



Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung - eine Bestandsaufnahme

Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt.

Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“



INHALT

Danksagung

1	Einleitung.....	5
1.1	Projektmodule	6
1.2	Kriterien für die Umsetzung eines Diversity Managements in der Verwaltung.....	6
2	Methodische Vorgehensweise	7
3	Ergebnisse der Bestandsaufnahme.....	10
3.1	Ergebnisse der Interviews	10
3.1.1	Implementierungsansätze für ein diversity-bewusstes Klima in den Senatsverwaltungen	10
	Hauptpersonalrat	11
	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	12
	Senatsverwaltung für Inneres und Sport.....	15
	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	17
	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	18
	Senatsverwaltung für Justiz.....	20
	Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	22
	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	23
	Senatskanzlei.....	25
3.1.2	Ansätze und Entwicklungen durch die Beauftragten und merkmalsbezogenen Fachabteilungen	27

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung	27
Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen	29
Fachstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm	31
Landesbeauftragter für Integration und Migration	33
Fachreferat für Senior/innenpolitik.....	36
3.1.3 Herausforderungen für die Umsetzung einer erfolgreichen Diversitystrategie	38
3.1.4 Empfehlungen zur Implementierung von Diversity	41
3.1.5 Einfluss der Gesetzgebung auf Strukturen und Belegschaft der Verwaltung.....	42
3.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	45
3.2.1 Diversity als Verwaltungsstrategie allgemein	47
3.2.2 Diversity im Hinblick auf die Mitarbeitenden.....	54
3.2.3 Diversity im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern	61
4 Schlussbetrachtungen	64
Anhang.....	71
Anhang A INTERVIEWLEITFADEN Ausgewählte leitende Mitarbeitende der Senatsverwaltung	72
Anhang B INTERVIEWLEITFADEN „Beauftragte und merkmalsbezogene Fachverwaltungen“	73
Anhang C Fragebogen zur Bestandsaufnahme in der Senatsverwaltung	74

Danksagung

Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen, die sich für das Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“ Zeit für ein Interview bzw. zum Ausfüllen des Fragebogens genommen haben.

1 Einleitung

Die Berliner Verwaltung – einschließlich der ihr nachgeordneten Behörden – beschäftigt ca. 100.000 Menschen und ist damit die größte Arbeitgeberin in Berlin. Die Berliner Verwaltung steht vor der Aufgabe, mit Vielfalt umzugehen. Einerseits wird von ihr als größter Arbeitgeberin des Landes erwartet, die Heterogenität der Bevölkerung abzubilden und einen gelungenen Umgang mit dieser zu finden. Andererseits muss die Verwaltung als Dienstleisterin darauf achten, bei der Konzeption und Anpassung von Verwaltungsleistungen stets die gesellschaftliche Vielfalt zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass der Öffentliche Dienst in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Berlin hat.

In Bezug auf den Umgang mit Vielfalt kann Berlin auf zahlreiche Erfahrungen zurückgreifen: So ist Berlin z. B. seit 2006 Mitglied der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus, 2007 hat Berlin die Charta der Vielfalt unterzeichnet, und 2009 wurde die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ vom Abgeordnetenhaus beschlossen. Daneben gibt es eine Reihe von Gesetzen, die für die Berliner Verwaltung verbindlich sind und den Umgang mit vielfältigen Beschäftigten regeln: so zum Beispiel das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Landesgleichberechtigungsgesetz (LBGB) und das Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG), in dem seit 2003 die interkulturelle Öffnung festgeschrieben ist.

Die bislang durchgeführten Maßnahmen in den Verwaltungen sind allerdings sehr heterogen und beziehen sich häufig eher auf einzelne Merkmale, z. B. auf Geschlecht, Behinderung oder ethnische Herkunft. Zwischen den einzelnen Verwaltungen gibt es in der Regel wenige Vernetzungen bezüglich der angewandten Maßnahmen und Strategien. Daher ist die Koordinierung und Weiterentwicklung bestehender Überlegungen, Strategien und Maßnahmen von zentraler Bedeutung.

Das Projekt „Berlin - Stadt der Vielfalt“ soll diese Lücke schließen und damit einen Beitrag leisten, die Verwaltungseffizienz zu erhöhen, die Gefahr der Doppelarbeiten zu verringern und Synergieeffekte zu erzielen. Ein zentrales Anliegen des Projektes besteht darin, Netzwerke und Expertisen zu schaffen, die über den Projektzeitraum hinaus ihre Wirkung entfalten können.

1.1 Projektmodule

Nachdem das erste Projektmodul, das den Austausch und die Vernetzung von verwaltungsinternen und -externen Akteur/innen zum Thema Diversity initiieren sollte, im Juni in Form einer **Fachtagung** erfolgreich abgeschlossen wurde, begann die Phase der **Bestandsaufnahme**. Sie diente der Informationsgewinnung über bislang erfolgte Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt innerhalb der Berliner Senatsverwaltungen, ausgewählter nachgeordneter Behörden und der Bezirksämter. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme sind in diesem Bericht zusammengefasst.

Daran schließt sich das Modul **Bedarfsanalyse** an. Im Rahmen von Fokusgruppen wurden Gespräche mit Verwaltungsmitarbeitenden und Bürger/innen geführt, mit den Zielen, die Beteiligten über die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu informieren, einen Austausch über unterschiedliche Sichtweisen und Erwartungen hinsichtlich der Entwicklung von Diversitystrategien zu ermöglichen und Themen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt zu identifizieren, die für die Verwaltung von Relevanz sind und weiter bearbeitet werden sollen.

Im nächsten Schritt werden die in den Fokusgruppen geäußerten Bedarfe aufgegriffen und bearbeitet. So soll beispielsweise ein Instrument für einen „**Diversity-Check**“ entwickelt werden. Damit sollen die Verwaltungen in die Lage versetzt werden, sich einen Überblick über den eigenen Stand der Diversity-Umsetzung zu verschaffen, Entwicklungspotentiale zu identifizieren und weitere Schritte zu definieren. Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Informationen zum Diversity-Check werden in Form einer **Broschüre** dokumentiert.

Abschließend wird im November 2011 eine **internationale Konferenz** zum Thema „Diversity und Antidiskriminierung in der Verwaltung“ stattfinden. Sie ermöglicht einen Austausch mit Diversity-Expertinnen und -Experten aus beispielhaften anderen europäischen Städten, dient der öffentlichen Reflexion des Gesamtprozesses im Vergleich mit den anderen Städten und wirbt für die Nutzung des Instruments Diversity-Check.

1.2 Kriterien für die Umsetzung eines Diversity Managements in der Verwaltung

Den Begriff „Diversity“ gebrauchen wir gleichbedeutend mit „Vielfalt“ und beziehen ihn auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden der Verwaltung und der Bürgerinnen

und Bürger in ihrer Eigenschaft als Kund/innen der Verwaltung. Im Projekt stehen in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die folgenden Diversity-Dimensionen im Fokus: Geschlecht, ethnische Herkunft und Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung sowie die sexuelle Identität. Diversity Management meint dementsprechend den Umgang mit den Mitarbeitenden und Bürger/innen bezogen auf die genannten Aspekte.

