



**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**

University of Applied Sciences

**Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung:
Eine Handreichung für mittelgroße Behörden**

**Anlagen
zur Bachelorarbeit**

vorgelegt von

Anton Dilse
Bussenblick 12/1
88521 Ertingen

Studienjahr 2021/2022

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. Gunda Rosenauer

Zweitgutachterin: Frau Svenja Fessler

Anlage 1

Transkript des Interviews mit Marius Pawlak von der Stadt Ulm am 10.06.2021

1. Allgemeines zum DiM

1.1 Seit wann gibt es das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt?

Marius Pawlak: Offiziell nach OB-Verfügung seit Oktober 2020, dem geht aber natürlich ein längerer Prozess vor. Es ist so, dass er seit 2016 seine Amtsgeschäfte in OB aufgenommen und eines seiner politischen Themen ist das Thema „Stadtgesellschaft“ und es ging um die Frage wie entwickeln wir unsere Ansätze die wir da haben. Natürlich haben wir im Sozialbereich viele die im Bereich (2:29min) ... und Stadtgesellschaft beschäftigen und wir haben auch eine Einrichtung die heißt „Internationale Stadt“, die wurde seiner Zeit gegründet um zu schauen wir haben ja viele Mitmenschen aus internationalen Vierteln und wie gehen wir als Stadtgesellschaft damit um? Gleichzeitig haben wir natürlich viele Beauftragte in der Stadt: wir haben die Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte – Frauenbüro heißt das bei uns- den Inklusionsbeauftragten, den Fahrradbeauftragten / Beauftragte und so weiter. Da hat der Gemeinderat gesagt, wir haben so viele Beauftragte, macht das nicht Sinn, das irgendwie zusammen zu führen? Das war natürlich Wasser auf die Mühlen von Herr Czich (Ulmer OB), der dann gesagt hat: Ja würde er sehr gerne machen und vielen Dank für den Auftrag und wir haben dann fast anderthalb bis zwei Jahre den Kopf zerbrochen wie das sinnvoll umzusetzen ist und das Ergebnis war, dass wir gesagt haben, es gibt ein Konzept aus 2014,2015 oder noch älter, da gings um die Frage um als internationale Stadt: welche Handlungsmaßstäbe, welche Handlungsmaßnahme muss man dabei ableiten? Und das war abgearbeitet und dann haben wir gesagt wir gehen jetzt eine Stufe weiter „Diversity – Diversity Management“ weil Vielfaltskonzept heißt das was wir gerade machen. Das Vielfaltskonzept ist jetzt auch das erste Projekt der Arbeitsgruppe oder des Sachgebiets Chancengerechtigkeit und Vielfalt. In dem wir jetzt im Auftrag des Gemeinderats die Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragten und die Internationale Stadt zusammengezogen haben.

1.2 Dann war der Auslöser auch ein Stückweit die Bündelung der bereits vorhandenen Kompetenzen?

Marius Pawlak: Ja einfach wichtig die verschiedenen Perspektiven miteinzubeziehen. Heute hatten wir zum Beispiel einen Workshop. Das Thema war „Stadt Ulm als Dienstleisterin“ wie

treten wir intern nach Außen gegenüber der Bevölkerung auf und gehen dann drauf ein dass die Gesellschaft Divers ist und auch nicht eindimensional. Ich bin jetzt in meinem Fall Mann, heterosexuell, Familienvater, nicht unmittelbar internationale Wurzeln und so weiter, ich denke Sie wissen was ich meine. Also habe ich verschiedene Hüte auf und so geht es ja vielen anderen auch und das hat auch der Gemeinderat gespürt, dass man nicht 200 Beauftragte für jeden Käse ernennt, sondern wir müssen einfach eine ganzheitliche Perspektive auf die Menschen kriegen.

1.3 Wo ist das Team/Abteilung strukturell verankert?

Marius Pawlak: Also wir haben den OB als OB klar. Dann hat der OB im OB-Bereich drei Abteilungen, das Liegenschaftsamt, OB-Büro – OBB, wo auch das Büro des Gemeinderates angesiedelt ist und die Zentralstelle ist und da bin ich. Die Zentralstelle besteht dann aus mir als Person und noch ein paar anderen Sachgebieten und ein Sachgebiet ist dabei das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Ein Sachgebiet ist Digitalisierung/ Digitale Agenda, wir haben noch das Europe Direct und das Europabüro die bei mir sind und das Thema Öffentlichkeitsbüro und Präsentation. Wir haben sehr bewusst entschieden, in einer anderen Stadt wäre das als Stabstelle beim OB platziert. Das haben wir aber traditionell bei der Stadt Ulm nicht, das wollen wir nicht und das hat auch ein Grund: Wir glauben nicht daran, dass wir Stabstellen in die Verbindung mit der Verwaltung hineinbringen. Das ist für ne Stabstelle immer ganz schwierig und wenn es dumm läuft prallt die immer so ein wenig ab.

Ja die befindet sich immer so ein wenig Außerhalb.

Ja das ist für uns auch ganz ganz schwierig. Die Frau Schmeer, die Leiterin des Sachgebiets und ich wir tauschen uns mal aus aber so die echten Rücksprachen macht sie trotzdem mit dem OB. Gerade digitale Agenda auch. Wenn es um strukturelle, organisatorische Dinge geht da bin ich dann eher Mitspieler. Es keine klassische hierarchische Form der Organisation, so wie es im Organigramm vielleicht aussehen würde.

1.4 Wie sind die Zuständigkeit aufgeteilt und welche Aufgaben übernehmen Sie?

Marius Pawlak: Also normalerweise arbeitet das Team vollkommen autark von mir. Da gibt's die Leiterin Frau Schmeer die die Strategie ein wenig vorgibt. Natürlich in Abstimmung mit dem OB. Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die verschiedene Projekte vorantreiben. In der neuen Struktur die wir vorantreiben habe ich auch gesagt wir müssen über Förderprojekte wachsen. Mit jedem Förderprojekt, wir müssen eine Grundausstattung an Personal haben und

wenn wir jetzt zusätzliches Personal brauchen, dann brauchen wir auch ein Projekt dazu. Warum? Städtischer Haushalt entlasten und das Zweite ist: Ein riesiger Vorteil ist, sie haben ein Enddatum zum Abliefern und das Wischi-Waschi, ich habe keine Zeit gehabt das funktioniert da halt nicht. Da ist dann halt ein unglaublicher Druck auf dem Kessel und das finde ich eigentlich ziemlich gut. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Kolleginnen und Kollegen arbeiten an verschiedenen Projekten. Ein Projekt, da geht um das Thema „Demokratieverständnis“ ein Practise-Vielfaltskonzept. Wir haben Aktivitäten des internationalen Marktes und jetzt natürlich neu, der Inklusionsbeauftragter hat seine exklusiven Aufgaben, die auch gesetzlich festgeschrieben sind. Und die drei Damen aus dem Frauenbüro, die ihre klaren fixen Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte haben aber klar auch so Aufgaben haben.

