinden sich meist in der Minderheit. Es besteht die Gefahr, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld aufgrund ihrer vermeintlichen „Andersartigkeit“ auf Vorurteile und Diskriminierung stoßen.

Auskunftspflichtige: Erhebung des Geschlechts (nur „m“ und „w“ als Auswahlmöglichkeit)

Es existieren insbesondere in den Sozialstatistiken viele Erhebungsbögen, in denen das Geschlecht abgefragt wird. Die entsprechende Frage samt Antwortalternativen scheint aus Sicht der Umfragepraxis erstmal simpel: Als Ausprägung zum Merkmal Geschlecht können die Auskunftspflichtigen ledig männlich oder weiblich ankreuzen. In der amtlichen Statistik in Deutschland gibt es bisher bei keiner Erhebung die Möglichkeit, ein drittes Geschlecht auszuwählen.

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Geschlecht“ Rechnung?

Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten/Erstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes

Die Gleichstellungsbeauftragte des HSL überwacht die Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze (§ 17 HGIG).

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird in regelmäßigen Abständen gemäß den gesetzlichen Vorschriften erstellt und aktualisiert.

Sowohl im vorherigen als auch im aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan (2016-2021) finden sich viele Maßnahmen in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur geschlechtergerechten Personalentwicklung.

Stellenbesetzungen grundsätzlich unabhängig vom Merkmal „Geschlecht“

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

*„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von **Geschlecht**, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“*

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen. Eine Ausnahme gilt für die Fälle, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen nach dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan besteht. Hier erfolgt bei gleicher Eignung und Qualifikation eine frauenfördernde Bewerberauswahl.

Erhebungsmerkmal Geschlecht „m/w“

Auf Nachfrage wird den Auskunftspflichtigen mitgeteilt, dass die fehlende Angabe des Geschlechts keinen Einfluss auf die Erfüllung der Auskunftspflicht hat. Wird das Merkmal „Geschlecht“ nicht angegeben, führt dies nicht zur Einleitung eines Zwangsgeldverfahrens.

Geschlechtsneutrale Verwaltungssprache

Im Rahmen der Korrespondenz werden die *Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache*^{12.)} entsprechend angewendet.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Information/Sensibilisierung der Beschäftigten

Schaffung eines Bewusstseins für das Thema Intersexualität bei den Beschäftigten, z. B. durch Vorträge oder schriftliche Informationen.

Änderung der Erhebungsbögen bzw. der IDEV-/eCore-Masken

Das HSL regt in den entsprechenden statistischen Gremien (z. B. Referentenbesprechungen, AK PPM oder AG Design) an, die Aufnahme einer weiteren Option bei der Angabe des Geschlechts zu prüfen.

Pressemitteilungen/MAP-Informationen

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Geschlecht“, wie z. B.

- Internationaler Tag der Frau am 8. März und
- Internationaler Tag des Mannes am 3. November.

Durchführung eines Workshops oder eines Vortrages zur Überwindung von Vorurteilen. Hierin sollen möglichst alle Diversity-Dimensionen einbezogen werden. Verpflichtung aller Beschäftigten zur Teilnahme am E-Learning zum AGG.

Dieses Thema wurde auf Referentenebene im Bereich Mikrozensus und Bevölkerungsstatistik bereits diskutiert. Nach Angaben des Bundesamtes soll es in Zukunft keine weitere Option zu „männlich“ oder „weiblich“ geben. Bei dem Feld „Geschlecht“ handelt es sich jedoch nicht um ein Responzfeld. Durch das Freilassen entstehen der/dem Auskunftspflichtigen keine Nachteile. Es erfolgt automatisch eine Zuordnung zu „Sonstiges“.

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

12.) Staatsanzeiger 9/1992 S. 538 ff.

Diversity Dimension:



Dieser Begriff beschreibt, auf wen sich die Sexualität eines Menschen richtet. Die sexuelle Orientierung kann zum Beispiel auf ein anderes (heterosexuell) oder das gleiche Geschlecht (homosexuell) oder auf beide Geschlechter (bisexuell) gerichtet sein^{13.)}.

Im Diversity Management wird häufig die Abkürzung **LGBT** verwendet. Die vier Buchstaben stehen für **L**esbisch, **G**ay (Schwul), **B**isexuell und **T**ranssexuell/Transgender^{14.)}.

Wo können sich Probleme ergeben?

Bei dieser Diversity-Dimension handelt es sich um eine „nicht sichtbare“ Dimension. Die sexuelle Orientierung ist für jeden Einzelnen natürlich Privatsache. Dennoch stößt man in vielen Unternehmen und auch in der Gesellschaft oft auf die Heteronormativität – also die Heterosexualität als vorherrschende Norm. Menschen, die nicht dieser Norm entsprechen, könnten hierdurch Nachteile im Alltag spüren, da sie sich öfters erklären müssen, an kulturelle und gedankliche Grenzen stoßen und letztlich leichter Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterworfen sein können^{15.)}.

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Sexuelle Orientierung“ Rechnung?

Stellenbesetzungen unabhängig von der sexuellen Orientierung und Identität

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

*„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie **sexueller Orientierung und Identität.**“*

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Sensibilisierung der Beschäftigten

Wichtigstes Ziel sollte die Akzeptanz und der ganz normale Umgang mit jeder Art von sexueller Orientierung sein. Begonnen werden könnte hier mit einem sensibler Umgang mit Sprache, z.B. sollte nicht nur von Ehepartnern gesprochen und geschrieben werden, sondern von (Lebens-) Partnern im Allgemeinen.

13.) <http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/GDManagement/SexuelleIdentitaet>

14.) <http://www.charta-der-vielfalt.de/index.php?id=51>

15.) <http://www.arbeitswelten.at/diversity-management/sexuelle-orientierungen/>

Umsetzung durch Angebot eines Workshops oder Vortrages zur Überwindung von Vorurteilen. Hierin sollen möglichst alle Diversity-Dimensionen einbezogen werden.

Verpflichtung aller Beschäftigten zur Teilnahme am E-Learning zum AGG.

Pressemitteilung/MAP-Information

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Sexuelle Orientierung“, wie z.B.

- Internationaler Tag gegen Homo-/Transphobie am 17. Mai.

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

Diversity Dimension:



Ein Mensch ist behindert, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher seine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 gegeben ist.

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 können unter bestimmten Voraussetzungen (drohender Verlust des Arbeitsplatzes oder Nichterlangung eines Arbeitsplatzes) schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden^{16.)}.

Wo können sich Probleme ergeben?

Vorurteile und Ängste

Für Menschen mit Behinderung ist es nicht immer leicht, am Arbeitsplatz die notwendige Rücksichtnahme und das notwendige Verständnis ihrer Kolleginnen und Kollegen oder der Führungskräfte zu erhalten. Eine gesundheitliche Beeinträchtigung kann für Andere sichtbar oder nicht sichtbar sein. Doch es scheint leichter zu fallen, mit einer sichtbar körperlichen Beeinträchtigung umzugehen, als den/die „schwerbehinderte/n“ Mitarbeiter/in zu akzeptieren, dessen/deren gesundheitliche Beeinträchtigung nicht offensichtlich ist. Betroffene verschweigen deshalb aus Angst vor Vorurteilen oder Benachteiligungen oftmals ihre Behinderung. Auch kann das Problem auftreten, dass Betroffene am Arbeitsplatz leistungsmäßig unter- oder überfordert werden. Notwendig ist es zu erkennen, wo die besonderen Fähigkeiten und das Potenzial der schwerbehinderten Menschen liegen, um dies in einem optimierten Arbeitsprozess zu nutzen.

Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung

Weitere Probleme können sich bei der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Führung und dem Leistungswandel aufgrund der unterschiedlichen Lebensphasen und der damit notwendigen Anpassung des Arbeitsplatzes an die jeweiligen Fähigkeiten ergeben.

Ganz entscheidend ist aber auch das Problem der Barrierefreiheit auf dem Weg zum und am Arbeitsplatz, denn nur die Barrierefreiheit gewährleistet körperlich eingeschränkten Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben und der damit verbundenen Chancengleichheit.

16.) Vgl. § 2 Sozialgesetzbuch IX.

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Behinderung“ Rechnung?

Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben

Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen ist nach den §§ 71 ff. SGB IX (Sozialgesetzbuch Neun) in der Fürsorgepflicht und hat die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu gewährleisten. Mit einer Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote von derzeit 12 % (Stand: Dezember 2015) liegt das HSL weit über der gesetzlichen 5 %-Quote bzw. der in den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung (Teilhaberichtlinien) vom 12. Juni 2013 vereinbarten 6 %. Bereits bei der Stellenausschreibung weist ein Vermerk darauf hin, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung i. S. d. § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Liegen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, nimmt die Schwerbehindertenvertretung am Auswahl- und Einstellungsverfahren teil.

Bestellung einer Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich für die Interessen der Menschen mit Behinderung im HSL ein. Durch die gute Zusammenarbeit mit der Amtsleitung sowie dem Personalrat ist gewährleistet, dass bei vielen Anliegen bzw. Problemen unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen Abhilfe geschaffen werden kann.

Flexible Arbeitszeitmodelle/Parkplatzvergabe

Angebote wie die flexible Arbeitszeit, die Teilzeitbeschäftigung, die alternierende Telearbeit oder auch die besondere Berücksichtigung bei der Parkplatzvergabe, unterstützen die Teilhabe der schwerbehinderten Beschäftigten in unserem Amt.

Gesundheitsmanagement

Mit Einführung des Gesundheitsmanagements sind u. a. die Führungskräfte dazu angehalten, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Um dies zu erreichen werden die Führungskräfte besonders geschult und in ihrer Verantwortung gestärkt.

Barrierefreies HSL

Die Schwerbehindertenvertretung hat im ersten Halbjahr 2015 ein Konzept zur Barrierefreiheit im HSL („Ideen für ein barrierefreies HSL“) erstellt. Die erarbeiteten Vorschläge wurden von der Hausverwaltung geprüft und bezüglich der Möglichkeit zur Umsetzung bewertet. Viele Vorschläge sind bereits umgesetzt bzw. befinden sich im Umsetzungsprozess. Einige Vorschläge scheitern an organisatorischen oder baulichen Voraussetzungen.

Stellenbesetzungen unabhängig von der Behinderung

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

*„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, **Behinderung**, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“*

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen.



Die Fertigstellung und Unterzeichnung der Inklusionsvereinbarung ist für das 1. Quartal 2017 angestrebt.

Grundsätzliche Verpflichtung für alle Führungskräfte, an einem FKE-Lehrgang teilzunehmen. Darin ist ein Modul „Schwerbehindertenrecht und Teilhaberichtlinie“ integriert. Sollte eine Führungskraft einmal nicht an einem FKE-Lehrgang teilnehmen, dann erfolgt durch Abteilung Z ein Hinweis auf die Angebote der Zentralen Fortbildung zum Thema Schwerbehinderung.

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Inklusionsvereinbarung

Für 2016 ist die Ausarbeitung einer Inklusionsvereinbarung geplant. Sie soll Ziele und Maßnahmen enthalten, die die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen im HSL verbessern. In diese Vereinbarung soll die Umsetzung des Konzepts „Ideen für ein barrierefreies HSL“ als Stufenplan mit aufgenommen werden.

Sensibilisierung der Führungskräfte/Fortbildung

Vorgesetzte müssen für die schwerbehinderten Beschäftigten des HSL stärker sensibilisiert werden, indem sie an Kursen der Zentralen Fortbildung teilnehmen, wie z. B. „Benachteiligungen von Menschen mit und ohne Behinderungen am Arbeitsplatz“ oder „Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Teilhaberichtlinien“.

Pressemitteilung/MAP-Information

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Behinderung“, wie z.B.

- Internationaler Tag für Menschen mit Behinderung am 3. Dezember.

Diversity Dimension:



Religion wird definiert als

- (meist von einer größeren Gemeinschaft angenommener) bestimmter, durch Lehre und Satzungen festgelegter Glaube und sein Bekenntnis,
- gläubig verehrende Anerkennung einer alles Sein bestimmenden göttlichen Macht^{17.)}.

Folgende Religionen sind als sog. Weltreligionen anerkannt:

- Buddhismus
- Christentum
- Hinduismus
- Islam
- Judentum

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl anderer Religionen. Auch innerhalb der genannten Weltreligionen gibt es verschiedene Ausprägungen.

Unter dem Begriff „Weltanschauung“ versteht man die Gesamtheit von Anschauungen, die die Welt und die Stellung des Menschen in der Welt betreffen^{18.)}.

Religion wie Weltanschauung bestimmen die Ziele des Menschen, sprechen in ihrem Kern seine Persönlichkeit an und erklären auf eine umfassende Weise den Sinn der Welt und des menschlichen Lebens. Beiden liegt eine Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft bzw. zum Ziel menschlichen Lebens zugrunde. Aus dem Glauben an eine Religion oder Weltanschauung ergeben sich für den Gläubigen bindende Verpflichtungen, von denen er ohne ernste Gewissensnot nicht abweichen kann^{19.)}.

Wo können sich Probleme ergeben?

Vorurteile

Viele Menschen haben Vorurteile gegenüber anderen Religionen und Weltanschauungen. Vorurteile zu „Religiösem Fundamentalismus“, „Terror“, „Rückständigkeit“, „Unterdrückung der Frau“, „Zwangsheirat“ oder „Ehrenmord“ entstehen, weil wir zu wenig über die andere Religion bzw. Weltanschauung wissen und die Medien unsere Gedanken mit beeinflussen. Schnell werden die Ansichten Einzelner pauschal auf die gesamte Religion oder Weltanschauung erstreckt. Für die Menschen anderer Religionen oder Weltanschauungen ist es schwer, diese Vorurteile abzubauen.

17.) <http://www.duden.de/rechtschreibung/Religion>.

18.) <http://www.duden.de/rechtschreibung/Weltanschauung>.

19.) Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Kommentar, C.H. Beck Verlag, 13. Auflage 2014, Art. 4 GG (Glaubens- und Gewissensfreiheit), Rn. 8.

Religiöse Feiertage und Traditionen

Als gesetzliche Feiertage sind ausschließlich christlich geprägte Feiertage anerkannt. Feiertage anderer Religionen werden nicht berücksichtigt. Auch gibt es in den verschiedenen Religionen unterschiedliche Bräuche und Traditionen, wie z.B. das Fasten im islamischen Ramadan. Letzteres kann Auswirkungen auf die Arbeitsausgestaltung/-organisation haben kann, da die betroffenen Beschäftigten in dieser Zeit die flexible Arbeitszeit anders in Anspruch nehmen als gewohnt oder in dieser Zeit Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen möchten.

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Religion und Weltanschauung“ Rechnung?

Stellenbesetzungen unabhängig von der Religion und Weltanschauung

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Rücksichtnahme auf religiöse Feiertage und Traditionen

Besprechungen oder Veranstaltungen im HSL werden (zumindest auf kleiner Organisationsebene) mit Rücksicht auf religiöse Feiertage und Traditionen geplant.

Gläubige Beschäftigte des HSL dürfen das Multifunktionszimmer als Rückzugs- oder Gebetsraum nutzen

Informationsserie über Religionen und Weltanschauungen im MAP

Schaffung eines Bewusstseins für verschiedene Weltanschauungen/Religionen durch eine Informations-Serie im MAP.