Einzelne Kriterien für die Verwirklichung eines Diversity Managements in der Verwaltung sind:

- Das Vorhandensein und die Umsetzung einer Strategie zum Diversity Management und ihre Abstimmung mit anderen Chancengleichheitsstrategien.
- Die systematische Berücksichtigung der AGG-relevanten Diversity-Dimensionen im Hinblick auf die Mitarbeitenden:
 - in der Stellenbesetzungs- und Personalpolitik, z.B. die aktive Förderung von in der Verwaltung oder auf einzelnen Hierarchieebenen unterrepräsentierten Personengruppen durch die Prüfung der Anforderungsprofile daraufhin, inwieweit durch gesetzte Kriterien bestimmte Personengruppen – ohne zwingenden sachlichen Grund – ausgeschlossen werden; die Einbeziehung von Diversity-Kompetenz als relevante Qualifikation in den Anforderungsprofilen für die Personalauswahl und Personalentwicklung; Qualitätsmanagementverfahren zur Überprüfung der Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen;
 - die aktive Nutzung der vielfältigen Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie
 - die Fortbildung der Führungskräfte und Mitarbeitenden zu Diversity.
- Die Beachtung der AGG-relevanten Diversity-Dimensionen bei der Konzeption und Gestaltung von Angeboten für Bürgerinnen und Bürger, so dass Dienstleistungen der Verwaltung für alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen zugänglich sind und genutzt werden können. Das beinhaltet beispielsweise mehrsprachiges Informationsmaterial, barrierefreie Zugänge zu den Häusern, barrierefreie Internetauftritte und Ansprechpersonen für Fragen und Bedarfe zum Thema Diversity.

2 Methodische Vorgehensweise

Um ein umfassendes Bild der bestehenden Maßnahmen zum Diversity Management der Berliner Verwaltung zu erlangen, wurde für die Bestandsaufnahme eine Kombi-

nation aus qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden der empirischen Sozialforschung genutzt.

In den Senatsverwaltungen wurden im Zeitraum von Juli bis Dezember 2010 vierzehn **leitfadengestützte Interviews** geführt. Diese Methode wurde gewählt, weil im direkten Gespräch detailliert Informationen zur Situation in der jeweiligen Behörde bzw. Abteilung erfragt werden können – und auch um bei diesen persönlichen Treffen für das Projekt und die Beteiligung der Interviewpartner/innen im weiteren Projektverlauf zu werben. Interviewt wurden Leitungspersonen der Zentralen Service Abteilungen aller Senatsverwaltungen und ein Vorstandsmitglied des Hauptpersonalrats, da diese behördenintern für den Personalbereich und die Steuerung von Arbeitsabläufen verantwortlich sind. Auch mit den Beauftragten des Senats und merkmalsbezogenen Fachverwaltungen wurden Interviews geführt, um Informationen über ihre Erfahrungen in der Durchsetzung von Chancengleichheitsstrategien zu erhalten und sie für die Mitwirkung am Projekt zu gewinnen. Die Interviews wurden von externen Projektmitarbeitenden in den Büros der Befragten durchgeführt und dauerten zwischen einer und zwei Stunden.

In den Interviews wurde erfragt, welche Diversity-Merkmale in der Belegschaft der einzelnen Verwaltung vertreten sind, wie die vorhandene Vielfalt im Arbeitsalltag berücksichtigt wird, welche Strategien im Umgang mit Vielfalt erfolgreich waren, in welcher Hinsicht Unterstützungsbedarf besteht und wie zukünftige Entwicklungen eingeschätzt werden. In den Gesprächen mit den Abteilungsleitenden der Zentralen Service Abteilungen der Senatsverwaltungen ging es vor allem um die diversity-sensible Personalgewinnung und Personalentwicklung. In den Interviews mit den Beauftragten des Senats und den Vertreter/innen von merkmalsbezogenen Fachverwaltungen sowie dem Vorstandsmitglied des Hauptpersonalrats lag der Schwerpunkt auf den erfolgreichen Vorgehensweisen in ihrer bisherigen Arbeit und Möglichkeiten, konstruktiv mit Widerständen gegenüber ihrer Zielgruppe und ihrer Arbeit umzugehen.¹

Zusätzlich wurden 51 **Fragebögen** an die Abteilungen der Senatsverwaltungen verschickt, um neben den qualitativen auch quantifizierbare Daten über die Diversity-Situation in einem möglichst breiten Spektrum der Berliner Verwaltung zu erzielen.

In den nachgeordneten Behörden und den Bezirksämtern wurde die Bestandsaufnahme ausschließlich mithilfe von Fragebögen durchgeführt, da für weitere Interviews nicht genügend personelle Ressourcen verfügbar waren. Die Fragebögen wurden an

¹ Die Interviewleitfäden finden sich im Anhang zu diesem Bericht.

folgende nachgeordnete Behörden versandt: Ausländerbehörde, Feuerwehr, LI-SUM², Polizei, SFBB³, VAK⁴. Im Anschreiben wurde darum gebeten, einen Fragebogen an jede Abteilung/Direktion weiter zu leiten, so dass insgesamt mit höchstens 19 Rückmeldungen aus den Behörden zu rechnen war. An die Bezirksämter wurden die Fragebögen über die Bezirksbürgermeister/innen verteilt. In einem Schreiben wurde die/der Bezirksbürgermeister/in gebeten, einen Fragebogen an jede Abteilung des Bezirksamtes mit der Bitte um Beantwortung weiter zu leiten. So sollten ähnlich wie in den Senatsverwaltungen detaillierte Informationen aus den einzelnen Abteilungen der Bezirksämter gewonnen werden.

Mit dem Fragebogen sollte der Umgang mit Vielfalt zunächst als allgemeine Verwaltungsstrategie und bezogen auf die beiden Bereiche „Verwaltungsmitarbeitende“ und „Bürgerinnen und Bürger“ eruiert werden. Gefragt wurde nach dem Vorhandensein einer Diversitystrategie sowie nach der Ausrichtung und den Auswirkungen der durchgeführten Maßnahmen. In Bezug auf die Mitarbeitenden wurde nach den Veränderungen durch die gesetzlichen Regelungen, nach der Stellenbesetzungs- und Personalpolitik im Hinblick auf die Zielgruppen des AGG, nach der Nutzung von Kompetenzen und nach Fortbildungen zum AGG und zu Diversity-Themen gefragt. Im Hinblick auf ein bürgernahes Verwaltungshandeln wurde nach einer Zusammenarbeit mit Nicht-Regierungsorganisationen und der Art und Weise, wie die Ausrichtung der Angebote auf die vielfältigen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger gewährleistet wird, gefragt.⁵

Im Zeitraum August bis Dezember 2010 erhielten wir 33 Antworten aus den Abteilungen von acht Senatsverwaltungen, 35 Antworten aus den Abteilungen von zehn Bezirken und vier Fragebögen aus den Abteilungen von vier nachgeordneten Behörden ausgefüllt zurück. Dieser Rücklauf ist in Anbetracht der gegebenen Freiwilligkeit beachtlich und kann als Indiz für ein großes Interesse am Thema Vielfalt und deren Management in der Berliner Verwaltung interpretiert werden.

² Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg

³ Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg

⁴ Verwaltungsakademie Berlin

⁵ Der Fragebogen findet sich im Anhang zu diesem Bericht.