Meine Aufgabe ist wirklich, ich sehe das als sehr modernen Ansatz, dass ich eben wie ein Fussballtrainer an der Seite stehe und sage was muss ich jetzt machen, dass ich die Truppe optimal trainiere und sie für die Spiele vorbereiten kann.

1.4.1 Wie viele Mitarbeitende sind für das Thema vorgesehen?

Marius Pawlak: Wir sind da aktuell neun Leute [zählt kurz nochmal nach]. Ja neun Personen, das sind aber keine neun Stellen sondern im Stellenplan sind es fünf oder sechs.

1.5 Wurden Zusatzqualifikationen abgeschlossen/ Seminare besucht um das Fachwissen zu optimieren?

Marius Pawlak: Also was wir jetzt tatsächlich machen, ist dieses Vielfaltskonzept, diesen Diversity Ansatz in der Stadt Ulm zu entwickeln. Das machen die jetzt federführend und die kriegen über eine externe Beratung, die uns da betreut eine Fortbildung im Bereich Diversity. Wir schlagen da gerade zwei Fliegen mit einer Klappe. Das ist richtig klasse, weil A wir sind immer zwei, drei Schritte vorraus und ziehen dann immer gleich Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichsgruppen mit da rein, so dass da gar kein großer Gap entsteht. Gerade heute in dem Workshop hat sich gezeigt, dass da echt Dynamik drin ist. Das ist echt spannend.

1.6 Mit wem steht die Abteilung abgesehen mit dem vorhin besprochenen OB noch in Kontakt? Sind das auch der Personalrat und die Personalabteilung?

Marius Pawlak: [überlegt etwas länger] Also ich denke wenn das Vielfaltskonzept erstmal steht wir das strukturiert dann da sein. Aber absolut der Personalrat und die Personalabteilung sind zum Vielfaltskonzept, also in dieser Phase in der wir gerade sind, da gibt's ein Thema „Die

Stadt Ulm als Arbeitgeberin“ und da ist dann als erste Fachexperte der da am Tisch sitzt natürlich die Personalabteilung bei uns und der Gesamtpersonalrat, der da ein Vertreter geschickt hat. Von daher gibt es da inhaltlich sehr intensiven Austausch, zumal wir auch einen Employer Branding Prozess vor ein paar Jahren hatten, der auf das Thema schon so ein wenig eingegangen ist. Da schütteln wir uns gerade einmal und schauen was da rauskommt.

1.7 Sind Sie in Netzwerken aktiv oder im Austausch mit anderen Kommunen/ Behörden?

Marius Pawlak: Das machen die Kollegen in den Fachgebieten. Die haben da ihre Zirkel auf Städte- und Bundestagebene. Über die Förderprojekte sind sie in ständigem Austausch. Also da ist in jedem Fall so und ich glaube auch, dass das total wichtig ist, weil das Thema auch so methodisch interessant ist. Wie geht man auf die Bevölkerung zu? Wie macht man das? Wie bindet man die ein? Wie ist da die Anspruchshaltung? Wie erreichen wir Gruppen, die wir sonst nicht erreichen würden? Das ist für uns ein riesiges Thema. Für die Impfkampagne jetzt wissen wir, dass sich die Menschen mit russischem Hintergrund relativ wenig für einen klassischen Flyer der Stadt Ulm interessieren. Wie sprechen wir die an? Menschen, die geflüchtet sind aus ihrem Land, wenn wir denen sagen „kommen Sie heute bitte dahin, wir impfen Sie“, diese Menschen vertrauen nicht unbedingt dem Staat, wenn der Staat ihnen eine Spritze verpassen will und das sind natürlich Sachen bei denen auch ein Vielfaltskonzept, vielleicht die ein oder andere Maßnahme entwickeln, die den Weg gibt, dass wir klar wissen: wenn wir die Leute erreichen wollen, dann ist das der richtige Weg.

1.8 Die finanziellen Ressourcen haben wir ja auch schon ein wenig angeschnitten. Welche finanziellen Ressourcen stehen dem Diversity Team zu Verfügung? Wie viel ist in den nächsten Jahren im Haushaltsplan eingeplant?

Marius Pawlak: Also wir haben natürlich ein Budget, das verändert sich jetzt aber nicht durch den Schritt wir verändern jetzt unser Sachgebiet. Wir haben eine Stelle dazubekommen, als Unterstützung für die Frau Schmeer. Aber das wäre es dann erst einmal mit den Fachmitteln. Ich kann Ihnen den genauen Betrag jetzt auch nicht sagen aber das ist auch die Frage in wie weit Sie das jetzt auch weiterbringt. Das müsste ich jetzt raussuchen aber das finden Sie auch im städtischen Haushalt. Ansonsten melden Sie sich nochmal. Das ist das Eine, das Andere ist, dass ich glaube das jetzt erstmal so ein Zeitpunkt ist um über Projektmittel zu gehen. A das ist eh ein Haushaltsthema und B jede weitere Investition und jedes weitere Engagement sollte über Projektmittel von Dritten finanziert werden.

2 Maßnahmen

2.1 *Welche Maßnahmen wurden schon durchgeführt und wie sehen konkrete Angebote aus?*