Pressemitteilung/MAP-Information

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Religion und Weltanschauung“, wie z.B.

- Weltreligionstag im Januar (15.01.2017, 21.01.2018, 20.01.2019, 19.01.2020 usw.)

Im Mitarbeiterportal wird jährlich der Diversity-Kalender zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf kann hier auch eine Printversion bestellt werden.

Aufnahme eines Hinweises im Haus ABC.

Umsetzung durch regelmäßige Informationen im Mitarbeiterportal anhand des Diversity-Kalenders.

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

Diversity Dimension:



Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird unter ethnischer Herkunft die Abstammung eines Menschen und die damit verbundenen äußerlichen oder sprachlichen Eigenheiten verstanden. Gemeint sind damit die Sprache oder der Dialekt, die Zugehörigkeit zu einem Volk bzw. zu einer Volksgruppe oder gar die Hautfarbe^{20.)}.

Oftmals können Vorurteile oder Benachteiligung gegenüber Menschen bestehen, wenn sie einen ausländischen familiären Hintergrund bzw. Migrationshintergrund haben.

Seit dem Mikrozensus 2005 unterscheiden die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt zwischen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen

- alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer,
- alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschlands Zugewanderte sowie
- alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil^{21.)}.

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst (rund 7%^{22.)}) ist gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen in Deutschland (rund 19%^{23.)}) noch gering. Um die Verwaltung an die Vielfalt der heutigen Gesellschaft anzupassen, ist eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung unerlässlich. Die hessische Integrationspolitik zielt darauf ab, zugewanderten Menschen die gleichen Bildungs- und Berufschancen zu eröffnen, damit sie ihren Beitrag für unsere Gesellschaft leisten können^{24.)}.

20.) http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_Verbote_ethnische_Herkunft.html#tocitem1.

21.) Statistisches Bundesamt, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015, Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2014, Seite 5. Zu finden unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220157004.pdf?__blob=publicationFile

22.) vgl. a.a.O., Seite 380.

23.) vgl. a.a.O., Seite 378.

24.) <https://soziales.hessen.de/integration/vielfalt-als-bereicherung-begreifen>.

Wo können sich Probleme ergeben?

Im Innenverhältnis

Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft und Kultur arbeiten im HSL zusammen. Auf Grund von anderen Wertevorstellungen, Ansichten etc. kann es (ähnlich wie bei Alter) zu Konflikten oder Missverständnissen kommen.

Die Vielfalt der Beschäftigten sollte jedoch nicht als Hindernis, sondern als Chance gesehen werden! Die verschiedenen Sprach- und Kulturkenntnisse der Beschäftigten sollten für das HSL nutzbar gemacht werden.

Im Umgang mit Auskunftspflichtigen

Im Umgang mit Auskunftspflichtigen verschiedener Nationalitäten gibt es immer wieder Sprachbarrieren. Darüber hinaus fehlt oftmals das Verständnis für die deutsche Bürokratie und die gesetzlichen Pflichten, die zu erfüllen sind.

Als Arbeitgeber

Gerade Migrantinnen und Migranten scheuen sich oftmals davor, sich für den öffentlichen Dienst zu bewerben. Die Vorstellung scheint weit verbreitet, dass für eine Beschäftigung in der Landes- oder Bundesverwaltung ein deutscher Pass nötig ist. Im Angestelltenverhältnis können grundsätzlich Tarifbeschäftigte aller Nationalitäten eingestellt werden, sofern ein entsprechender Aufenthaltstitel sie zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Für die Begründung eines Beamtenverhältnisses ist hingegen die Staatsangehörigkeit

- eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder
- eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum

oder

- eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben,

erforderlich²⁵).

25.) https://karriere.hessen.de/irj/Karriere_Internet?cid=58f51ad7227b283d01770ffb35cd6914 (Über uns/Menschen mit Migrationshintergrund).

Durch welche Maßnahmen trägt das HSL dem Diversity-Merkmal „Ethnische Herkunft und Nationalität“ Rechnung?

Durchführung der „Befragung zur Vielfalt“ der Hessischen Landesregierung durch das HSL

Die hessische Landesregierung ist im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung bestrebt, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Landesdienst zu erhöhen. Um festzustellen, wie viele der neu eingestellten Beschäftigten über einen Migrationshintergrund verfügen, hat die Hessische Landesregierung in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis 20. September 2014 eine freiwillige und anonyme (ohne Namensnennung) Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung durchgeführt

Neben Fragen zum Migrationshintergrund sollte mit einigen wenigen weiteren Fragen herausgefunden werden, welcher Laufbahngruppe die Neueingestellten angehören, welches Beschäftigungsverhältnis bei ihnen vorliegt, ob sie befristet oder unbefristet und in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind und wie die befragten Personen auf ihre neue Stelle aufmerksam geworden sind. Diese Befunde sollen der Landeregierung helfen zu überprüfen, ob ihre Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Landesdienst wirken und wie sich der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im Landesdienst darstellt.

Insgesamt wurden in den Dienststellen 3.485 Befragungspakete ausgehändigt, 1.357 davon wurden beantwortet. Damit betrug die Teilnahmequote 38,9 %.

Neben der Erhebungsorganisation und -durchführung war das Hessische Statistische Landesamt für die Erfassung, Kumulierung und Auswertung der Ergebnisse zuständig. Die Ergebnisse der Befragung zur Vielfalt können im Integrationsbrief 18/2015 des HMSI nachgelesen werden^{26.)}.

Die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre haben im Kabinettsausschuss Integration beschlossen, dass die Befragung zur Vielfalt 2016 in zweiter Welle weitergeführt wird. Das grundsätzliche Vorgehen bleibt unverändert. Das HSL ist in die konzeptionellen Vorbereitungen eingebunden und wird, wie bereits bei der ersten Befragung, im Auftrag des HMSI die organisatorische und technische Durchführung sowie die anschließende Auswertung der Ergebnisse übernehmen.

Einsatz mehrsprachiger Hinweise über Art, Zweck und Inhalt der Mikrozensususerhebung

Nach § 17 des Bundesstatistikgesetzes (BStatG) sind die zu Befragenden schriftlich oder elektronisch über Zweck, Art und Umfang der Erhebung zu unterrichten. Diese Informationen werden ca. eine Woche vor Befragungsbeginn in Form eines deutschsprachigen Anschreibens mit Hinweisen zur Mikrozensus-Erhebung und Gesetzesabdrucken an die Haushalte verteilt. Wenn durch den Interviewer oder durch Rückfragen im HSL Verständnisprobleme von den Haushalten mitgeteilt werden, erhalten diese - soweit vorhanden - entsprechende Hinweise (Übersetzungshilfen) in der jeweiligen Landessprache.

26.) https://www.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/integrationsbrief_18_2015.pdf.

Übersetzungshilfen wurden im statistischen Verbund zur Verwendung in allen Statistischen Landesämtern bislang in folgenden Sprachen verfasst:

- Arabisch
- Englisch
- Französisch
- Griechisch
- Italienisch
- Polnisch
- Portugiesisch
- Russisch
- Türkisch

Stellenbesetzungen unabhängig von der ethnischen Herkunft und Nationalität

In den Stellenausschreibungen des HSL befindet sich folgender Satz:

*„Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, **Nationalität**, Behinderung, **ethnischer und sozialer Herkunft**, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“*

Die Bewerberauswahl erfolgt entsprechend unabhängig von den genannten Diversity-Merkmalen.

Welche weiteren Maßnahmen könnten im HSL ergriffen werden?