3 Ergebnisse der Bestandsaufnahme

3.1 Ergebnisse der Interviews

3.1.1 Implementierungsansätze für ein diversity-bewusstes Klima in den Senatsverwaltungen

Im Folgenden werden die in den Interviews benannten Ansätze zur Implementierung eines konstruktiven Umgangs mit Diversity innerhalb der Verwaltung wiedergegeben und für jede Senatsverwaltung dargestellt nach Aussagen zu:

- a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft
- b) Diversity-sensible Personalgewinnung und –entwicklung

Die Darstellung der Inhalte und Themen der Interviews erfolgt anhand der Interviewprotokolle, ohne Kommentare und Bewertungen von Seiten der Verfasser/innen. Die Unterschiede in den dargestellten Inhalten der Interviews lassen sich auf die Methode der Interviewdurchführung zurückführen. Die Interviews wurden semistrukturiert anhand von Leitfäden geführt, die den Gesprächsverlauf zwar steuerten, aber nicht vollständig kontrollierten, was Exkurse und Vertiefungen einer Thematik ermöglichte. Dadurch mussten Abstriche bei der Vollständigkeit gemacht werden, da der zeitliche Rahmen für alle Interviews begrenzt war.

Wie im Folgenden deutlich wird, beziehen sich die einzelnen Senatsverwaltungen auf verschiedene Diversity-Dimensionen. In manchen Interviews wurden alle sieben AGG-relevanten Diversity-Dimensionen angesprochen, in anderen fokussierten die Aussagen auf weniger. Auffällig ist, dass das Thema Gender gemessen an der langen Tradition der Gleichstellungspolitik in manchen Interviews anders als erwartet kaum zum Tragen kommt. Das kann verschiedene Gründe haben. Sicherlich spielen Auskunftsfreudigkeit der Interviewpartner/innen und der zwischen ein und zwei Stunden variierende zeitliche Umfang der Interviews eine Rolle. Ein weiterer Faktor könnte sein, dass die Genderthematik gerade aufgrund ihrer längeren Historie inzwischen als selbstverständlich und daher als weniger erwähnenswert erscheinen mag. Dennoch zeigen die Ergebnisse deutlich, dass auch bei den Dimensionen, die schon länger bearbeitet werden, weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Hauptpersonalrat

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Bis zum Jahre 1990 sei die Zusammensetzung des Hauptpersonalrats als Gremium sehr männerdominiert gewesen. Seit Beginn der 1990er Jahre habe sich das Verhältnis zu Gunsten weiblicher Mitglieder verschoben. Heute sei das Verhältnis der Geschlechter beinahe ausgeglichen.

Die anfänglichen Konflikte zwischen Mitarbeitenden aus den ehemaligen Ost- und Westteilen der Stadt, resultierend aus gegenseitigem geringem Wissen über einander, wurden im Zuge der gemeinsam gestalteten Arbeitsprozesse nur teilweise bearbeitet, gelöst sind sie noch lange nicht. Neben der Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik haben sich die Kolleginnen und Kollegen auch mit den Themen sexuelle Identität und Migrationshintergrund vertraut gemacht.

Das Thema sexuelle Identität spiele gegenwärtig keine wesentliche Rolle unter den Beschäftigten. Nicht-heterosexuelle Beschäftigte ohne Migrationshintergrund seien zahlenmäßig mehr vertreten als z.B. Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleich welcher sexueller Identität. Auch Hautfarbe und Religions- bzw. Weltanschauungszugehörigkeit seien keine Themen, die diskutiert würden. Wichtig sei hingegen das Merkmal Alter im Pool der Beschäftigten, besonders im Hinblick auf den Mangel an jüngeren Mitarbeitenden und Neueinstellungen. Ältere Beschäftigte scheiden häufig aus, ohne dass die Stellen durch neue Mitarbeitende besetzt würden. Dadurch entstünden anstelle fließender Übergänge durch langsame Einarbeitung von jüngeren Beschäftigten Brüche. Der Wissenstransfer könne somit nicht mehr gewährleistet werden.

Im Jahre 2015 werde die Anzahl der ausscheidenden Mitarbeitenden eine Rekordzahl annehmen. Doch auch derzeit bestehe weiterhin der Wunsch, durch Altersteilzeit vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Steigende Arbeitsbelastungen verbunden mit Personalkürzungen spiegeln sich in erhöhten Krankenständen wieder und stehen der Motivation der Beschäftigten, sich auf Innovationen einzulassen, entgegen.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Der Hauptpersonalrat unterstützt ein diversity-sensibles Personalmanagement in der Berliner Verwaltung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in den Personalabteilungen. Für diese wurden Informationen zum Gesetz zusammengestellt, welche an alle Beschäftigten weiter gegeben werden konnten. Bislang bearbeitete Fälle von Diskriminierung haben die oft geäußerten Erwartungen einer Flut von Klagen nicht bestätigt. Der Hauptpersonalrat nutzt die Möglichkeit, eine breitflächige Informationspolitik zum AGG zu unterstützen. Die regelmäßige Information sei besonders wichtig, da das Thema unter dem Großteil der Mitarbeitenden bislang noch nicht so bedeutsam erscheint und noch nicht zur Alltagskultur gehört.

Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie eine fortlaufende Informationsreihe zum AGG für Personalräte angeboten, die inzwischen mit Interesse angenommen wurde.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit des Hauptpersonalrat und der Hauptschwerbehindertenvertretung. Im Hauptpersonalrat selbst gibt es im Rahmen der Zuständigkeiten Ansprechpartner/innen für Diskriminierungen. Bislang reichte eine umfassende Beratung aus.

Aber damit die für das AGG zuständigen Mitarbeitenden in den Beschwerdestellen der Verwaltung nicht durch diese Aufgabe zusätzlich belastet sind und effizient(er) arbeiten können, wurden Zeitressourcen gefordert.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen⁶

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Das Personalmanagement der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen berücksichtigt alle Beschäftigten, unabhängig von der Zugehörigkeit zu bestimmten Diversity-Merkmalgruppen. Diversity-Kompetenz bei den Beschäftigten zu fördern, ist als ein Ziel im Personalentwicklungskonzept des Hauses verankert. Darüber hinaus ist die Personalpolitik familienbewusst ausgerichtet und seit diesem Jahr auch durch das Audit 2010 *berufundfamilie* zertifiziert. Zur Weiterentwicklung der familienorientierten Personalpolitik wurden in diesem Zusammenhang vielfältige Maßnahmen in einer Zielvereinbarung festgelegt, die im Zeitraum von drei Jahren umgesetzt werden sollen. Die Ziele, die für alle Beschäftigten der Senatsverwaltung gelten, werden darin folgendermaßen beschrieben: „Mit der Auditierung sollen

⁶ Die Senatsverwaltung setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft und der Wirtschaft ein. Auf diese Thematik wird an dieser Stelle weniger, aber im Interview mit der Fachstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm ausführlicher eingegangen.

die schon bestehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit optimiert und erweitert werden, um sowohl die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken, als auch im Wettbewerb um qualifiziertes Personal zu bestehen.“⁷

Um dem Diversity-Ansatz gerecht zu werden arbeitet die Senatsverwaltung in diesem Zusammenhang mit einem weit gefassten Begriff von „Familie“, welcher Partnerschaften und neben der Kernfamilie auch andere Angehörige integriert. Die Schulung der Führungskräfte zu diesem Thema ist Teil des Optimierungsprozesses. Zum Zeitpunkt des Interviews im August 2010 war ein Seminar für Führungskräfte zum Thema: „Familienbewusste Mitarbeiter/innenführung“ für Oktober 2010 geplant. Ein damit verbundenes Ziel ist auch die Verbesserung der Kommunikation zwischen den Beschäftigten aller Abteilungen im Hause.