Marius Pawlak: Puh also wie viel Zeit haben Sie denn?! Also ein besonderes Projekt war die internationale Botschaft da haben wir Mitten in der Stadt einen großen Container aufgebaut gehabt, direkt vor dem Rathaus wo drei oder vier Wochen komplett Programm war. Da war jeden Abend eine Veranstaltung da konnte man sich treffen, was trinken. Kulturelle und inhaltliche Veranstaltungen um eben viel Internationalität um eben die Buntheit der Stadt darzustellen. Das war sicherlich ein Highlight. Wir haben jedes Jahr ein internationales Fest, das werden wir jetzt ein wenig reformieren, das ist bisschen aus den Fugen geraten. Da bieten die internationalen Vereine und Menschen mit internationalen Wurzeln zum Beispiel was zu Essen an oder Tanzdarbietungen. Das ist etwas, das seit Jahren etabliert ist. Da gibt's auch einen Umzug dazu. Wichtiges Element ist unser Rat der Religionen, der uns die Möglichkeit schafft auch ein Schulterschluss mit den Kirchen einfach gezielt mit den Communities zu sprechen, was gerade so die großen Themen sind. Diese informellen Wege, dass wir eben auch was von der Dativkommune was mitbekommen. Die Frage was ist mit Islamismus in der Stadt? Was ist mit Rechtsradikalen in der Stadt? Wie geht es der jüdischen Gemeinde in der Stadt? Wir hatten ja am Samstag ein sehr unglücklichen oder ein sehr schrecklichen. Es ist zum Glück ja nichts passiert aber einen unmöglichen Vorgang, das wäre vielleicht der richtige Begriff. [Ein Tag zuvor war ein Brandanschlag auf die Synagoge in Ulm verübt worden]. Das ist ziemlich eingespielt und funktioniert sehr gut. Unser Frauenbüro macht viele Aktionen, die eher in die Richtung Frauenrechte gehen. Zuletzt hatten wir eine Plakataktion, da gings um die Prostitution von Minderjährigen entlang der Donau. Also wie Menschen aus dem Donaauraum zu uns hoch nach Ulm gebracht werden und dort unter Zwangsbedingungen ausgebeutet werden. Dazu wird es demnächst eine größere Veranstaltung hoffentlich in Präsenz geben. Wenn man das so sagen kann, freuen wir uns darauf weil das Thema wirklich wichtig ist. Wir gehen langsam auf das Thema einfache beziehungsweise leichte Sprache ein. Ganz schwieriges Thema, weil hochkomplex also finde ich – zumindest kompliziert. Wir haben zuletzt auch was ganz Banales. Ich versuche hier bisschen die Bandbreite darzustellen. Herr Arnold unser Inklusionsbeauftragter hat einen Drucker bestellt, mit dem er Dinge in Blindenschrift ausdrucken kann. Also unsere Beschlussfassungen zum Beispiel. Das ist was ganz Einfaches aber von dem bis hin zu der Aktion „Bewegen in der Stadt“ oder dem internationalen Fest mit dem Pavillon, den wir hatten ist da alles dabei. Dann natürlich in den Quartieren die Themen Demokratie, die Themen Gleichstellung wir haben da alles dabei.

2.2 Gibt es dabei Dimensionen, auf denen besonders der Fokus liegt?

Marius Pawlak: Ich glaube das variiert so ein kleines bisschen. Also je nach dem. Also nochmal ich muss auf unser Vielfaltskonzept verweisen, das noch in der Arbeit ist oder Maßnahmen noch konkret erarbeitet werden und die werden sicherlich ein bisschen von Allem abdecken. Aber zunächst einmal dort, wo der größte Handlungsbedarf liegt. Vor ein zwei Jahren hatten wir die Situation mit dem Thema Rechtsextremismus. Ich weiß nicht, ob Sie was mit diesem Video da mitbekommen haben?! Dabei haben wir so ein Video gedreht mit einem islamischen Künstler und da wurde ein Nazisymbol verwendet im Film und das hat dann ziemlich hohe Wellen geschlagen. Aber das ist dann natürlich erstmal ein Schwerpunkt mit dem Thema Rechtsradikale, wie gehen wir mit dem Thema um? Den Aufschrei haben wir auch bisschen selber produziert aber die Suppe muss man dann halt auch auslöffeln. Aber je nach dem was dann akut ist müssen wir dann mal Schwerpunktthemen setzten unabhängig von den Projekten, die man sowieso macht. Ich glaube, dass uns das Thema Islamismus immer beschäftigt aber jetzt nehmen Sie mal das Thema Zwangsprostitution, das war jetzt mal ein Schwerpunktthema und das wird jetzt vermute ich mal in den nächsten drei Jahren nicht mehr als Schwerpunktthema bearbeitet werden.

2.3 Wollen Sie und wenn ja wie die Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluieren und kontrollieren? Wie kann man so eine Wirksamkeit messbar machen um zu sagen: ja das war erfolgreich oder im dem Projekt haben wir jetzt nicht das erreicht was wir uns vorgenommen haben?

Marius Pawlak: Wir wählen einen Ansatz, der erstens in drei Ebenen läuft und dann kaskadisch. Wir starten damit Leitlinien zu erarbeiten, Rahmenvorgaben, Leitideen. Aus den Leitideen werden Leitziele abgeleitet und daraus entstehen dann Maßnahmen. Pro Leitziel werden wir dann zwei, drei Maßnahmen erstmal identifizieren, die wir dann umsetzen werden. Eine Bedingung für eine Maßnahme ist dann zum Beispiel: Wie messen wir die? Eine Maßnahme wie: „Das Wetter soll schön sein“ reicht uns nicht, weil wir sagen müssen „das Wetter ist schön, wenn es 25 Grad und Sonne hat“. Da sind wir natürlich mittendrin. Wir hatten heute den Workshop, das war ganz nett, da haben wir gesagt: ok wir bieten unsere Leistung unabhängig von der Person immer hochprofessionell an. Wie misst man des? Da kann man eine Mitarbeiterbefragung machen, Stakeholderinterview und das müssen wir auch mit den Maßnahmen zusammen auch sagen, damit können wir gemessen werden. Warum machen wir nicht den Aufschlag einen riesigen Katalog? Ich will, dass wir ein paar Maßnahmen in einem überschaubaren Zeitrahmens machen, damit wir berichten können, das sind die Ergebnisse und

dann auch nachjustieren können. Vielleicht bilden wir uns ja ein, dass eine Maßnahme funktioniert aber dann nicht funktioniert hat und dann kann man ja auch leicht nachsteuern, um zu schauen, dass es dann wieder geht. Ich glaube, dass das zielführender ist als riesige Konzepte, die dann im Schrank verstauben.

Dass man also die kleineren Schritte geht, um die Ziele zu erreichen und diese kontrolliert.

Es kann aber sein, dass bei den kleinen Maßnahmen große Schritte dabei sind.

2.4 Werden die Beschäftigten zur Teilnahme ermuntert zum Beispiel durch Plakate, Intranet, oder Ansprachen von Führungspersonen?