Nutzung und Stärkung der Sprachkompetenzen der Beschäftigten im HSL

Durch Sprach- und Kulturkenntnisse der Beschäftigten kann ein besserer Zugang zu den Auskunftspflichtigen erreicht werden.

Noch mehr als zuvor muss daher versucht werden, die vielfältigen und unterschiedlichen/individuellen Sprachkompetenzen der Beschäftigten zu identifizieren, zu fördern und gezielt mit Blick auf den Umgang mit den Auskunftspflichtigen einzusetzen. Die Sprachkompetenzen der Beschäftigten sollten, sofern dienstlich erforderlich, gefördert werden, indem beispielsweise die Teilnahme an Sprachkursen ermöglicht bzw. bezuschusst wird. Die Zentrale Fortbildung bietet ein breites Spektrum an Sprachkursen an^{27.)}.

Meldung/Hinweis im Mitarbeiterportal mit Verlinkung zum StaNet.

Um den statistischen Wortschatz in englischer Sprache zu erlernen, steht im StaNet^{28.)} ein Glossar statistischer Fachbegriffe (Deutsch-Englisch) sowie eine Übersicht englischer Fachbegriffe und Korrespondenzhilfen zur Verfügung. Die Beschäftigten sollen auf diese Möglichkeit hingewiesen werden.

27.) Zentrale Fortbildung der hessischen Landesverwaltung, Programm 2016, Seite 129 ff.

28.) <http://stanet-web.stba.testa-de.net> (unter „Internationales“/„Englische Korrespondenzhilfen“).

Das Thema „E-Learning für die englische Kommunikation mit Auskunfts-pflichtigen“ war für die Tagesordnung der Sitzung der GemFO-Beauftragten im September 2016 vorgesehen.

Durchführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens

In den Bewerbungsunterlagen werden Name, Alter, Geschlecht und **Herkunft/Nationalität** geschwärzt. Soweit vorhanden, werden Bilder entfernt. So wird sichergestellt, dass eine Bewerberauswahl allein anhand der fachlichen Eignung und Qualifikation erfolgt.

Anpassung/Erweiterung der fremdsprachigen Erhebungsinformationen zum Mikrozensus und der Arbeitskräftestichprobe der EU

Die fremdsprachigen Erhebungsinformationen sollen regelmäßig den Bedürfnissen und Zuwanderungssituationen in Deutschland angepasst werden. Die Auswahl der erforderlichen Sprachen sollte bedarfsgerecht erfolgen.

Vorschlag durch Vertreter des HSL in verschiedenen Gremiensitzungen/Referentenbesprechungen usw. hinsichtlich einer bedarfsgerechten Erweiterung der fremdsprachigen Erhebungsinformationen bezogen auf die Zuwanderungssituation im Jahr 2016.

Mehrsprachige/länderübergreifende Gestaltung der Homepage des HSL

Die Auskunfts-pflichtigen, die der deutschen Sprache nicht (ausreichend) mächtig sind, werden in ihrer Landessprache bzw. in leicht verständlicher Sprache über die Aufgaben des HSL und die Auskunfts-pflicht informiert.

Vorschlag 1:

Platzierung verschiedener Nationalflaggen auf der Startseite der Homepage www.statistik.hessen.de. Nach Anklicken der jeweiligen Flagge erscheinen sodann Hintergrundinformationen zu den Tätigkeitsfeldern des HSL und - sofern vorhanden - Ansprechpartner des HSL, die in der jeweiligen Landessprache Auskünfte geben können.

Dieser Vorschlag ist voraussichtlich sehr kostenintensiv, da man sich hinsichtlich der Übersetzungen externer Hilfe bedienen müsste.

Vorschlag 2:

Auch viele Deutsche haben oftmals Probleme damit, die komplizierten statistischen und rechtlichen Informationen zu verstehen, sodass auf der Homepage des HSL ein Informationsangebot in „leichter“ bzw. „einfacher“ Sprache erforderlich ist. Die hessischen Ministerien und die Staatskanzlei machen hiervon bereits Gebrauch.

Die Regeln der leichten Sprache findet man im Internet, sodass eine Umsetzung kostengünstig durch Beschäftigte des HSL selbst (ggfs. in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung) erfolgen könnte. Die Staatskanzlei und viele hessische Ministerien (z.B. das Sozial- oder Umweltministerium) stellen bereits Informationen in leichter Sprache auf ihrer Homepage zur Verfügung. Ansprechpartnerin hierfür ist die Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen, Frau Maren Müller-Erichsen, die man für eine Unterstützung kontaktieren kann.

Die Vertreterin des HSL hat hier den Vorschlag eingebracht, ein solches E-Learning-Programm auch für andere Sprachen zu initiieren. Dieser Vorschlag wurde abgelehnt, da ein E-Learning-Angebot in verschiedenen Sprachen auf Grund der hohen Kosten praktisch nicht umsetzbar ist.

Durchführung eines Tests anhand eines kommenden Stellenausschreibungsverfahrens. Eine dauerhafte Umsetzung dieser Maßnahme hängt von der Praktikabilität ab. Neuent-scheidung nach Einführung des E-Recruitings erforderlich (voraus-sichtlich 2018).

Information der Abteilungsleitung III sowie der Referatsleitung IIIC.

Umsetzung des Vorschlags im Jahr 2017. Angeboten werden sollen die in Deutschland am häufigsten ge-sprochenen Fremdsprachen (Recher-che erforderlich). Zunächst soll ein Text in Deutsch verfasst werden, der dann in die jeweiligen Sprachen über-setzt wird.

Umsetzung des Vorschlags im Jahr 2017. Zunächst sollen Informationen von der Staatskanzlei und den hessi-schen Ministerien eingeholt werden, die bereits leichte Sprache auf ihrer Homepage anbieten. Das HSL nimmt darüber hinaus Kontakt mit dem Büro für leichte Sprache in Mainz auf.



Eine Verlinkung soll nicht erfolgen, da man die Texte, auf die man verlinkt, oft nicht versteht. Darüber hinaus müsste man die Verlinkung regelmäßig überprüfen. Im Rahmen des Vorschlages 1 soll ein Hinweis in dem Kurzttext enthalten sein, dass es Statistiken in anderen Ländern auch gibt.

Schwerpunkt der Flyer soll die Information über das HSL und dessen Arbeit sein. Der Inhalt des Textes soll dem auf der Homepage entsprechen. Im Flyer soll ein Hinweis enthalten sein, dass man für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst keine deutsche Staatsangehörigkeit benötigt (nicht im Flyer mit leichter Sprache).

Die Präsidentin hat auf der Amtsleiterkonferenz für eine solche Arbeitsgemeinschaft geworben. Der Arbeitskreis „Presse, Publikationen, Marketing“ (AKPPM) wurde damit beauftragt, eine Ist-Bestandsaufnahme zu erstellen, welche Maßnahmen in den Statistischen Landesämtern zum Thema Diversity-Management bereits durchgeführt werden. Auf Basis dieser Bestandsaufnahme soll das weitere Verfahren sodann festgelegt werden.

Im Mitarbeiterportal wird jährlich der Diversity-Kalender zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf kann hier auch eine Printversion bestellt werden.

Vorschlag 3:

Auf der Startseite der Homepage www.statistik.hessen.de bzw. bei den jeweiligen Statistiken werden Links zu anderen statistischen Ämtern auf der ganzen Welt oder z.B. beim Mikrozensus auf die Seite der International Labour Organisation (ILO)^{29.)} eingefügt. Hierdurch wird gezeigt, dass es statistische Erhebungen auch in anderen Staaten gibt, was zu einer Akzeptanzsteigerung bei den Auskunftsspflichtigen führen könnte.