Es werden derzeit noch keine spezifischen Statistiken zur Erfassung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund geführt, da die verbindliche Definition, was dort zu erfassen ist, auf Landesebene noch aussteht. Hinzu kommt: Aus den Personalakten sind Staatsangehörigkeit und Geburtsland zu entnehmen, so dass nur aufwändige manuelle Auswertungen nach diesen Kriterien möglich sind. Im Haus gibt es einige Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2010 wurden zwei Beschäftigte mit türkischem Migrationshintergrund eingestellt. Außerdem arbeiten immer mehr Praktikant/innen, Auszubildende und Probebeamt/innen mit Migrationshintergrund vorübergehend im Haus.

Die Dimension sexuelle Identität sei im Haus kein besonderes Thema. Der Umgang zwischen Mitarbeitenden verschiedener sexueller Identitäten sei selbstverständlich.

Fälle von Altersdiskriminierung sind nicht bekannt.

Seit drei Jahren existiere eine AGG-Beschwerdestelle, die bislang einen Fall bearbeitet habe.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Durch eigene Recherchen konnten wesentliche Denkanstöße zur Umsetzung von Diversity-Kriterien und den Anforderungen des AGG in den Anforderungsprofilen gewonnen werden.

⁷ <http://www.login.beruf-und-familie.de/services.php?s=kurzportrait&ae=636637>

Diversity-Kompetenz ist als Kompetenz in den Anforderungsprofilen bei den Führungskräften und dort, wo es das Aufgabengebiet erfordert, verankert.

Allgemeine Seminare zur Förderung der interkulturellen Kompetenz fanden und finden im Haus keine Nachfrage. Das Thema wird passgenau und bedarfsgerecht im Zusammenhang mit spezifischen Aufgabenstellungen (Umsetzung von Förderprogrammen, Auslandsdienstreisen usw.) entwickelt. In Kooperationsprojekten mit ost- und westeuropäischen Partnern arbeiten z.B. Beschäftigte mit entsprechenden Kenntnissen und es finden spezifische Vorbereitungen u.a. Sprachkurse und Coachings statt. Bedarf bestehe an fachkundigen Dozent/innen, die in der Lage seien, Diversity-Kompetenzen passgenau zu vermitteln.

Die Möglichkeiten der Personalgewinnung seien durch die im Land Berlin bestehenden Rahmenbedingungen beschränkt. Im Jahr 2009 gab es im gesamten Haus zwei Neueinstellungen. Aufgrund des Altersdurchschnitts von 50 Jahren werde in den nächsten 10 bis 15 Jahren mit einem Personalabgang von 25 bis 45 % gerechnet. Deswegen seien Neueinstellungen unabdingbar. Das Thema Zusammenarbeit Beschäftigter unterschiedlicher Herkunft usw. könnte dadurch an Stellenwert zunehmen. Hier wären dann bedarfsgerechte Workshops und Seminare zu konzipieren. Hier könne dann auch die externe Konflikt- und Sozialberatung dieser Verwaltung eingebunden werden.

Das Thema alternde Belegschaft werde auch im Gesundheitsmanagement aufgegriffen. Kurse, Vorträge und Gesundheitstage würden dazu angeboten. Diese Thematik werde an Bedeutung gewinnen sowohl im Rahmen der Führungskräftebildung als auch bei unterstützenden Maßnahmen für die Beschäftigten, den Maßnahmen zur Wissensweitergabe und der Zuschnitte von Aufgabengebieten.

Eine offene Frage sei, wie die älteren Beschäftigten von den Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement besser erreicht und eingebunden werden können.

Im Rahmen der Personalentwicklung würden Maßnahmen und Instrumente nach Gendergesichtspunkten ausgewertet, um evtl. Handlungsbedarfe zu erkennen.

Weitere Handlungsfelder für das Personalmanagement könnten sich aus der zum Interviewzeitpunkt laufenden Beschäftigtenbefragung ergeben. Aber auch in diesem Zusammenhang wurde betont, dass viele Probleme mit der Altersstruktur und der Personalverringerung bei wachsenden, sich verändernden Aufgaben zusammenhängen.

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

In der Abteilung Zentraler Service (ZS) würden eine offene Gesprächskultur und interkulturelle Erfahrungen durch gemeinsame Projekte und thematisch orientierte Betriebsausflüge – z.B. zur Synagoge, zum jüdischen Friedhof, zur Şehitlik Camii oder zum kulinarischen Miteinander beim Besuch eines Arabisches Restaurants – gefördert. Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden mit ostdeutschem, westdeutschem und türkischem Hintergrund, unterschiedlicher religiöser Zugehörigkeit, verschiedener sexueller Identitäten sowie mit und ohne Beeinträchtigungen gestalten sich sehr gut.

Die Abteilungsleitung ist bemüht, die Zahl der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen trotz der im Vergleich zu früher geringeren Einsatzmöglichkeiten⁸ zu erhöhen.

Familienfreundliche Personalpolitik drücke sich u.a. dadurch aus, dass bei Unterbringungsschwierigkeiten die Möglichkeit und Offenheit bestünde, Kinder temporär zur Dienststelle mitzubringen.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Im Rahmen des Projekts „Etablierung einer Diversity-Kultur im Öffentlichen Dienst“, welches Teil des 2007 beschlossenen Senatsprogramms „Service Stadt Berlin“⁹ ist, würden Leitlinien für die Personalentwicklung entwickelt, die landesweit operationalisiert werden sollen.

In der Senatsverwaltung sei Diversity Management als Strategie der Personalgewinnung und -entwicklung Bestandteil vieler Prozesse. Diversity- und interkulturelle Kompetenz seien neben der Fähigkeit zum Perspektivwechsel und Empathie Schwerpunkte im Auswahlverfahren für Beamtinnen und Beamte im gehobenen und höheren Dienst sowie für Auszubildende. Zusätzlich gefragt seien praktisches und theoretisches Wissen über unterschiedliche Lebenswelten, um in interkulturellen Überschneidungssituationen – beispielsweise wenn ein(e) Beschäftigte/r wäh-

⁸ Früher gab es einfache Tätigkeiten im Leichtlohnbereich, wie Aktenablage, Schreibtätigkeiten etc., die heute nicht mehr benötigt werden. Dies berge die Schwierigkeit, sinnvolle Tätigkeiten für diese Personengruppe zu finden.

⁹ Siehe unter: <http://www.berlin.de/verwaltungsmodernisierung/servicestadt-berlin/verwaltungseffizienz-und-personalmanagement/index.html>

rend des Publikumsverkehrs beten möchte, ein gläubiger Katholik sich weigert, mit einem muslimischen Kollegen zusammen zu arbeiten oder eine Mitarbeiterin kopftuchtragend in die Dienststelle kommt – angemessen und für alle Seiten zufriedenstellend handeln zu können.

Aktive Werbung für den gehobenen Dienst sei aufgrund der guten Bewerbungslage nicht dringlich. Im Bereich der Auszubildenden für Verwaltungsberufe (insbesondere Verwaltungsfachangestellte) würde hingegen aktiv mit Flyern und auf Bewerbungsmessen geworben. Die Ausschreibungen enthielten den Zusatz, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund „ausdrücklich erwünscht“ seien, mit dem Ergebnis, dass über 20 % der ausgewählten Bewerber/innen (Stand 1.11.2010: 26,3 %) einen Migrationshintergrund aufweisen würden. Und: Diese seien häufig besser als ihre Konkurrent/innen.