Marius Pawlak: Ja das gibt es immer wieder. Wir laden immer alle ein für interne und externe. Jetzt in dem Fall für das Vielfaltskonzept hat der OB über ein Schreiben gebeten, dass die Abteilungen also wir haben eine Vorauswahl getroffen, weil wir auch alle viel zutun haben, haben wir gesagt wir brauchen Leute aus verschiedenen Bereichen immer einen. Von den Bürgerdiensten brauchen wir einen, von den Sozialdiensten einen, Schulen brauchen wir jemand. Wir haben diese Abteilungen einfach gezielt angeschrieben und gefragt: „Könnt ihr jemand abstellen, der sich mit dem Thema beschäftigt?“ und die spannende Reaktion war – Hey das Thema ist bei uns so heiß, wir müssen uns damit beschäftigen, dass die alle einfach mitmachen. Wir haben jetzt die Verantwortung, diese jetzt nicht zu überlasten. Sie wissen ja, dass die auch genügend zu tun haben aber ich habe das Gefühl, dass das ganz gut funktioniert. Der Anreiz ist tatsächlich intrinsisch aus den Abteilungen raus, die merken, wie werde ich diesen Menschen gerecht, die in unserer Stadt leben. In der Schule zum Beispiel haben wir zum Beispiel eine Bildungsmappe, die gibt's auf Deutsch und in einer anderen Sprache aber ist das das Richtige. Erreichen wir die richtigen Leute. Ich kenne Sie jetzt nicht aber ich gehe davon aus, dass wir beide mit einer Bildungsmappe umgehen können, wir können dieses Dokument lesen und dem Kind sagen „das sind deine Möglichkeiten“ und wir entscheiden dann entsprechend. Menschen mit einem anderen Hintergrund tun sich dabei vielleicht schwer und das ist dann unsere Aufgabe als Kommune.

2.5 Gibt es konkrete Zielvorgaben bei den Projekten? Wenn ja, wer entscheidet darüber?

Marius Pawlak: Also wenn wir ein Förderprojekt haben entscheidet definitiv der Zuschussgeber, der die Ziele definiert. Sie geben ja einen Antrag ab, was sie machen wollen

und in der Regel auch wie sie das messen wollen und dann fordern die das auch wirklich ein. Ansonsten ist es in Ulm Tradition, dass der OB sicherlich auch mal seine Vision sagt und das hätte ich jetzt gerne. Aber das konkrete Tun und wie kann man das darstellen, das machen die Fachleute also in dem Falle die Abteilungen selber, die sich da selber unter Druck setzen. Das wollen wir so und so darstellen und wenn wir Das und Das erreichen sind wir erfolgreich. Das ist schon so klar.

2.5.1 Welche Konsequenzen hat ein Nichterreichen dieser Ziele oder sagt man dann halt „Schade, ist halt so“?

Marius Pawlak: Nö, also wir haben schon den Anspruch die Evaluation zu haben. Warum? War das vielleicht die falsche Maßnahme? Hat die einfach nicht gezündet oder haben wir es nicht gut gemacht und dann muss man einfach überlegen: Ist das Problem immer noch da? Wie können wir das Problem lösen und dann muss man es eben nochmal machen.

2.6 Diversity und Diversity Management ist ein Thema, das polarisiert bei manchen Menschen. Gab es Probleme, Widerstand oder Bedenken bei der Implementierung und wenn ja wie gingen Sie damit um?

Marius Pawlak: [überlegt länger] Also am ehesten an Kritik gab es, dass es nicht zu klein gedacht sei, müsste da nicht viel mehr Ressourcen reingesteckt werden. Das ist aber eine Philosophiefrage. Ich glaube fest daran, dass solche Themen standartmäßig von jedem Vorgesetzten in jedem Fachgebiet mitgedacht werden müssen und wir dann mit so einer Einheit wie wir jetzt haben nur flankieren und Infos bereitstellen können, beim Erlernen dieser Kultur.

2.7 Also sehen Sie auch die Führungskräfte im jeweiligen Amt oder der Abteilung in der Verantwortung für ein gelungenes DiM?

Marius Pawlak: Klar! Das ist wie mit der Digitalisierung. Ich glaube, dass schlussendlich der OB sagen muss. „Es ist ein wichtiges Thema für mich“ und dahinter die Bürgermeisterin und der Bürgermeister aber schlussendlich ist es etwas als Verantwortliche Abteilungsleitung für irgendein Thema muss ich das Thema optimal bespielen und dazu gehört standartmäßig die Frage mit Diversity. Das ist so wie Digitalisierung was nichts ist was man aussitzen kann, sondern es ist Gegenwart. Eine gute Führungskraft ist in der Lage den Kulturwandel mitzugehen. Weil aus meiner Sicht gibt es da keine zwei Wahrheiten. So dass man sagt: „Naja das mit der Gleichberechtigung und das mit den Ausländern das muss man nicht so kritisch sehen. Das haben wir immer schon so gemacht und meine Erfahrung hier mit den Kollegen in

Ulm – Kolleg*innen – ist, die sind alle höchst motiviert, das Beste für die Bürgerinnen und Bürger zu machen. Ein Kollege hat gesagt, gesetzlich ist geregelt, dass wir alle gleich sind und wir alle gleich behandeln und damit ist das durch aus meiner Sicht. Damit ist klar, dass die intrinsische Motivation die grundsätzliche Voraussetzung ist. Ansonsten boykottieren die das auch von vorne bis hinten. Wenn wir als Verwaltung eines können, dann ist das sowas ins Leere laufen zu lassen. Das meine ich auch nicht böse aber das ist unser Job. Unser Job ist es nach Regeln zu Arbeiten.

2.8 Wie sieht der Zukunftsplan aus was nehmen Sie sich vor bzw. steht noch auf ihrer Liste?

Marius Pawlak: [überlegt länger] Also ich glaube, dass wir einen Generationenwechsel haben bei den Leuten und damit auch eine Bewusstseinsänderung was man von einer Kommune erwarten kann. Hol- und Bringschuld ist ein Thema auch im Bereich Diversity. Diese Diskussion fehlt mir noch, die wir noch anstoßen müssen. Ob wir da ein Ergebnis bekommen ist ein anderes Thema. Es ist auch ganz spannend, wie das ausgeht. Worüber ich mir noch Gedanken mache, wo ich noch keine Antwort darauf habe ist: Wie gehen wir mit der zunehmenden Individualisierung in unserer Gesellschaft um. Die praktisch diametral zur erfolgreichen Gemeinschaft steht. Ich glaube, dass die Einzelauflösung, der permanente Blick auf das Individuum und die Einzellösung führt dazu, dass wir das Eigentliche, nämlich den Laden zusammen zu halten, dass die Gemeinschaft funktioniert immer schwieriger. Können wir diesen Widerspruch auflösen oder nicht? Können wir alles auf ein gesundes Maß stützen?