Flyer über das HSL und Statistik bzw. über Ausbildungs-/Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Landessprachen bzw. leichter Sprache (deutsch)

Es werden Flyer in verschiedenen Sprachen gedruckt und verteilt (ggfs. über offizielle Stellen/Ausländerbeirat, Hessentag, im BIZ). Die Flyer sollen Informationen über die Arbeit des HSL enthalten; ggfs. könnte hier auch über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert werden. In den Flyern sollte jeweils ein QR-Code auf die HSL-Homepage enthalten sein.

Hierdurch soll die „Scheu“ vor der Statistik bzw. vor einer Bewerbung HSL/im öffentlichen Dienst abgebaut/beseitigt werden.

Interkultureller Austausch/Zusammenarbeit im Statistischen Verbund

Diversity und Interkulturalität ist kein rein hessisches Thema. Durch die Präsidentin wurde im Statistischen Verbund für eine Arbeitsgemeinschaft „Diversity/Interkulturalität“ geworben.

Eine solche Arbeitsgemeinschaft hat folgende Vorteile:

- Kosteneinsparungen/-teilung, z.B. für Übersetzungen,
- Vernetzung/Erfahrungs- und Ideenaustausch im Umgang mit internationalen Auskunftsspflichtigen,
- Gemeinsame Fortbildungen (z.B. statistisch spezifische Sprachkurse)

Diversity Kalender

Der von der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung publizierte Diversity-Kalender wird allen Beschäftigten des HSL zugänglich gemacht (entweder im MAP oder als Wandkalender (Bestellung kostenlos). Alternativ wird der von ZC erstellte Behördenwandkalender um ausgewählte relevante religiöse sowie säkulare Gedenk- und Feiertage ergänzt. Eine erste Kontaktaufnahme und Evaluierung der Möglichkeiten hat bereits mit ZC stattgefunden.

Ziel: Bessere Information/Schaffung eines interkulturellen Bewusstseins der Beschäftigten im HSL.

29.) http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.list?p_lang=en.

Schulungen der Beschäftigten des HSL in „interkultureller Kompetenz“

Um das interkulturelle Bewusstsein der Beschäftigten zu stärken und Diversity-Kompetenz im HSL aufzubauen, sollte das Fortbildungsprogramm 2017 einen Programmteil „Interkulturelle Kompetenz“ beinhalten.

Die Zentrale Fortbildung Hessen bietet eine Reihe von Kursen zu diesem Thema an. Als ersten Schritt würde sich die E-Learning Fortbildung „Interkulturelle Kompetenzen erwerben“^{30.)} anbieten.

Pressemitteilungen/MAP-Information

Abteilungsübergreifende Pressemeldungen und Kurzbeiträge im Mitarbeiterportal zu ausgewählten Gedenk- und Aktionstagen zum Thema „Ethnische Herkunft und Nationalität“, wie z.B.

- Internationaler Tag der Muttersprache am 21. Februar,
- Welttag der kulturellen Vielfalt am 21. Mai,
- Internationaler Tag für Toleranz am 16. November und
- Internationaler Tag der Migrantinnen und Migranten am 18. Dezember.

Das E-Learning-Angebot wird vom HSL getestet und dann den Beschäftigten durch eine Mitteilung im Mitarbeiterportal angeboten. Parallel dazu soll das Fortbildungsprogramm 2017 eine Inhouseveranstaltung (Angebot der Zentralen Fortbildung o.a.) zu diesem Thema enthalten.

Umsetzbar sofern statistische Daten für eine entsprechende Veröffentlichung/Information vorhanden sind. Abstimmung mit der Pressestelle und Koordinierung der Statistiken erforderlich. Veröffentlichung/Pressemitteilung beinhaltet allein statistische Angaben. Die Informationen im Mitarbeiterportal können darüber hinaus Hinweise auf externe Vorträge und Veranstaltungen sowie Informationsmaterial enthalten.

30.) Zentrale Fortbildung der hessischen Landesverwaltung, Programm 2016, Seite 143.

Dimensionsübergreifend:



Die Beschäftigten sollen hierüber informiert und um Abstimmung gebeten werden, ob es einen solchen Aushang im HSL geben soll. Eine entsprechende Umfrage kann über das Mitarbeiterportal oder am Gesundheitstag erfolgen.

Aushang im HSL/Bekenntnis des HSL zu Diversity

Vorgeschlagen wird ein Aushang im HSL an zentraler Stelle (im Foyer, am Haupt- bzw. an den Seiteneingängen) mit folgendem (oder ähnlichem Inhalt):

Diskriminierung hat bei uns keinen Platz!

Wir tolerieren keine diskriminierenden Äußerungen, zum Beispiel wegen Hautfarbe, Religion, Nationalität, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung!

Diversity Hautnah: Abordnung zur Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung (HEAE)

Erfahrungsberichte der abgeordneten Mitarbeiterinnen des HSL

Die Situation im Bereich der Flüchtlingsverwaltung hatte sich Mitte des letzten Jahres dramatisch verschärft, sodass die Hessische Erstaufnahme für Flüchtlinge (HEAE) in Gießen kurzfristig und dringend auf personelle Unterstützung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Landesverwaltung angewiesen war. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2015 forderte der Chef der Staatskanzlei - Herr Minister Wintermeyer - die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten auf, sich für einen Einsatz im Bereich der HEAE zur Verfügung zu stellen. Der Einsatz sollte zunächst für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten im Rahmen einer Abordnung an die HEAE erfolgen. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten daraufhin ihre Unterstützung der Erstaufnahmeeinrichtung angeboten und wurden in den unterschiedlichen Standorten der HEAE sowie bei den Regierungspräsidien Darmstadt, Gießen und Kassel in den jeweiligen Fachdezernaten eingesetzt. Im Januar 2016 zeichnete sich ab, dass die Anzahl der unterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei weitem nicht ausreicht. Aus diesem Grund wurde noch einmal aufgefordert, sich im Bereich der HEAE zu engagieren.

Das HSL hat die folgenden fünf Mitarbeiterinnen zur Unterstützung der HEAE abgeordnet:

- Frau Karin Gissel
- Frau Susanne Fröhlich
- Frau Ouarda Ördü
- Frau Isabella Koschade
- Frau Julia Happel

Die Einsatzgebiete sowie die Dauer der Abordnungen waren sehr unterschiedlich.

Damit hat das HSL angesichts seiner Größe einen beachtlichen Teil zur Bewältigung der Aufnahme von Flüchtlingen beigetragen. Dieser Beitrag wurde im Bewusstsein einer gemeinsamen Verantwortung - trotz der erheblichen Auswirkungen auf die eigene Arbeitsorganisation und die Einhaltung von gesetzlichen Aufgaben - gerne geleistet.

Auf den folgenden Seiten können Sie nachlesen, welche Erfahrungen unsere Mitarbeiterinnen während der Abordnung gemacht haben. Vielen Dank an Frau Fröhlich, Frau Happel und Frau Ördü für ihre Bereitschaft, diese mit uns zu teilen!

Erfahrungsbericht von Frau Susanne Fröhlich

1. Wie lange (Zeitraum und Datum) und wohin waren Sie abgeordnet?

Abgeordnet war ich vom 27.8.2015 bis 26.02.2016 zur Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung (HEAE) im Meisenbornweg 13, 35398 Gießen. Hessenweit ankommende Flüchtlinge werden zunächst dort registriert, versorgt und medizinisch untersucht^{31.)}.

2. Mit welchen Tätigkeiten hat man Sie dort betraut? Was war Ihre Aufgabe?

Eingesetzt war ich in Abt. II „Zentrale Anlaufstelle, Unterkunftsverwaltung, Sozialbetreuung“.