Im Bereich Personaleinstellung bestehe des Weiteren eine Zusammenarbeit mit Migrant/innen-Selbstorganisationen, wie z.B. dem Verein TIO e.V. (= Treff- und Informationsort für türkische Frauen) und dem TBB (= Türkischer Bund Berlin-Brandenburg). TIO überprüfe die Stellenbeschreibungen auf Barrieren für Migrantinnen und arbeite an der Gestaltung des Auswahlverfahrens mit. Mit dem TBB gäbe es eine Vereinbarung zur Unterstützung von Bewerber/innen, die aufgrund von Fehlern im Einstellungstest-Diktat aus dem Auswahlverfahren ausgeschieden werden. Sie bekommen die Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse im Laufe eines Jahres zu verbessern und brauchen im nächsten Anlauf lediglich das Diktat zu wiederholen. Dies sei allerdings in der Vergangenheit häufiger in Anspruch genommen worden als derzeit.

Um Diskriminierungen vorzubeugen, würden bei Bewerbungen weder Foto noch Altersangaben verlangt. Diversity- und interkulturelle Kompetenz, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, Ambiguitätstoleranz, Flexibilität und Empathie würden durch Fallbeispiele¹⁰ im strukturierten Interview des Einstellungstestes abgefragt und geprüft. Zur Anwendung käme hier auch das Berliner Integrationskonzept „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ als Thema für die Präsentation.

Die Mitarbeit im Steuerungsgremium des Berliner Qualifizierungsnetzwerks BQN Berlin wird als ein weiterer Ansatz in der diversity-sensiblen Personalgewinnung der Verwaltung genannt. Darüber hinaus gebe es eine enge Vernetzung der insgesamt 17 für die Ausbildung in den Verwaltungsberufen (Verwaltungsfachangestellte so-

¹⁰ Ein Fallbeispiel: Ein muslimischer Angestellter fehlt einen Tag unentschuldig, weil er kurzfristig zu einer Beerdigung reisen musste. Er meldet sich telefonisch und beantragt weitere Tage Urlaub.

wie Fachangestellte/Kaufleute für Bürokommunikation) verantwortlichen Ausbildungsbehörden der Stadt. Im Steuerungsgremium des BQN würden strategische Fragen zur Personalgewinnung erörtert und es wurde die Kampagne „*Berlin braucht dich! Erfolg in der Ausbildung*“ entwickelt. Derzeit hätten etwa 17 oder 18 % der Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Erklärtes Ziel seien 25 %.

Von 65 Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport würden in diesem Jahr am Ende voraussichtlich 24 Auszubildende in die Hauptverwaltungen übernommen, das entspräche zwei Personen pro Senatsverwaltung. Alle Auszubildenden, die nicht übernommen werden, bekommen einen Jahresvertrag und damit einen Zeitraum zur Orientierung in andere Bereiche.¹¹

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

a) Diversity-sensibler Umgang und die Vielfalt in der Belegschaft

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden betrage ca. 50 Jahre. Daher stehe das Thema Alter in der Personalverwaltung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Derzeit werde ein Projekt zum Wissenstransfer durchgeführt, in welchem Instrumente entwickelt würden, um das Wissen der ausscheidenden langjährig Beschäftigten an neu Eingestellte zu übertragen.

Der Anteil von weiblichen Führungskräften habe sich durch den Einfluss der Gesetzgebung und der Frauenförderung erhöht. Eine Frauenvertreterin sei Teil der Personalvertretungen. Durch Fortbildungen würden Frauen ermutigt, sich für höhere Posten zu bewerben.

Unter den Mitarbeitenden in den unteren und mittleren Besoldungs- und Tarifbereichen sei der Anteil der Frauen überdurchschnittlich hoch.

Der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung liege bei ca. 5 % und sei größer geworden, weil sich die Anerkennungsbedingungen für diese Personengruppe verbessert hätten.

Die Struktur der Belegschaft spiegle darüber hinaus die negativen Auswirkungen von Einstellungsstopp, Personalabbau und natürlicher Fluktuation wider.

¹¹ Interessant wäre an dieser Stelle zu erfahren, welche Diversity-Merkmale diejenigen Auszubildenden, die in die Berliner Senatsverwaltung übernommen wurden, im Unterschied zu den Auszubildenden, die im Anschluss an die Ausbildung lediglich temporär beschäftigt werden, aufweisen. Dies wurde im Interview leider nicht thematisiert.

Einzelne Bereiche der Senatsverwaltung wiesen eine besonders vielfältige Belegschaft auf (LADS; Büro des Beauftragten für Integration und Migration; Büro des Beauftragten für Menschen mit Behinderung). Die Tatsache, dass Diversity und die Interessenvertretung von Personen, die Diskriminierung erfahren haben, Fachaufgabe dieser Verwaltung sei, wirke sich direkt auf die Binnenstruktur der Belegschaft aus. Die Verwaltung möchte in ihrer Belegschaft ihre Interessengruppen widerspiegeln. Dennoch entspreche der Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund nicht ihrem Anteil in der Berliner Bevölkerung.

Es existiere eine Dienstvereinbarung zum Mobbing am Arbeitsplatz. Seitdem gab es ein Beschwerde-Verfahren, in dem es aber nicht um die AGG-Dimensionen gegangen sei, sondern um den Führungsstil.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Aufgrund gesetzlicher Regelungen weise die Personalakte lediglich die Dimensionen Alter und Geschlecht aus. Die Religionszugehörigkeit (sofern nicht steuerlich relevant) bzw. Weltanschauung und sexuelle Identität hätten keine gesetzliche Erfassungsgrundlage und würden – da Privatangelegenheit – in der Personalauswahl und Datenerfassung für die Personalaktenführung nicht berücksichtigt. Bewerbungen müssten eine Altersangabe enthalten.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Unter den Beschäftigten der Senatsverwaltung herrsche ein offener Umgang. Das sei auch dadurch bedingt, dass viele der Mitarbeitenden des Hauses Pädagog/innen sind.

Zur Förderung der Teilhabe Schwerbehinderter am Arbeitsleben sei eine Integrationsvereinbarung vorhanden. Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung entspreche der gesetzlich geregelten Quote. Zusätzlich gäbe es Vereinbarungen zum Umgang mit Beschäftigten mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit sowie Ansprechstellen zum Thema Gleichstellung.

Nur wenige Mitarbeitende hätten einen Migrationshintergrund. Die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden unterschiedlicher sexueller Identität funktioniere unproblematisch. Zum Thema Mobbing finde ein Dialog mit Interessenvertretungen statt.

Die Angebote der Verwaltungsakademie zum AGG und zum Thema Diversity Management würden beworben, doch die sehr hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden erschwere ihre Nutzung. Derzeit sei in der Diskussion, Führungskräfte zu Fortbildungen zum Thema Diversity Management zu verpflichten. Diversity Management sollte ebenso wie Qualitätsmanagement in die Arbeitsprozesse integriert werden.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Die aus dem AGG abgeleiteten Anforderungen an Personalgewinnung würden durch die Abteilung Zentraler Service erfüllt. Bei Bedarf unterstütze sie die anderen Abteilungen im Haus, beispielsweise bei der Ausgestaltung von Anforderungsprofilen. Eine Herausforderung bestehe darin, die Anforderungen zu kulturellen Hintergründen und interkulturellen Kompetenzen in Ausschreibungen zu formulieren und im Auswahlverfahren herauszufinden, welche Sensibilität eine Bewerberin oder ein Bewerber mitbringt.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung arbeite an einem Leitfaden für Fortbildungen, der derzeit in der Serviceeinheit Personalstelle getestet werde.

