

Erfolg durch Vielfalt

Die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit beschäftigt in Pilotprojekten sieben Mitarbeiter mit Behinderung. Die gesellschaftliche Vielfalt soll sich in der Polizei in vielen Facetten wiederfinden.

Simon Steininger ist Maschinist bei der Freiwilligen Feuerwehr in Oepping bei Götzendorf in Oberösterreich. Er klettert im Sommer auf Berge, läuft im Winter über präparierte Loipen. Steininger schloss die Technische Fachschule für Datenverarbeitung in Haslach ab und ließ sich zum Technischen Zeichner umschulen. Er bewarb sich bei der Landespolizeidirektion Oberösterreich und arbeitet seit 1. August 2015 im Landeskriminalamt Oberösterreich in der Abteilung zur Betrugsbekämpfung. „Ich gehe jeden Tag um 5 Uhr 20 aus dem Haus und fahre mit öffentlichen Verkehrsmitteln ins fünfzig Kilometer entfernte Büro. Die Fahrt dauert eineinhalb Stunden, ich muss dabei mehrmals umsteigen“, sagt der 24-jährige Mühlviertler. Simon Steininger leidet seit Geburt an der Augenkrankheit „Zapfendystrophie“ und sieht um 70 Prozent weniger als Menschen ohne Sehbehinderung.

„Simon Steininger ist im Mai 2015 unter zwölf Bewerberinnen und Bewerbern mit starker Sehbehinderung ausgewählt worden und mittlerweile bei uns so gut integriert, dass ein weiterer sehbeeinträchtigter Mitarbeiter in der Landespolizeidirektion Oberösterreich aufgenommen worden ist“, sagt Chefinspektor Gerald Sakoparnig, Leiter des Ermittlungsbereichs Betrug im Landeskriminalamt Oberösterreich. Damit Steininger sich besser in seine Aufgaben einarbeiten und auf den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einstellen konnte, wurde dem Fachbereich Betrug zeitgleich Lisa Mayrhofer zugeteilt, eine Verwaltungsassistentin im dritten Lehrjahr.

„Diese Kombination hat sich als goldrichtig erwiesen“, sagt Dr. Doris Ita, Fachexpertin in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit im Innenministerium. „Nach den ersten Umfragen bei den Kolleginnen und Kollegen sowie Evaluierungsergebnissen hat sich gezeigt, dass unter Mithilfe der Verwaltungsassistentin die fachliche und soziale Integration von Simon Steininger in den Fachbereich problemlos funktioniert und er sich zu einem voll-



Simon Steininger, sehbeeinträchtigter Mitarbeiter in der Landespolizeidirektion Oberösterreich.

wertigen Mitarbeiter entwickelt hat. Trotz anfänglicher Bedenken ist die Landespolizeidirektion Oberösterreich zu einem Vorzeigeprojekt im Vielfaltsmanagement geworden“, betont Ita.

Simon Steininger ist einer von sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung, die seit dem Vorjahr im Bereich der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit arbeiten. Zeitgleich mit ihm hat eine gehörbeeinträchtigte Mitarbeiterin in der sicherheits- und verwaltungspolizeilichen Abteilung der Landespolizeidirektion Niederösterreich zu arbeiten begonnen.

Am 1. September 2015 haben fünf gehörbeeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundeskriminalamt in den Bereichen Kriminaltechnik, Kriminalanalyse sowie Kriminalpsychologie und Verhandlungsgruppen ihre Arbeit begonnen. Eine Mitarbeiterin hat



Ethnizität: Zugang von Menschen aller Kulturen zum Polizeidienst fördern.

aus persönlichen Gründen wieder aufgehört. Am 1. März 2016 hat der zu 90 Prozent sehbeeinträchtigte Stefan Brandecker im Budget-Büro der Landespolizeidirektion Oberösterreich zu arbeiten angefangen.

Eine Befragung in den Landespolizeidirektion Nieder- und Oberösterreich ergab, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung rasch in den Arbeitsprozess integrieren und ihre Mitarbeit sich positiv auf das Arbeitsklima auswirkt.

Vielfaltsmanagement. „Eine moderne Polizei entwickelt sich mit der Gesellschaft. Das geht nur, wenn sie nahe bei den Bürgerinnen und Bürgern ist und ihre Anliegen kennt“, sagt Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit Mag. Mag. (FH) Konrad Kogler. „Die Polizei muss aber auch nach innen die Vielfalt leben, die es in der Gesellschaft gibt. Wir haben im Vielfaltsmanagement der Generaldirektion im letzten Jahr wichtige Weichen gelegt. Jetzt müssen wir den Zug noch zum Fahren bringen und dazu kann jeder in seinem Umfeld etwas beitragen.“

Die sechs Kerndimensionen des Vielfaltsmanagements werden in Arbeitsgruppen ausgeführt. Es handelt sich um die Kerndimension „Menschen mit Behinderung“, die zum Ziel hat, die Wahrnehmungsmöglichkeiten in den Arbeitsbereichen der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit zu erweitern.

Mit der Kerndimension „Generationen“ möchte man jahrzehntelange Erfahrungen im Umgang mit Menschen wertschätzen und das Wissen zwischen den Altersgruppen austauschen und fördern.

Ziel der Kerndimension „Ethnizität“ ist, den Zugang zu Menschen aller kulturellen Identitäten zu fördern.