Zuerst habe ich den kompletten Ablauf der **Erstregistrierung von Asylsuchenden** kennengelernt. Dieser besteht aus mehreren Schritten, welche kaskadenförmig hintereinander ablaufen:

- „Aufnahme“: Mittels standardisierter Fragen wird in der Datenbank ein Datensatz (= für jede Person einzeln) angelegt. Familienzusammenhänge werden berücksichtigt.
- EASY: Das bundesweit eingesetzte Programm zur **Erstverteilung** von **Asylbewerbern** entscheidet, ob ein Asylsuchender in Hessen bleibt oder in ein anderes Bundesland geht. Grundlegende Parameter dabei sind Herkunftsland und Bundeslands-Aufnahmequoten^{32.)}.
- Druck: Hier werden in Abhängigkeit davon, ob der Asylsuchende in Hessen verbleibt oder nicht, verschiedene Papiere, z. T. zweisprachig, gedruckt.
- Unterkunftsverwaltung: In Abhängigkeit von den aktuellen Belegungszahlen in den Liegenschaften der HEAE werden die Personen auf die verfügbaren Unterkünfte gebucht.
- Weiterleitung: Hierunter fällt die gesamte Logistik, das heißt Busse/Minicars/Taxen organisieren, um den Transport aller Personen zu gewährleisten.

Immer sind Dolmetscher notwendig. Alle Schritte - mit Ausnahme von EASY - werden über Funktionen der Oracle-Datenbank bearbeitet.

Der gesamte *Tagesablauf* in dieser Zeit war geprägt von der Menge an Menschen, die über Nacht bzw. am Morgen angekommen waren, also von stundenaktuellen Zahlen. Ich war Springerin zwischen den einzelnen „Stationen“. Anderntags habe ich den Ablauf mit steuern dürfen: Wie viele Aufnahmen, wie viele Druckstationen etc. besetzen wir heute, wie viele Dolmetscher werden benötigt und für welche Sprachen, Dolmetscher bestellen, Mitarbeiter informieren etc. Wenn die Kapazitäten an

31.) Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf den Abordnungszeitraum. Aufgrund von Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, die mittlerweile stattgefunden haben, repräsentieren sie nicht mehr in allen Punkten den derzeitigen Stand der Erstaufnahme in Hessen.

32.) Aus diesem Programm speisen sich auch viele offizielle Zahlen, die in der Bundes- und Hessenpolitik genannt werden. Die hingegen in der HEAE eingesetzte Oracle-Datenbank zur Registrierung ist eine hesseneigene Lösung; es gibt kein sog. Verbundprogramm, wie wir es aus der Statistik kennen.

freien Plätzen in den Unterkünften an manchen Tagen sehr knapp waren mussten alle hessischen Unterkünfte nach aktuell freien Plätzen abtelefoniert werden. Denn deren standardmäßige, morgendliche Lagemeldung hatte oft den Stand zu Mitternacht, Zahlen, die am späteren Vormittag nicht mehr aktuell sein mussten. Es ging zeitweise um jeden freien, verfügbaren Platz, der umgehend von den Kolleginnen und Kollegen für Neuankömmlinge verbucht wurde.

Es gab Unterkünfte des Landes Hessen, die sich speziell auf Familien oder allein reisende Frauen/Mütter mit Kindern oder auch Behinderte eingestellt hatten. So wurde versucht, wenigstens manchen Bedürfnissen der Asylsuchenden entgegen zu kommen und auch einigermaßen Ruhe in den Erstaufnahmeunterkünften zu erhalten.

Da die Flüchtlingszahlen im Sommer/Herbst 2015 nahezu täglich stiegen wurde politisch entschieden, auch die Zahl derer, die in den Transfer gehen, zu erhöhen (Zuweisung gemäß § 2 Landesaufnahmegesetz). **Transfer** bedeutet in diesem Fall, dass die Personen aus den Erstaufnahme-einrichtungen heraus den Kommunen zugewiesen werden. Hier bestand meine Arbeit ebenfalls in der Vorbereitung vieler Papiere. Ich war aber auch „draussen“ dabei, heißt in der (berühmten) Rödgener Straße in Gießen (größte Liegenschaft der HEAE mit max. 5.000 Plätzen auf einem ehemaligen US-Kasernen-Gelände). Die Asylsuchenden wurden morgens - quasi sternförmig aus allen Liegenschaften hessenweit - dorthin gebracht, unterschrieben Papiere und wurden anschl. in Busse mit vorgegebenen Zielorten (z. B. Landkreisverwaltung XY) gesetzt.

Zu „meiner“ Zeit haben sich die Zahlen der zugewiesenen Personen von ca. 1000 auf 3000 pro Woche erhöht^{33.)}.

Dazwischen und danach habe ich auch allgemeinere Dinge gemacht. Dazu gehörte die **Abarbeitung verschiedener E-Mails** zu den unterschiedlichsten Themen wie z. B. Nachfragen von Leitern der Aufnahmeeinrichtungen bzgl. dem Verbleib oder der Verlegung von Personen, zum Stand der medizinischen Untersuchungen sowie anderer Fragen. Dieser Job war aufgrund der Vielfältigkeit und der dazu notwendigen Kenntnisse der Abläufe und Verfahren eine sehr anspruchsvolle und zweitaufwändige Tätigkeit, die mich ziemlich gestresst hat. Weniger anstrengend war das Abzeichnen von aufgelaufenen Rechnungen von Beförderungsunternehmen auf inhaltliche und rechnerische Richtigkeit (damals von mir abgezeichnet im unteren sechsstelligen Eurobereich!).

Aufgrund der damals aktuellen Situation hoher Flüchtlingszahlen wurden die über die Koordinierungsstelle des Bundes gesteuerten Zuläufe an Flüchtlingen, die über Österreich in Bayern angekommen sind, täglich mit Sonderzügen nach Mannheim gebracht. Von dort wurden die per Königsteiner Schlüssel dem Land Hessen zugeteilten Personen direkt in sogenannte „Notunterkünfte“ verbracht. Eine Notunterkunft diente als Überlaufpuffer und war nur für einen vorübergehenden Aufenthalt vorgesehen. Dabei handelte es sich bspw. um Zeltstädte, Turnhallen, leer-

33.) Die Abläufe haben sich mittlerweile verändert. Das Kasernengelände wurde weiter um- und ausgebaut. Zudem sind die derzeitigen Flüchtlingszahlen (Stand Juni 2016) sehr viel geringer.

stehende Baumärkte und Gewerbehallen, ehemalige Altenheime. Kräfte des Katastrophenschutzes stellten Feldbetten auf und richteten eine Verpflegungs- und Versorgungsinfrastruktur ein^{34.)}.

Vorgabe unseres Innenministeriums zu dieser Zeit war, sicherzustellen, dass diese Personen innerhalb von 36 Stunden erstregistriert wurden. Zu diesem Zweck wurden sechs sog. „Mobile Registrierteams (MobTeams)“ aufgestellt. Diese bestanden jeweils aus 6 Personen incl. IT-Ausstattung und Leasingbus. Aufgrund der plötzlichen Erkrankung eines Kollegen bekam ich die Aufgabe der **Planung der MobTeams**, heißt Zusammenstellung und Einsatzplanung der Teams. Aufgrund der fehlenden Übergabe dieses Postens war das ebenfalls eine Herausforderung. Von Null auf 100 in drei Sekunden ☹. Waren die Kolleginnen und Kollegen der MobTeams nicht auswärts unterwegs weil bspw. ein Transport über Nacht abgesagt oder der Zielort geändert wurde, musste ich für eine interne Beschäftigung sorgen. Das zu organisieren und zu kommunizieren war „nicht ganz ohne“, weil ohne Vorlaufzeit. Das Ganze musste umgehend extern und intern kommuniziert werden, damit bspw. die Zuständigen in den Notunterkünften vor Ort Bescheid wussten und ihrerseits planen konnten. Ständiges Informieren der „Politik“ (HMdI, RP Darmstadt, Projektgruppen) sowie der Leitung der HEAE zur Planung bzw. Umplanung und ggf. Absagen des Ganzen waren unabdingbar.