Da keine zentralisierte Datenerfassung zum Thema Migrationshintergrund vorhanden ist, stellt sich die Frage, welche rechtlichen Veränderungen nötig sind, um eine entsprechende Strategie zu entwickeln. Zwar gäbe es Instrumentarien, um Daten zu liefern, die die entsprechenden Merkmale erfassen, aber dagegen bestünden Vorbehalte von Datenschützer/innen. Eine separate Datenerfassung für einzelne Merkmale wäre möglich, das bedeute aber, eine weitere Statistik führen zu müssen – und damit unerwünschte Extraarbeit.

Nicht eingestellte Bewerber/innen bekämen nach dem Bewerbungsverfahren eine Rückmeldung, um die Auswahlkriterien transparent zu machen.

Senatsverwaltung für Justiz

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Da es in der Justizverwaltung einen Einstellungskorridor gab, ist hier die Altersstruktur der Belegschaft ausgeglichener als in den anderen Hauptverwaltungen und Behörden. Die vergleichsweise stärkere Fluktuation von Beschäftigten im höheren Dienst lasse sich auf die finanzielle Besserstellung in anderen Bundesländern zurückführen. Schwierigkeiten bereite es, geeignete Nachwuchskräfte für den nicht-richterlichen Dienst zu finden.

Der Wissenstransfer von erfahrenen zu neueingestellten Beschäftigten werde durch gute Mentoring-Systeme gewährleistet.

Das Geschlechterverhältnis sei im höheren Dienst ausgeglichen. Bei den Nachwuchskräften liege der Anteil der Frauen sogar bei 60 %. Im Berufsfeld der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sei der Anteil der Frauen im Nachwuchsbereich deutlich angestiegen. Gegenüber ihren männlichen Kollegen zeichneten sich Rechtspflegerinnen im Nachwuchs häufig durch eine bessere Qualifikation aus. Das Studienfach Jura sei bei Frauen sehr beliebt und der Beruf der Richterin böte die Möglichkeit von Familie und Beruf zu vereinbaren. Richterinnen und Richter könnten ihre Arbeitszeit selbst gestalten und sie hätten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

Die Gruppe der Schwerbehinderten sei im Justizvollzugsdienst und der Polizei wenig vertreten, da hier körperliche Fitness wichtiger sei als in anderen Bereichen. Proaktive Personalpolitik für Menschen mit Beeinträchtigungen werde nicht betrieben. Erblindete oder von Beginn an blinde Richter/innen würden entsprechend ihrer Bedarfe unterstützt. Zur Förderung von Menschen mit Behinderung gäbe es derzeit in der Justizverwaltung eine „große Runde“.

Der Umgang von Mitarbeitenden verschiedener sexueller Identitäten sei durch Selbstverständlichkeit gekennzeichnet.

Die religiöse bzw. weltanschauliche Zugehörigkeit der Mitarbeitenden sei kein Kriterium für die Einstellung. Das Tragen eines Kopftuchs von Referendarinnen und Protokollführerinnen in Gerichtsverhandlungen werde in Bezug auf die Neutralität bei Gericht als problematisch erachtet. Sie seien daher vom Sitzungsdienst bzw. der Protokollführung ausgenommen.

In der Richterschaft seien Beschäftigte u.a. mit rumänischem und türkischem Migrationshintergrund vertreten.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Den gesetzlichen Grundlagen, die durch AGG¹² und LGG¹³ gegeben seien, würde in der Praxis Rechnung getragen. Hierzu seien beispielsweise die Bewerbungsbögen den Vorgaben des AGG angepasst worden – ein Lichtbild werde freigestellt und der Familienstand werde nicht abgefragt.

Schwierigkeiten berge jedoch die Zielsetzung, mehr Personen mit Migrationshintergrund einzustellen, da das Merkmal Migrationshintergrund statistisch nicht erfasst würde. Es fehle zudem eine Rechtsgrundlage, um solche Daten überhaupt erfassen zu können. Primär werde nach Befähigung und Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers ausgewählt und entschieden. Zur Personalgewinnung würden auch Personen mit Migrationshintergrund in den entsprechenden Medien direkt beworben.

Im höheren Dienst seien Mehrsprachigkeit und Auslandserfahrungen erwünscht, da diese Kompetenzen beispielsweise zur Bearbeitung von Anfragen aus dem Ausland und zur Betreuung von Besucher/innen erforderlich seien. Deshalb hätten durch Fortbildungsmaßnahmen auch Mitarbeitende ohne diesen Hintergrund die Möglichkeit, die Fremdsprachen Englisch und Polnisch zu erlernen. Die Nachfrage sei groß. Darüber hinaus wurden Workshops zu den Themen AGG, Interkulturelle Kompetenz und Gender für alle Beschäftigten des Hauses angeboten. Der Workshop zum Thema Gender hatte im Besonderen die Personalentwicklung und die Öffentlichkeitsarbeit im Fokus, um die gesetzlichen Vorschriften und die Vorgaben des AGG in der Personalgewinnung und -entwicklung umzusetzen.

Neben den bestehenden Schulungen sei vorgesehen, zukünftig ein Diversity-Modul in die Referendar/innenausbildung zu integrieren.

¹² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

¹³ Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst

c) Bürger/innenorientierung¹⁴

In den Gerichten liege mehrsprachiges Informationsmaterial bereit. Die Gebäude seien überwiegend barrierefrei zugänglich (Rollstuhlgerecht, Brailleschrift im Aufzug). Gebärdedolmetschen und Sprachmittlung würden entsprechend der gesetzlichen Vorschriften in den Gerichtsverhandlungen zur Verfügung gestellt.

Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Integratives Führungsverhalten fördere das Miteinander der Beschäftigten in der Abteilung und erleichtere die Integration neuer Mitarbeitender, besonders solcher mit Migrationshintergrund.

Der Umgang mit Beschäftigten mit gleichgeschlechtlicher Identität sei durch Offenheit geprägt.

Die Senatsverwaltung hat sich für die Beschwerdestelle zum AGG eine Geschäftsordnung gegeben, die regelt, welche Fälle zur Beschwerde zugelassen werden und Vorgaben zum Verhalten der Person enthält, die die Beschwerden annimmt. Die beiden 2009 bearbeiteten Fälle seien allerdings keine klassischen AGG-Fälle gewesen.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Bei der Personalgewinnung werde auf Gleichstellung geachtet. Beispielsweise sei für die Besetzung von zwei Abteilungsleitungsstellen durch die Senatorin eine geschlechterparitätische Besetzung gefordert worden.

Darüber hinaus bestehe die Bereitschaft, Mitarbeitende mit verschiedenen Diversity-Merkmalen, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, einzustellen. Letztere bewerben sich häufig für den mittleren Dienst und wiesen einen hohen Bildungshintergrund und gute Qualifikationen auf. Unter den ca. sechs in die Verwaltung übernommenen Nachwuchskräften seien in den letzten Jahren zwei weibliche

¹⁴ Die Senatsverwaltung für Justiz hat über die Gerichte im Vergleich zu anderen Senatsverwaltungen direkten Bürger/innenkontakt. Daher wurden im Gegensatz zu anderen Interviews hier einige Angaben zum Thema Bürger/innenorientierung gemacht.