Die Kerndimension „Gender“ hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer gleichermaßen in vielen Bereichen der polizeilichen Arbeit zu beschäftigen.

Die Kerndimension „Sexuelle Orientierung“ möchte Verunsicherungen



Vielfaltsmanagement: Frauen und Männer sollen gleichermaßen in vielen Bereichen der polizeilichen Arbeit eingesetzt werden.

aller Betroffenen ansprechen sowie eine offene Kommunikation erreichen, und die Kerndimension „Religion & Weltanschauung“ möchte einen engen Bezug zur Entwicklung in der Bevölkerung herstellen. „Mein Anspruch für die österreichische Polizei ist es, die Gesellschaft in vielen Facetten abzubilden und sich mit ihrem Wandel weiter zu entwickeln“, sagt Kogler. „Ich sehe Vielfaltsmanagement als lebenden Prozess, der sich mit Veränderungen befasst und zur Stärkung des sozialen Friedens beitragen kann.“

„Vielfaltsmanagement kann unterschiedlich verstanden werden, je nach Situation der Organisation und der Diversität“, sagt General Matthias Klaus, Leiter der Gruppe II/A (Organisation, Dienstbetrieb und Einsatz) im Innenministerium. „Die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit sieht Vielfaltsmanagement als eine Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der gesamten Organisation.“ Unterschiede unter den Kolleginnen und Kollegen würden geschätzt, unterschiedliche Communities unterstützt und jede Gruppe außerhalb der Organisation berücksichtigt, betont der Gruppenleiter.

Weitere Projekte. Am 1. September 2015 startete im Polizeikommissariat Döbling in Wien das Pilotprojekt „Religion und Weltanschauung“, mit dem Ziel, die Bedeutung hoher Feiertage aller Religionen zu erheben und zu prüfen, inwieweit dieses Wissen im Polizeialltag berücksichtigt werden kann. Während des einjährigen Projekts wird überlegt, welche Amtshandlungen auf andere Tage verschiebbar wären und welche Folgewirkungen dadurch entstünden.

Im November 2015 begann in der Landespolizeidirektion Steiermark das einjährige Pilotprojekt „Generationen 2015 plus“. Im ersten Schritt wird erhoben, welche Arbeitsbereiche sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre alt sind, anbieten, und wo deren Fähigkeiten und Erfahrungen bestmöglich eingesetzt werden können.

Das Pilotprojekt „Think (fe-)male“ startete ebenfalls im November 2015 für die Dauer von 18 Monaten. Bei diesem Projekt soll es zu einem Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Polizistinnen, weiblichen Bediensteten des Innenministeriums und Mitarbeiterinnen der „Robert Bosch AG“ kommen. Durch „Tandem-Teams“, die sich aus einer Mitarbeiterin des Innenressorts und einer Mitarbeiterin der Firma „Robert Bosch AG“ zusammensetzen, sollen ein gegenseitiger Austausch und eine Weiterentwicklung ermöglicht werden.

Im ersten Quartal 2016 startete in der Landespolizeidirektion Wien das Pilotprojekt „Visuelle Verständigungshilfe“. Damit soll Polizistinnen und Polizisten bei der Kommunikation mit Menschen geholfen werden, die eine fremde Sprache sprechen oder sich wegen einer Behinderung schwer tun, mit Worten zu kommunizieren. Das Büchlein soll beim Erstgespräch behilflich sein und keinen Dolmetscher ersetzen. Polizeibedienstete können mit der „visuellen Verständigungshilfe“ auf Gefahren aufmerksam machen und ihrer Informationspflicht nachkommen, beispielsweise in Fällen, in denen eine Festnahme bzw. Haus- oder Personendurchsuchung durchgeführt werden muss. Ländersymbole sollen die Suche nach einem Dolmetscher erleichtern. In einem weiteren Vielfaltsmanagements-

projekt soll ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, um die Effektivität und Datenerfassung bei der Strafverfolgung von „Hate-Crime“ zu steigern. Polizistinnen und Polizisten sollen künftig am Tatort oder beim Entgegennehmen einer Anzeige einschätzen können, ob es sich bei der Tat um ein Vorurteils- oder Hassverbrechen handelt. Bei „Hate-Crime“ sucht sich der Täter das Opfer wegen bestimmter Merkmale aus, etwa wegen der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Religion oder politischen Weltanschauung, des Vermögens, einer Behinderung oder ähnlicher Besonderheiten. Der Täter begehrt das Delikt, um eine Botschaft an die Gesellschaft und die betroffene Gruppe zu senden. An einer Empfehlung für den Umgang mit diesem Thema wird derzeit in Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion (Abt. II/1), der Sektion III (Abt. III/10) und der Sicherheitsakademie gearbeitet.

Vision 2020. „Vielfaltsmanagement hat zu einer positiven Weiterentwicklung der Polizei beigetragen. Es wurden neue Berufsbilder geschaffen, etwa für Menschen mit Behinderung, es ist zu einem Best-Practice-Modell in der öffentlichen Verwaltung geworden, und die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit nimmt damit international innerhalb der Polizeien eine Führungsposition ein, lautet die Vision für das Jahr 2020“, sagt Mag. Daniela Hatzl. Sie leitet das Referat II/1/a (Personal- und Strukturentwicklung) im Innenministerium und ist zuständig für das Vielfaltsmanagement in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit im Bereich der Landespolizeidirektionen. *Reinhard Leprich*