3. Verschiedenes

3.1 Worauf sind Sie besonders stolz? War es eine besondere Maßnahme der gute Ablauf in der Umstrukturierung?

Marius Pawlak: Also besonders stolz, da würde ich mir die ein oder andere Feder anstecken, die nicht mir gehört. Ich bin auf das Team stolz oder dahingehend, dass wir zum Beispiel das mit der internationalen Botschaft so hervorragend gemacht haben. Ich finde, dass wir das letzte Jahr in Corona die kurzen Drähte zu den ganzen Communities sehr gut funktioniert hat. Das machen sie sehr sehr gut. Ich finde, dass wir sehr zielorientiert arbeiten und sehr kooperativ arbeiten und wir sehr gut verstanden haben wie wir die Kolleginnen und Kollegen aus den jeweiligen Fachabteilungen anpacken muss. Ich finde auch gut wie wir den Gemeinderat in der Organisationsstruktur wie sie jetzt da ist mehrheitsfähig zu machen.

3.2 Wo sehen Sie noch Verbesserungspotential? Was hat (noch) nicht funktioniert? Oder auch als Tipp für Kommunen, die das Diversity Management einführen wollen, was sind die Fettnäpfchen, die man vermeiden sollte?

Marius Pawlak: Also ich kann heute noch nicht sagen, ob die Wege über die Projekte zu gehen der Richtige ist, es ist auf jeden Fall der anstrengendere Weg und Sie müssen halt einfach liefern sonst haben Sie kein Ergebnis. Ich persönlich, aber das ist wirklich nur eine persönliche Ansichtssache wie man Verwaltung sieht, glaube nicht daran, dass man, wenn man eine gewisse Grundstruktur wie wir sie haben hat, muss man nicht einfach zwei Stellen schaffen und sagen so wir machen jetzt Diversity. Sondern das muss sich entwickeln und das ist ein Kulturwandel, das darf man einfach nicht vergessen und ein Kulturwandel dauert ja bekanntlich am allerlängsten. Das sind immer zwei Generationen. Das ist jetzt eine riesige Chance, weil viele junge Kolleginnen und Kollegen reinkommen in dieses System. Sie studieren ja jetzt auch noch und für Sie ist Diversity ein ganz anderes Thema als für mich, der jz sagen wir mal zehn, zwölf Jahre älter ist als Sie. Vor zehn Jahren war das nochmal eine andere Geschichte und vor dreißig Jahren war das was ganz ganz anderes. Diesen Wandel müssen wir nutzen, dass so langsam Leute kommen, die das richtig verstehen.

3.3 Kurz gesagt: Was denken Sie, was sind die Vorteile des Teams Chancengerechtigkeit und Vielfalt und allg. DiM und wie profitiert die Stadt Ulm davon?

Marius Pawlak: Sie profitiert davon, dass sich in einer Stelle das Thema konzentriert angeschaut werden kann, gefiltert werden kann und die richtigen Themen zu den entsprechenden Akteuren weitergeleitet werden kann und das wir eben einen Standard schaffen, ein Standartvorgehen schaffen und das wir Orientierung geben können für ein hochkomplexes Thema, das glaube ich ist der entscheidende Punkt.

3.4 Gibt es sonst noch etwas, das wichtig wäre zu erwähnen?

Marius Pawlak: Das Logo ist immer wichtig bei so einer Sache [ironisch]. Nein das war ein Spaß aber das war natürlich auch so ein Thema: Wir brauchen ein Logo. Nein eigentlich nicht. Wir sind ja jetzt nicht inhaltlich eingestiegen aber das macht auch überhaupt kein Sinn, denn das wird jede Kommune anders machen. Ich habe versucht Ihnen das Thema in der Breite zu zeigen, wie wir da so ticken und denken und es tatsächlich so, fragen sie mich noch in drei Jahren wie das mit dem Vielfaltskonzept lief, da werde ich Ihnen mehr sagen können. Heute

bin ich sehr euphorisch, weil es wirklich ein guter Workshop war. Ich glaube die Kolleginnen und Kollegen werden darauf anspringen.

Lassen Sie sich noch einen Gedanken mitgeben: Es ist auch in den kleinen Kommunen gar nicht so schlimm, wenn man weniger Budget hat. Es ist so, dass Sie weniger Leute an den Schaltstellen sitzen haben, weil Sie ja viel mehr selber machen. Der Bürgermeister macht mehr, die Bürgermeisterin, die Hauptamtsleitung, die Personalamtsleitung, das ist ein Schlüssel von zwei, drei ,vier Leuten die an den entscheidenden Stellen sitzen. Dann kann man über tolle externe Büros in diesen Workshopformate diese Inputs geben lassen und dann eben sagen: „Ok wie gehen wir zukünftig um mit dem Thema Kindergarten Diversity“. Das ist für eine kleine Kommune auch ein Thema. Letztendlich muss man aufpassen, dass man das Thema nicht überschätzt, weil wenn Sie eine Kommune sind mit 2.000 Einwohner und ein Kindergarten, dann gehen die Kinder halt in den Kindergarten den es gibt. Trotzdem kann man dann sagen, was sind trotzdem noch die Punkte, an denen wir schrauben müssen. Corona ist auf ein Thema Diversity. Wie gehen wir damit um, dass wir viele Menschen haben, die andere Lebensumstände haben als zum Beispiel Ich mit meiner Familie und einem Garten. Das sind alles auch Themen, die man im Endeffekt auch unter Diversity sehen muss und sich die kleineren Kommunen auch darauf vorbereiten müssen und ich glaube dass die da auch mit einer Klausur im Gemeinderat, da geht so viel, dass man beim nächsten Mal, wenn wir so ein Thema bearbeiten wie Kindergarten sagen kann: „He wir haben davon schon mal gehört – lieber Planer ich will von dir, dass du das berücksichtigst.“ Ein Bürgermeister oder Bürgermeisterin oder eine Hauptamtsleitung kann da durch das persönliche Doing schon viel bewirken ohne dass noch 15 Leute ausgebildet werden müssen, das ist schon einiges wert.

Anlage 2



Herrn Dilse

Zustellung per E-Mail

Sachbearbeiterin: Sigrid Arnold
Telefon: 07351/ 52-6455
Telefax: 07351/ 52-5455
E-Mail: sigrid.arnold@biberach.de
Zimmer-Nr.: 6.05, 6.OG
Aktenzeichen:
Sprechzeiten: Mo-Fr. 8-12 Uhr und
Mo 14-15.30 Uhr, Mi 14-17 Uhr
sowie nach Vereinbarung
Datum: 15.07.2021

Diversity Ihre Anfrage im Rahmen Ihrer Bachelorarbeit

Sehr geehrter Herr Dilse,

vielen Dank für Ihre Anfrage und Ihr Interesse an der Arbeit des Landratsamtes Biberach zum Thema Diversity. Sehr gerne beantworte ich Ihre nachstehenden Fragen wie folgt und gebe Ihnen dazu noch folgenden Hinweis: die Beantwortung Ihrer Fragen ist mit unseren Haupt-und Personalamt, Frau Fessler, sowie mit der Pressestelle unseres Hauses abgestimmt.