Angestellte mit Migrationshintergrund gewesen. Anfängliche vereinzelte Vorbehalte aus dem Kollegium lösten sich durch die hohe Leistungsbereitschaft der neuen Kolleginnen und einen integrativen Führungsstil sehr schnell auf.

Die Führungsebene werbe bei den Beschäftigten für Offenheit und sähe es als ihre Aufgabe, Einstellungen von Personen mit Migrationshintergrund auch gegen Widerstand durchzusetzen. Diesbezüglich würden auch Fortbildungen zur Sensibilisierung durch die Leitung beworben.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Gender Mainstreaming werde seit 2001 und die interkulturelle Öffnung seit 2005 in der Verwaltung für Stadtentwicklung implementiert. Im Steuerungsdienst wurde im Jahr 2007 beschlossen, dass Diversity Management durch die jeweiligen Fachabteilungen umgesetzt werden soll. Diese entscheiden, wie sie mit der Vielfalt in den jeweiligen Regionen umgehen.

Im Haus sei es strategisch erwünscht, dass die Umsetzung von Diversity durch eine/n bestimmte/n Mitarbeitende/n vertreten werde, um Widerständen aus der Belegschaft konkret begegnen zu können. Auf der Staatssekretär/innenebene gebe es ein proaktives Vorgehen. Diversity werde in der Planung berücksichtigt. Das Thema Vielfalt sei nicht mit der Fokussierung auf eine Sonderposition vereinbar, d.h. Begründungen mit Bezug auf den eigenen Status als Angehöriger einer Diversity-Merkmalgruppe seien unpassend.

Obgleich Mitarbeitende häufig nicht (mehr) den Staatskirchen angehören, werde im Haus darauf geachtet, einen wertschätzenden Umgang mit religiösen Kolleg/innen zu gewährleisten.

Unter den Beschäftigten seien derzeit zehn Prozent Schwerbehinderte; ihr Anteil steige aufgrund der Altersstruktur des Hauses an. Barrierefreiheit wird z.B. in Verbindung mit dem Umbau von U- und S- Bahnhöfen realisiert. In den Räumen der Senatsverwaltung selbst musste in den letzten fünf Jahren an zwei Stellen baulich nachgebessert werden. Es wurden zwei Broschüren zu „Design 4 all Berlin“ herausgegeben.

Der Umgang mit dem demographischen Wandel sei Thema in den Abteilungsleiterunden, da der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei über 50 Jahren liege und nur ca. zwei Prozent der Mitarbeitenden unter 30 Jahre alt seien.

Das AGG habe eine sensibilisierende Wirkung in Bezug auf Antidiskriminierung gehabt. Es wurde eine Beschwerdestelle eingerichtet, die in den letzten fünf Jahren aber nur zwei oder drei Fälle bearbeiten musste.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Die Abteilung Zentraler Service versucht, Menschen mit unterschiedlichen Diversity-Merkmalen in den Abteilungen zu beschäftigen. Vor zwei Jahren wurde eine unter 30jährige Mitarbeiterin mit türkischem Migrationshintergrund eingestellt. Dies sei deswegen bemerkenswert, weil es eine große Ausnahme ist, dass es überhaupt Neueinstellungen gibt. Im Verwaltungsbereich sind diese überhaupt nicht möglich, im technischen Bereich gab es in 2010 lediglich zehn Neueinstellungen, für 2011 sind 15 vorgesehen.¹⁵

Interkulturelle Kompetenz sei ein Aspekt von „Europafähigkeit“¹⁶. Es gebe Expert/innen für einzelne Gebiete, wie z.B. Polen. Außerdem werde bei Twinning-Projekten¹⁷ mitgearbeitet. Zu Europafähigkeit gehöre auch die Beherrschung des Englischen. Die Abteilungsleiter/innenrunde fahre mindestens alle zwei Jahre zur Themenplanung nach Brüssel, wofür entsprechende Englischkenntnisse erforderlich seien. Die hausinternen Englischkurse würden hierarchieübergreifend angeboten. Allein das Sprachniveau sei entscheidend für die Zuordnung zu einem bestimmten Kurs, so dass hier Abteilungsleitende mit Sekretär/innen gemeinsam lernen. Das Angebot werde sehr gut angenommen und habe auch einen Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg befördert.

Die Themen Gender und Diversity würden in den Auswahlverfahren berücksichtigt. In Fragestellungen bezogen auf Fachthematiken wie Verkehr oder Tiefbau gehörten Geschlechter- und interkulturelle Erfordernisse dazu. Schon am Sprachgebrauch zei-

¹⁵ Im Haus und den nachgeordneten Behörden sind ca. 1800 Mitarbeitende beschäftigt.

¹⁶ <http://www.berlin.de/rbmskzl/europa/europapolitik/europafaehigkeit.html>

¹⁷ „Als Twinning bezeichnet man die Kooperation einer Behörde eines EU-Mitgliedsstaates mit einer gleichgestellten Behörde in den neuen Mitgliedsländern Rumänien und Bulgarien, in den Kandidatenländern Türkei und Kroatien, oder in den neuen Nachbarn der EU. Ziel ist die Durchführung eines konkreten Projekts in der Unterstützung des Verwaltungsaufbaus sowie der Vermittlung von Erfahrungen mit dem EU-Recht.“
http://www.stadtentwicklung.berlin.de/internationales_eu/staedte_regionen/de/projekte/twinning.shtml

ge sich, ob Menschen in diese Richtung denken bzw. ob sie Chancengleichheit und Vielfalt thematisierten oder nicht.

Ein Top-Down-Prozess wird befürwortet. Es sei wichtig, Führungskräfte zu qualifizieren. Bei Fortbildungen zu Diversity solle nicht mit der „moralischen Keule“ gedroht werden, sondern sie müssten Spaß machen. Als eine Möglichkeit wurde in diesem Zusammenhang auch auf kulturelle Angebote in Form von ansprechenden Erlebniseinheiten hingewiesen, wie beispielsweise den gemeinsamen Besuch von Theateraufführungen. Ein anderes Beispiel: Obwohl es bei den Beschäftigten große Widerstände gegen interkulturelle Angebote gebe – „Zeitmangel“ werde als Ausrede vorgeschoben – sei eine Exkursion zu den interkulturellen Gärten in Marzahn gut angenommen worden. Für Januar 2011 sei ein Moscheebesuch geplant. Zwang und verpflichtende Fortbildungen seien nicht erwünscht. Generell seien aber Fortbildungen ein im Haus willkommenes Thema, es herrsche eine Kultur der lernenden Organisationen. Ebenfalls für Januar 2011 sei eine Veranstaltung zu interkultureller Kompetenz geplant.

Mit der Wende habe es eine Veränderung in der Mitarbeiter/innenstruktur gegeben, da viele ostdeutsche Frauen in die Senatsverwaltung übernommen worden seien. Erst kürzlich sei ein neuer Frauenförderplan verabschiedet worden. Frauen stellen über 50 Prozent der Beschäftigten, aber nicht im höheren Dienst. Die Abteilungsleitungsebene sei, bis auf eine Ausnahme, rein männlich besetzt. Viele männliche Beschäftigte würden jedoch bald altersbedingt ausscheiden, was ein Nachrücken von Frauen ermöglicht. Häufig seien Frauen besser qualifiziert, aber es sei auch schon vorgekommen, dass eine Frau ihre Bewerbung für eine Abteilungsleitungsstelle zurückgezogen habe.