Hier habe ich dann auch meine Erfahrungen mit Soldaten gemacht, eine ganz spezielles Klientel, denen ich sagen musste/durfte, was sie zu tun haben. Dabei waren mir alle Ränge - vom Gefreiten bis Oberstleutnant - unterstellt ☹.

Zu guter Letzt habe ich noch drei Wochen in der **Sozialbetreuung** mitgearbeitet. Für mich ging es dabei meist um die freiwillige Rückreise von Flüchtlingen. Intern bedeutete das Anträge stellen (z. B. bei der International Organisation of Migration), Papiere vorbereiten (bspw. Grenzüberschreitungsformulare), Fahrten zum Konsulat organisieren und Flüge auswählen. Dabei habe ich die Rückreisewilligen auch einmal nach Frankfurt zum Flughafen „begleitet“. Das war für mich sehr spannend: Ihre Pässe bekamen die Personen nur kurz zum Einchecken und wir mussten sie ständig im Auge haben. Der Job war „erledigt“, nachdem auch der letzte Rückreisewillige hinter der Tür der Bundespolizei verschwunden war.

Häufig bestand die Betreuung auch darin, interne Abläufe zu erklären, Personen zum medizinischen Dienst zu bringen, Kleidung/Taschen/Schuhe zu besorgen, Leute verträsten, zur Ordnung zu rufen, Dolmetscher zu suchen, Formulare auszufüllen oder Geldauszahlungen (z. B. für den Besuch beim Konsulat) zu veranlassen.

3. Wie war die Situation in der Organisationseinheit? Hat man Sie gut eingearbeitet? Was hätten Sie sich noch gewünscht/was war gut?

Das Ganze war ein Chaos, aber irgendwie ein organisiertes Chaos. Die Menschen, die neben mir gearbeitet haben waren Festangestellte, Zeitanestellte, Abgeordnete, pensionierte Polizisten und bei den MobTeams dann auch die Soldaten. Viele mithelfende Hände, aber zu wenig Schreib-

34.) Mittlerweile ist aufgrund der gesunkenen Zugangszahlen auch die letzte Notunterkunft in Hessen wieder geschlossen worden (vgl. Pressemeldung HMdIS vom 29.06.2016).

tische, Rechner, Stühle, Räume, Führungskräfte, Bescheid Wissende. Zur Bewältigung der Situation wurde während meiner Abordnung zusätzlich eine kommissarische Leitung des Hauses eingesetzt (die Leitung der HEAE war dauerhaft erkrankt) und Lenkungsgruppen, Steuerungs- und Projektgruppen beim RP und auf Landesebene eingerichtet.

Einarbeitung gab es eher wenig, alle standen unter „Strom“, auch die Führungskräfte. Es war eng, laut, überall Security, ständig ging die Tür auf und Asylsuchende fragten etwas, waren hilflos oder auch hartnäckig. Der Gang zur Kantine über den Hof war eher ein Spießrutenlauf. Viele Fragende Menschen, denen man aber in den seltensten Fällen wirklich helfen konnte.

Gewünscht habe ich mir vieles, aber mehr war vor Ort nicht machbar. Es lag nicht am fehlenden Willen der HEAE. Ich war zu einer aufregenden und aufreibenden Zeit sehr hoher Flüchtlingszahlen sowie dem Beginn massiver interner Veränderungen (Umzug, Personalaufstockung, Änderung von Abläufen sowie der internen Organisation) abgeordnet.

Aber trotzdem war es gut. Es war anstrengend, z. T. sehr anstrengend. Aber gut. Man hat zusammen vieles geschafft, alle saßen im gleichen Boot. Ich würde es wieder machen!

4. Als bekannt wurde, dass Sie sich freiwillig für eine Tätigkeit in der HEAE gemeldet haben, wie war die Resonanz Ihrer Kollegen, Freunde/Familie?

Viele wurden neugierig. Es gab fast keinen Augenblick, in dem mich das Thema Flüchtlinge nicht verfolgt hat. An der Arbeit, beim Fernsehen und Radio hören, ständig war das Thema in allen Medien präsent und meine Freunde und Bekannten wollten auch darüber sprechen/fragen/ihre Meinung kundtun. Jeder hatte zu diesem Thema etwas zu sagen ☺. Und heute (30.06.16): andere Themen in der Berichterstattung (derzeit: Fußball-Europameisterschaft, Brexit), so gut wie nichts über Flüchtlinge ... also gibt es keine? Eine trügerische Annahme aus meiner Sicht.

5. Gab es ein besonders einschneidendes oder schönes Erlebnis während der Abordnung, von dem Sie erzählen möchten?

Ich bin dankbar, dass ich mir im Rahmen der Abordnung mein eigenes Bild von der Flüchtlingsproblematik (den Menschen, der Verwaltung dieser Menschen, ihrer Lage und Probleme) in vielen Facetten machen konnte. Ich bin einer Menge Menschen (Flüchtlinge wie KollegInnen) sehr nahe gekommen – in vielerlei Hinsicht. Zum ersten Mal habe ich Seite an Seite mit Soldaten zusammen gearbeitet (und ich durfte sogar in dem mir zur Verfügung stehenden Rahmen noch entscheiden, wie sie eingesetzt werden)... ☺

Die gesamte Abordnung hat mich durchaus persönlich bereichert und ich sehe heute so manches anders. Auch hier im Büro.

6. Was nehmen Sie persönlich aus der Abordnung/der Tätigkeit mit? Hat Sie der Kontakt mit den Flüchtlingen verändert?

Ich habe in viele fragende Augenpaare geblickt und war nicht in der Lage der Person zu helfen, sei es auch nur durch erklären. Das Sprachproblem war mächtig. Zudem war für „einzelne Schicksale“ meist keine Zeit.

Negative Erlebnisse hatte ich mit den Menschen keine, seien es Flüchtlinge, Kollegen, Chefs. Nur mit der Security. Hier gab es so manchen Unsympathen.

Finanziell und kräftetechnisch hat es mich ziemlich gekostet. Aber dafür war es auch ein Dabeisein in einem, wie ich finde, wichtigen historischen Moment. Und ich betrachte die Berichterstattung zum Thema Flüchtlinge heute mit wacheren Augen.

7. Wie beurteilen Sie die derzeitige Situation der Flüchtlinge in Deutschland?

Was heißt derzeitig? Die 6 Monate meiner Abordnung waren eine Zeit hoher Dynamik. Und seit Anfang März 2016 ist die „Großwetterlage“ durch die Abschottung der sog. Balkanroute wieder eine andere (wenn auch nicht von Dauer wie ich glaube).

Ich denke, die meisten der Flüchtlinge haben keine oder eine falsche Vorstellung, wie es in Deutschland zugeht: Das lange Warten, viel Bürokratie, die Art der Unterkunft und der Lebensumstände etc. Mit den Erfahrungen, die ein Großteil von ihnen mitbringt, hat das Leben hier nicht viel zu tun. Die Motive hierher zu kommen variieren nach Herkunftsland, Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildung, soweit ich das beurteilen kann. Ebenso die Einschätzung ihrer Lage hier. So waren nahezu alle, die freiwillig zurückreisen wollten und mit denen ich zu tun hatte, männlich, ledig, jung. Einige der Rückreisegründe waren Erkrankung der Mutter, Ermordung des Bruders oder andere akute schlimmste Entwicklungen zuhause.