Sehr interessiert wäre ich natürlich an Ihrer Bachelor-Arbeit zu diesem Thema und würde mich sehr freuen, wenn sie Sie mir zur Verfügung stellen würden. Nun zu Ihren Fragen:

1. Gibt es Überlegungen ein Diversity Stelle zu gründen?
Warum nicht?

Nein, Überlegungen, eine eigene Diversity-Stelle im Landratsamt Biberach einzurichten, gibt es nicht. Wir glauben, dass das Thema Diversity sehr gut bei der seit vier Jahren eingerichteten Stelle der Gleichstellungsbeauftragten für den Landkreis Biberach verortet ist. Sofern sich Probleme aus dem Themenbereich Diversity stellen, haben wir neben der Gleichstellungsbeauftragten noch weitere Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen in unserem Hause für unsere Mitarbeitenden sowie unsere Kundschaft wie zum Beispiel das Haupt-und Personalamt unseres Hauses, die Behindertenbeauftragte, die Personalvertretung oder sonstige Ansprechpartner*innen in mehreren Fachämtern zu fachspezifischen Fragen wie Ausländerbehörde, Integrationsmanager, Amt für Flüchtlinge und Integration, Sozialbehörde oder die Altenfachberatung. Eine Vernetzung der Kollegen*innen ist gegeben. Wir denken, dass wir mit dieser Organisation sehr gut aufgestellt sind und dem Thema umfänglich gerecht werden.

2. Wer ist für die g der verschiedenen Dimensionen (Gleichstellung, Inklusion, Alter, ethn. Hintergrund) zuständig?

Die Zuständigkeit muss in jedem Fall speziell geprüft und besprochen werden. Pauschal könnte man sagen: für das Thema der Gleichstellung ist die Gleichstellungsbeauftragte für den Landkreis Biberach als erste Anlaufstelle zuständig. Für Inklusionsthemen ist das Kreissozialamt

zuständig. Für Themen rund um das Alter ist die Altenfachberatung und der Pflegestützpunkt zuständig. Für die Gleichstellung bei ethnischen Fragen können als erste Anlaufstelle Anfragen an die Gleichstellungsbeauftragte gestellt werden. Betrifft es eher arbeitsrechtliche oder ausländerrechtliche Probleme ist das Haupt- und Personalamt oder unsere Ausländerbehörde zuständig.

3. wer ist alles rund um das Thema Diversity im LRA beteiligt (Personalrat, Personalamt, Gleichstellungsbeauftragte)

Alle drei von Ihnen genannten Stellen befassen sich grundsätzlich mit dem Thema und sind zugleich Ansprechpartner*innen und stehen unseren Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

4. Was verstehen Sie unter Diversity und Diversity Management?

Unsere Gesellschaft und unser aller Leben hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich geändert. Dabei ist unsere Gesellschaft bunter und vielfältiger geworden, nicht zuletzt durch Zuwanderung. Auch die Arbeitswelt hat sich deutlich verändert. In vielen Unternehmen arbeiten Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Nationalität etc. Diversity möchte und soll die Vielfalt in unserer Gesellschaft aufzeigen. Alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter, ihrer Religion oder Herkunft, sollen die gleiche Anerkennung erfahren und wertgeschätzt werden. Jede/Jeder soll bei Entscheidungen in allen Ebenen mitgedacht und angesprochen werden. Insofern hinterfragt Diversity unser Handeln in allen gesellschaftlichen Bereichen, in Politik, in Verwaltung sowie in der Wirtschaft und damit unseren Umgang mit der Vielfalt in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt. Gleichzeitig fördert Diversity ein friedliches und gedeihliches Miteinander, das sich in allen genannten Ebenen positiv auswirkt. Das Thema Diversity hat zwischenzeitlich auch seinen Platz in der Arbeitswelt und in der Unternehmensführung gefunden. Ein Diversity Management wirkt sich positiv auf das ökonomische Potenzial eines Unternehmens aus: die Mitarbeiterschaft und Unternehmensführung profitieren von einer gelebten Vielfalt, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung. Dies führt ganz sicher zu einer großen Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation der Mitarbeiterschaft mit dem Arbeitgeber. Insofern wird Diversity Management als Teil eines modernen betrieblichen Personalmanagements verstanden, das darauf abzielt, die Vielfalt der Mitarbeiter zu fördern und letztendlich zum Vorteil für das Unternehmen zu nutzen. Eine diverse Belegschaft stellt einen Wettbewerbsvorteil und Chance für jedes Unternehmen dar.

5. Welche Maßnahmen/Projekte/Angebote werden für welche Dimensionen (Geschlecht, Inklusion, Alter, ethn. Hintergrund) angeboten?

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit werden jährlich Veranstaltungen von der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere speziell zu Aktionstage wie Internationaler Frauentag, One Billion Rising, Terre des femmes oder Frauenwirtschaftstag organisiert. Dabei stehen eine aktuelle und gendersensible Themenauswahl im Fokus. Alle Veranstaltungen sind öffentlich und in der Regel kostenlos, so dass keine Zugangshindernisse vorhanden sind. Ferner gibt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig Informationen zu einzelnen Themen, Projekten, Veranstaltungen mittels Pressemitteilungen, Informationen an die gemeindlichen Mitteilungsblätter oder auch per Rundmail an die Belegschaft unseres Hauses. Ferner arbeitet sie als Mitglied in verschiedenen Aktionsbündnissen wie zum Beispiel der Agenda GeschlechterGerecht der Stadt Biberach, dem Bündnis Familie und Arbeit, dem FrauenForum Biberach, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit und betreibt natürlich eine breit angelegte Netzwerkarbeit mit einer Vielzahl von Netzwerkpartner*innen. Selbstverständlich werden wir uns als Landkreis weiterhin mit Maßnahmen/Projekten/Angeboten zum Thema Diversity beschäftigen. Während der letzten 1 ½ Jahren konnten mehrere Veranstaltungen wegen den Beschränkungen, die uns die Corona-Pandemiebekämpfung leider auferlegt hat, nicht oder nur online durchgeführt werden. Dies wird sich hoffentlich bald wieder ändern. Veranstaltungen leben von der Präsenz der Besucher*innen und vom Austausch und Netzwerken in und am Rande der Veranstaltungen. Das Kennenlernen, der Austausch untereinander ist ein wichtiger Teil des gesellschaftlichen Lebens und des Lebens und Arbeiten miteinander: wenn Diversity ein Gesicht im direkten Gegenüber hat, öffnet dies den Blick und die Sichtweise. Insofern hoffen wir auf die baldige Möglichkeit und Rückkehr zu Präsenzveranstaltungen.

