Jens Schneider, Silvia Khodaverdi

Gleichstellung, Vielfalt und faire Behandlung bei der Personalauswahl

Es gelten bereits mit der Stellenausschreibung die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (BfJ 2021c). Und hier sei eine persönliche Anmerkung gestattet: Die Akteur*innen in der deutschen Hospizlandschaft sind nachgewiesenermaßen in sich sehr homogen (vgl. z. B. Jennessen, Bungenstock, Schwarzenberg 2011; Klie et al. 2019; Schneider 2020). Sie sind, um einige wenige Ähnlichkeiten zu benennen, zumindest im Bereich des Ehrenamtes und seiner hauptamtlichen Koordination überwiegend in Deutschland geboren, weiblich, christlich geprägt und sie gehören einer finanziell eher abgesicherten sowie gebildeten bürgerlichen Mitte an. Die deutsche Gesellschaft ist, gerade in Zeiten größerer menschlicher Flucht- und Wanderbewegungen, demgegenüber heute viel stärker diversifiziert und auch individualisiert. Für diese Vielfalt ist die Hospizbewegung grundsätzlich offen und es sollte demnach sollte bereits im Rahmen der Personalbeschaffung für mehr Diversität sowie damit verbunden für die dringend notwendigen vielfältigen Passungen zwischen Fachkräften, ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, aber auch für mögliche Passungen mit den vielfältigen begleiteten Familien gesorgt werden.