Ich beneide die Menschen nicht. Zusammengewürfelt, in einem fremden Land, mit unbekanntenen Regeln, mit einer Sprache, die sie nicht verstehen. Z. T. schlägt ihnen Hass entgegen. Fernsehen, Radio, Bücher – sie haben nicht die Informationsquellen und Zeitvertreibe wie wir. Allzu häufig heißt ihre Hauptbeschäftigung „Abwarten“, ohne zu wissen, wie lange. Ich glaube, viele können ihre derzeitige Lage gar nicht einschätzen. Aber was sie angetrieben hat, kann wiederum ich nur ahnen.

PS: Die oben gemachten Bemerkungen sind persönliche Eindrücke. Und sie entstammen einem Zeitfenster von August 2015 bis Februar 2016. Meines Wissens nach hat sich seitdem in Gießen viel verändert. Die Verwaltung ist in größere Räumlichkeiten umgezogen und auch die inneren Strukturen und Verwaltungsabläufe haben sich verändert. Zudem wird die Infrastruktur für die Erstaufnahme hessenweit ausgebaut.

Erfahrungsbericht von Frau Julia Happel

Ich war für die Zeit vom 02. November 2015 bis 31. Januar 2016 zum Regierungspräsidium Gießen (Dezernat Asylrecht) abgeordnet. Im „Team Freiwillig“ war ich mit meinen Kolleg/-innen für die freiwillige Ausreise zuständig.

Die Zielstaaten der freiwilligen Ausreise waren während meines Abordnungszeitraumes primär Albanien und Kosovo, wobei wir auch Mazedonien und Serbien angefliegen haben.

Die Einarbeitung verlief sehr schnell und praxisbezogen. In den ersten Tagen war viel neu für mich, nach den ersten Wochen jedoch fühlte man sich, als hätte man schon immer in diesem Bereich gearbeitet. Mir hat die unkonventionelle Art der Zusammenarbeit in der Organisationseinheit viel Freude bereitet.

Mein Tätigkeitsbereich war sehr vielfältig und ich empfand es als eine angenehme Mischung aus Bürotätigkeit und Arbeit vor Ort im direkten Kontakt.

Sowohl bei der Arbeit vor Ort, beim Bustransfer als auch bei der Vorbereitung der Flüge lief fast nie alles nach Plan, doch dank der unbürokratischen Arbeitsweise wurde immer eine Lösung für die auftretenden Probleme gefunden. Besonders gerne habe ich an den Flugtagen den Bustransfer nach Kassel Calden an den Flughafen begleitet.

Durch die Abordnung durfte ich das in den Medien sehr brisante Thema „Flüchtlinge“ aus einem anderen Blickwinkel betrachten.

Auch wenn ich nicht nur Schönes gesehen habe, war es für mich eine tolle Erfahrung, die ich nicht missen möchte und die mich noch einige Zeit begleiten wird.

Erfahrungsbericht von Frau Ouarda Ördü

1. Wie lange (Zeitraum und Datum) und wohin waren Sie abgeordnet?

Ich war vom 9. November 2015 bis 31. Mai 2016 für die Mobile Registrierung bei der HEAE in Gießen mit dem Einsatzort „Rhein-Main-Gebiet“ abgeordnet.

2. Mit welchen Tätigkeiten hat man Sie dort betraut? Was war Ihre Aufgabe?

- Aufbau des Netzwerkes (Laptop, Kamera, Drucker.....)
- Personalien der Flüchtlinge aufnehmen
- Fotografieren der Flüchtlinge
- Kommunikation mit Dolmetschern
- Unterkunftsverwaltung der Flüchtlinge (Wo unterbringen?)
- Unterlagen zur Vorbereitung für das Asylverfahren aushändigen
- Hausausweise ausstellen (notwendig für die Zugehörigkeit zur Unterkunft)
- Ansprechpartner für Flüchtlinge bei Rückfragen zu den Unterlagen/Unterbringen/weitere Vorgehensweise

3. Wie war die Situation in der Organisationseinheit? Hat man Sie gut eingearbeitet? Was hätten Sie sich noch gewünscht/was war gut?

Die Einarbeitung fand im Schulungsraum der HZD statt. Meines Erachtens nach war die Schulung sehr effektiv. Wir konnten uns direkt einbringen und hatten keine Probleme, die Aufgaben selbständig zu erledigen. Unabhängig von der Schulung hätte ich mir eine einheitliche Bearbeitung innerhalb der Teams gewünscht, leider war dies unmöglich, da Änderung sehr kurzfristig eintrafen. Solche Informationen musste man sich von Team zu Team selbst erfragen und eventuell zunächst auf dem Intranet der HEAE nachlesen. Was mir besonders gut gefallen hat, war die Aufgabenverteilung, jeder hatte seinen eigenen Bereich und konnte spontan auch andere Aufgaben übernehmen.

4. Als bekannt wurde, dass Sie sich freiwillig für eine Tätigkeit in der HEAE gemeldet haben, wie war die Resonanz Ihrer Kollegen, Freunde/Familie?

Eine positive Resonanz über die freiwillige Tätigkeit bei der HEAE hielt sich leider sehr in Grenzen, gerade im HSL fand ich wenig Zuspruch bzw. Anerkennung dafür. Meine Familie hingegen fand es lobenswert und mutig, nicht nur die Medien über die Flüchtlingspolitik zu verfolgen, sondern sich auch aktiv einzusetzen und sich ein Bild vom Geschehen zu machen. Viele kamen mir auch mit Ängsten und Zweifel entgegen, gerade was Krankheiten und Gewaltangriffen in Flüchtlingsunterkünften betrifft.

5. Gab es ein besonders einschneidendes oder schönes Erlebnis der Abordnung, von dem Sie erzählen möchten?

Die schönsten Erlebnisse, die ich während der Abordnung erlebte, ist die Dankbarkeit der Flüchtlinge, die mir entgegen gebracht wurde. Die Kinder freuten sich regelrecht über die mitgebrachten Süßigkeiten und allein über ein Lächeln, dass man entgegenbringt. Ich habe mich über

jeden Einsatz gefreut, bin motiviert und voller Elan zur Arbeit, weil man ständig das Gefühl hat, man hilft! Es war einfach schön, wenn man Umar-mungen bekommt und Menschen in Not sich über die kleinen Dinge im Leben noch freut.

6. Was nehmen Sie persönlich aus der Abordnung/ der Tätigkeit mit? Hat Sie der Kontakt mit den Flüchtlingen verändert?

Ich nehme für mich mit, wie gut wir es doch in Deutschland haben, nicht in einer solchen Situation zu sein und ich reflektiere immer, dass diese Flüchtlinge so viel verloren haben und deren Zukunftsperspektiven un-gewiss sind. Wir hingegen haben alle Möglichkeiten zu entscheiden wo unser Weg uns hinführen soll. Der Kontakt mit den Flüchtlingen hat mich sehr verändert, denn die Medienpräsenz der Flüchtlingspolitik zeigt die Wahrheit nicht. Für mich zählt der Mensch, alles Materielle ist im Hinter-ground verschwunden.

7. Wie beurteilen Sie die derzeitige Situation der Flüchtlinge in Deutsch-land?

Es gibt keinen anderen Begriff für die Situation der Flüchtlinge in Deutsch-land als die Bezeichnung „Katastrophe“. Es wird Politik betrieben, aber es herrscht Chaos. Chaos in jeder Kategorie: die Unterkünfte zum Teil, die Bürokratie, die zu erheblichen Kosten führt, die Integrationsfortschritte, die Einstellung zum Thema einiger Bürger, die Medien, die Organisation und vor allem das Asylverfahren. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Problematik in den nächsten fünf Jahren eingedämmt wird.