Aktuell erarbeiten wir einen hausinternen Leitfaden für eine gendergerechte Sprache. Dazu hat sich ein Zweierteam aus einer Mitarbeiterin unserer Zentralstelle und der Gleichstellungsbeauftragten gebildet. Das Thema ist uns sehr wichtig. Da wir mit einer Vielzahl von Infomaterial oder in Veranstaltungen in der Öffentlichkeit präsent sind, ist es wichtig, dass wir einen einheitlichen, gendergerechten Sprachgebrauch haben. Dem Thema gendergerechte Sprache widmet sich ferner ein Vortrag, der von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Agenda Geschlechtergerecht der Stadt Biberach für die Bürgerinnen und Bürger im Herbst 2021 angeboten wird und in dem insbesondere die Gründe aufgezeigt werden sollen, warum eine gendergerechte oder faire Sprache im Umgang miteinander sehr wichtig ist.

6. Wo sehen Sie Probleme, Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit?

Grundsätzlich sehen wir keine Probleme in der Umsetzung von Projekten/ Maßnahmen/ Angebote zum Themenbereich Diversity. Unser Fokus liegt

grundsätzlich bei der Auswahl von Maßnahmen, Projekten etc darauf, dass sie für die Öffentlichkeit, für uns und unsere Mitarbeitenden thematisch passend sind, ein aktuelles Thema oder Problem aufgreifen sowie im Blick auf die personellen Ressourcen umsetzbar sind.

7. Gibt es Angebote, die für das Thema sensibilisieren und das Bewusstsein schärfen?

Seit Jahren haben wir ein betriebliches Informations- und Fortbildungsangebot, welches sich „5 nach 4“ nennt. Dabei wird über aktuelle Themen aus verschiedenen Fachbereichen in einem ca. 20- 30-minütigen Vortrag des jeweiligen Fachamtes informiert. Die Themen sind breit gestreut. Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit an einem solchen Vortrag teilzunehmen. Daneben haben wir ein innerbetriebliches, regelmäßig erscheinendes Mitteilungsblatt. Hier wird über aktuelle Themen berichtet und Fachämter stellen eigene Beiträge ein. Auch das Sachgebiet Gleichstellungsarbeit ist mit Themenbeiträgen regelmäßig in den Hausmitteilungen vertreten.

8. Welche Dimension wird in Zukunft für das LRA wichtig? (Alter)

Wie in vielen Betrieben in der Wirtschaft merken auch wir in der öffentlichen Verwaltung, dass der Fachkräftemangel zunehmend spürbarer wird. Bereits heute ist es schwierig, qualifiziertes Personal zu finden. Auch im Ausbildungsbereich ist es schwierig, geeignete Auszubildende zu finden. Gleichzeitig steigt der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterschaft. Für die Zukunft bedeutet dies, dass wir als Arbeitgeber immer stärker in Konkurrenz und im Wettbewerb zu anderen Arbeitgebern um Arbeitnehmer*inne und Auszubildende stehen. Deshalb ist es wichtig, dass wir als potentieller Arbeitgeber für Bewerber*innen attraktiv sind. Zu einer solchen Attraktivität gehört neben der Bezahlung, die Themen Sicherheit des Arbeitsplatzes, Rentenversorgung, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie das Thema gelebte Diversity im Betrieb. Ein sehr wichtiges Thema ist für den Landkreis Biberach die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Deshalb hat das Landratsamt Biberach bereits vor Jahren ein Zertifizierungsverfahren „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung durchlaufen und wurde mehrfach als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen wie beispielsweise Gleizeit, hohem Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen, einem Angebot von Tele- und Homeoffice- Arbeitsplätzen, Kinderbetreuungsplätze, Betreuungsangebote für Kinder von Mitarbeiter*innen in Schulferien, Kontakt- und Info-Veranstaltungen für Mitarbeitende in Elternzeit, Kantinenbetrieb etc. bietet die Landkreisverwaltung eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Im Blick auf die demografische Entwicklung der Bevölkerung und der Arbeitnehmerschaft spielt Thema Alter natürlich auch bei unserer Personalpolitik eine wichtige Rolle: Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen möglichst so lange wie möglich als Arbeitnehmer*innen in den eigenen

Reihen zu haben. Im Blick auf die personellen Abgänge durch Renten- und Pensionseintritte muss insofern unsere Personalpolitik und Personalakquise sehr vorausschauend und im Blick auf die Bewerberlage ebenfalls divers sein: Geschlecht, Nationalität, sexuelle Orientierung etc können dabei zwangsläufig keine Rolle spielen. Das Thema Alter liegt ferner in einem anderen Bereich im Fokus des Landkreises: bereits seit einigen Jahren ist ein Pflegestützpunkt mit Altenfachberatung im Landratsamt Biberach eingerichtet. Dieses Angebot steht allen Bürgerinnen und Bürgern unseres Landkreises sowie unseren Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Ältere Menschen werden zunehmend ein größerer Anteil an unserer Gesellschaft und sollen keine Nachteile, sondern bestmögliche Unterstützung im Alltag und in besonderen Lebenslagen wie Pflegebedürftigkeit etc. erfahren.

9. Sind Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im Leitbild verankert?

Bereits seit zehn Jahren gibt es in unserem Haus ein Leitbild, welches auch an verschiedenen Wänden in den Fluren im Landratsamtsgebäude angebracht und damit visualisiert ist. In diesem Leitbild wird zwar nicht explizit das Wort „Diversity“ genannt (zu diesem Zeitpunkt war der Begriff noch nicht in aller Munde), aber es trägt den Leitgedanken und das Ziel von Diversity dennoch in sich. Das Leitbild unseres Hauses ist wie folgt festgeschrieben:

- Zitat: „Im Rahmen des Biberacher Hauses der sechs Säulen wirken wir aktiv und vorausschauend an der Entwicklung des Landkreises mit und erarbeiten bereichsübergreifend nachhaltige Lösungen. Die Menschen im Landkreis erleben uns als transparent arbeitende Dienstleister. Die Vorgesetzten und Entscheidungsträger unterstützen wir mit bestmöglicher, fundiert aufbereiteter Information. Die uns übertragenen Verantwortungsbereiche führen und steuern wir zielorientiert und ressourcenschonend und bemühen uns um bestmögliche Wirkungen für den Landkreis und seine Menschen. Die Führung gestalten wir mit folgenden Grundsätzen: Wir pflegen eine wertschätzende, respektvolle und offene Kommunikation und sind für ihre Anliegen offen. Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, anerkennen deren Leistungen und unterstützen deren berufliche Entwicklung. Wir fordern gute Leistungen, geben herausfordernde Aufgaben und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Bewältigung. Wir zeigen Leistungsschwächen auf und helfen konstruktiv. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben uns als authentisches Vorbild“. (Stand: 20. Juli 2011).

Das Leitbild wird sicher bei einer Überarbeitung um das Thema Diversity ergänzt werden.

10. Gibt es ein Projekt oder etwas auf das Sie hier im LRA besonders stolz sind?

Aktuell gibt es ein Projekt, über das wir uns sehr freuen, weil eine Mitarbeiterin vom Haupt- und Personalamt, daran teilnimmt: die Teilnahme am bundesweiten Wettbewerb „Diversity Challenge“. Sechs Mitarbeiterinnen von großen Biberacher Arbeitgebern, darunter die Firmen Boehinger Ingelheim, Liebherr, St. Elisabeth-Stiftung, Hochschule Biberach, Stadtverwaltung Biberach und das Landratsamt, haben im letzten halben Jahr einen Wettbewerbsbeitrag für die Challenge erarbeitet. Wir glauben, dass von diesem Projekt ein wichtiges Signal ausgeht: Biberach will Diversity in der Arbeitswelt, in Gesellschaft und Politik leben. Gleichzeitig wollen wir Vorbild in diesem Thema sein und möglichst viele andere Arbeitgeber- unabhängig von deren Größe- von diesem Leitbild überzeugen.

Ansonsten sind wir bereits seit Jahren als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet und dokumentieren mit unserer Personalpolitik, dass es uns sehr wichtig ist, dass alle unsere Mitarbeiter*innen Beruf, Familie und Pflege durch gute Rahmenbedingungen vereinbaren können. Dass dies sehr wichtig ist, hat uns aktuell die Corona-Pandemie gezeigt. Durch die Möglichkeit und verstärkte Bereitstellung von Homeoffice und Telearbeitsplätzen hat unser Haus allen Erziehenden die Möglichkeit eröffnet, die Kinderbetreuung während der langen Zeit der Schließung von Schulen und Kindergärten abzudecken und gleichzeitig ihrer Berufstätigkeit nachzukommen. Dies kann sicher auch ein Beitrag zu Diversity gesehen werden: Keine/Keiner soll durch Erziehungsarbeit in seiner Ausübung seiner Berufstätigkeit benachteiligt sein.

11. Gibt es sonst noch etwas wichtiges zu erwähnen?

Aus meiner/unserer Sicht momentan nein.

Ich hoffe, wir konnten Sie mit der Beantwortung Ihrer Fragen bei der Ausarbeitung Ihrer Bachelorarbeit unterstützen und wünschen Ihnen ein gutes Gelingen und viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen

Gezeichnet

Sigrid Arnold
Landratsamt Biberach
Gleichstellungsbeauftragte für den Landkreis Biberach/Verkehrsamt
Rollinstraße 9
88400 Biberach an der Riß
Telefon: +49 07351/ 52-6455
E-Mail: s.arnold@biberach.de
Internet: www.biberach.de

Anlage 3

Gedächtnisprotokoll des Gesprächs mit Toni Baur am 25.08.2021

1. *Gabs während deiner Praxisphasen irgendwelche Probleme (Bauliche Barrieren oder Systeme am PC)? Und wenn ja wie wurden diese gelöst?*

Toni Baur: Da ich immer mit meinem eigenen Laptop zum Arbeiten ging, gab es oftmals Probleme diesen mit den Systemen zu verbinden. Das hat eigentlich nie funktioniert. Das wurde bspw. in Münsingen versucht, aber das Rechenzentrum stellte sich aufgrund datenschutzrechtlicher Gründe quer. Für die drei Monate wurde mir gesagt, dass sich ein interner Laptop nicht lohnt.

In Reutlingen gab es kein WLAN im ganzen Gebäude, da es erst im neuen Gebäude eins gibt. Hier wurde mir ein mobiler Hotspot eingerichtet. In der Praxisphase in Gomaringen gab es zwar ein WLAN, doch das funktionierte nicht zuverlässig.

Akten, die noch nicht digitalisiert waren, stellten natürlich ein Problem dar. Im LRA Reutlingen im Amt für Umweltschutz waren das z.B. die Akten für Öltanks. Je analoger die Verwaltungen arbeiteten, desto problematischer wurde es. Gerade in kleineren Kommunen war das bei mir der Fall.

In den Bereichen rund um das Bauamt sind die meisten Bebauungspläne oder Bauanträge noch nicht digitalisiert, so dass es für mich keinen Sinn macht mich auf eine Stelle zu bewerben. Generell wird es natürlich schwieriger, je vielfältiger deine Arbeit ist.

2. *Gab es eine Stelle, bei der es besonders gut funktioniert hat und wenn ja was war da gut?*

Toni Baur: In Münsingen funktionierte das Verbinden des Laptops mit dem WLAN ganz gut.

Zukünftig werde ich von der Kommune oder Behörde einen internen Laptop gestellt bekommen. Die ganzen Einstellungen und Systeme bezahlt dann der KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg). Computertechniker von Durchblick.it schreiben die Systeme für blinde Menschen um, damit das alles bedienungsfähig wird.

In Bereichen der Kämmerei oder in den Haupt- und Personalämtern ist schon einiges digitalisiert. Ein ebenfalls erblindeter Freund arbeitet bei der Widerspruchsbehörde im LRA Schwäbisch Hall und dort funktioniert technisch hervorragend.

Außerdem habe ich ein Anrecht auf eine Arbeitsassistentz, was allerdings nur eine zwanzig Prozent Stelle ist.

Gerade ältere Verwaltungsgebäude sind noch nicht optimal für Erblindete ausgestattet. In Gomaringen wurde aber beim Neubau des Rathauses beispielsweise ein Knopf am ende des Geländers angebracht, damit ich wusste wo die Treppe bzw. das Geländer aufhört. Außerdem gab es vom Eingang aus Leitlinien für eine bessere Orientierung.

Zu dem Zeitpunkt als ich ging wurde ein Gebäudeplan für Erblindete erstellt, bei dem man die verschiedenen Räume ertasten kann. Das ist für mich eine gute Lösung zu Orientierung. Ich weiß, dass die Firma blista solche Pläne herstellt.

Generell ist es wichtig, dass alle Räume auch in Blindenschrift beschriftet sind, wie es beispielsweise die Stadt Marburg hat.