Sexuelle Identität sei kein relevantes Thema bei Stellenbesetzungen.

Senatskanzlei

a) Diversity-sensibler Umgang und Vielfalt in der Belegschaft

Da schon das Grundgesetz dem Öffentlichen Dienst vorschreibe, diskriminierungsfrei zu arbeiten, seien die Vorgaben des AGG in der alltäglichen Arbeit bereits umgesetzt gewesen.

Die Belegschaft der Senatskanzlei setze sich mehrheitlich aus Frauen zusammen. Das Themengebiet Gender werde mit externen Moderator/innen bearbeitet.

Die zu erfüllende Quote von 6 % für die Beschäftigung Schwerbehinderter sei immer erreicht gewesen. Die Zugänge zum Haus seien jedoch nicht rollstuhlgerecht.

Homosexuelle Beschäftigte seien schon seit mindestens zwei Dekaden auf allen Hierarchieebenen vertreten.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund, wie im AGG definiert, gäbe es keine. Eine Mitarbeiterin habe die amerikanische Staatsbürgerschaft. Unter den Mitarbeitenden seien keine (potenziell) von rassistischer Diskriminierung Betroffenen.

Der Altersdurchschnitt läge bei 49 Jahren. Frei werdende Stellen würden durch jüngere Personen besetzt.

Mobbingfälle seien keine bekannt.

b) Diversity-sensible Personalgewinnung und -entwicklung

Für eine Diversity-sensible Personalgewinnung sei generell mehr Sensibilität in der Belegschaft erforderlich, um Abwehrreaktionen entgegen zu wirken.

Für eine aktuell zu besetzende Stelle im Personalbereich sei eine Bewerberin mit türkischem Migrationshintergrund zum Bewerbungsgespräch eingeladen.

Qualifikation sei das zentrale Erfordernis für die Einstellung. Darauf seien auch die Anforderungsprofile zugeschnitten. Mehrsprachigkeit sei eine Kompetenz, die als Mehrwert für den Bürger/innenkontakt in der Bürger/innenberatung gesehen werde. Die Bürger/innenberatung werde nach Schätzung der Mitarbeitenden hauptsächlich von Bürger/innen aus osteuropäischen Staaten besucht. Es gebe einen Sprachendienst für Russisch und Tschechisch. Wenige Bürger/innen seien türkischer oder arabischer Herkunft.

Teilzeitbeschäftigung sei möglich. Bislange gebe es aber wenige Telearbeitsplätze, da eine hohe Präsenz im Hause notwendig sei.

3.1.2 Ansätze und Entwicklungen durch die Beauftragten und merkmalsbezogenen Fachabteilungen

Im Folgenden werden die Perspektiven der Landesbeauftragten und merkmalsbezogenen Fachabteilungen im Hinblick auf ihre Aufgaben, die Erfolge und Herausforderungen ihrer Arbeit dargestellt.

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

Die Funktion der/s Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (LfB) existiert seit den frühen 1980er Jahren. Sie hatte jedoch zunächst keine gesetzliche Grundlage. Der erste LfB war Abteilungsleiter für Behindertenpolitik.

Mit dem Gesetz zu Artikel 11 der Verfassung von Berlin (Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung) vom 17. Mai 1999 und dem darin enthaltenen Artikel I, Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz [LGBG]) wurde dann das Amt der/s LfB als fachlich unabhängige Stelle auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Zuvor war dieses Amt durch das für Soziales zuständige Mitglied des Senats besetzt worden. Seitdem erfolgt eine Berufung durch den gesamten Senat – bei voller Mitbestimmung des Landesbeirats für Menschen mit Behinderung (s.u.).

Im Zuge der gesetzlichen Neustrukturierung der Funktion wurde die Aufgabe dem Leitungsbereich der Senatsverwaltung für Soziales zugeordnet. Der LfB ist vor allem für die Umsetzung des Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) zuständig. Ihm obliegt die Kontrolle der Senatsverwaltungen über deren Verantwortung gleichwertige Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung herzustellen. Aufgaben und Gestaltungsraum des LfB sind in § 5 LGBG zusammengefasst.

Durch die gesetzliche Grundlage habe sich die Arbeit des LfB erleichtert und sei stärker politisch orientiert. Während seine Aufgaben zuvor vorrangig in der Zuständigkeit für Beschwerden und im Kontakt zu Menschen mit Behinderungen lagen, müsse der LfB nun bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben, soweit sie Fragen der Integration der Menschen mit Behinderung behandeln oder berühren, beteiligt werden. Obgleich seine Beteiligung an Gesetzesvorlagen rechtlich geregelt ist, seien es aber häufig der LfB und seine Mitarbeitenden, die entdecken, dass eine Gesetzesvorlage überhaupt in Bearbeitung ist. Die gesetzliche Grundlage erleichtere allerdings auch in solchen Fällen die Einflussnahme. Durch

diese Aufgabe und die Beibehaltung der Ombudsfunktion sei der Zeitbedarf gewachsen.

Seit Inkrafttreten der UN-Behindertenkonvention am 26. März 2009 existierte eine Verschränkung zu landesgesetzlichen Regelungen insbesondere zum Gesetz zu Art. 11 der Verfassung von Berlin. Die UN Konvention brachte eine Erweiterung hinsichtlich bestimmter Punkte, die auch für Berlin über die Umsetzung des Art. 11 der Berliner Verfassung hinaus neue Anforderungen bedeuteten. Sie benennt z.B. in Artikel 9 erstmalig die staatliche Überwachungsfunktion bei der Umsetzung von Barrierefreiheit. Der LfB sieht seine Funktion darin, die Verpflichtung der UN-Konvention in unmittelbar geltendes Bundes- und Landesgesetz umzusetzen. Er bemühe sich aufgrund dessen darum, dass der Kontrollanspruch der UN-Konvention sowohl in das neue Landesgaststättengesetz als auch in die Bauordnung für Berlin aufgenommen wird.

Die wichtigste Unterstützung bei der Ausübung seines Amtes erhält der Landesbeauftragte durch den Landesbeirat für Menschen mit Behinderung, der durch das LGBG ebenfalls eine Neubestimmung erfahren hat. Im Landesbeirat sind 15 Behindertenorganisationen mit Sitz und Stimme vertreten sowie weitere sieben nicht stimmberechtigte Mitglieder, zu denen auch der LfB gehört.

Die Aufgabe des Landesbeirats besteht darin, den LfB in allen Fragen, die die Belange von Menschen mit Behinderung berühren, zu beraten und zu unterstützen (vgl. § 6 LGBG). Ferner treffen sich die Bezirksbeauftragten für Menschen mit Behinderung regelmäßig zu einer monatlichen Sitzung.

Durch das AGG habe sich die Sensibilität der Betroffenen erhöht. Dies schlage sich verstärkt in der Ombudsfunktion des LfB nieder. Die Inanspruchnahme der Sprechstunde ist zahlenmäßig hoch. Ermutigt durch das AGG nähmen viele Betroffene Diskriminierungen stärker wahr und entwickelten auch das Bedürfnis, sich ihnen zu widersetzen.

Teilweise werde den Betroffenen dabei unmittelbar durch den LfB oder die Bezirksbehindertenbeauftragte geholfen, bei grundsätzlichen Fragestellungen würden sie an die LADS verwiesen. Häufige Themen in den Sprechstunden seien Beschwerden über das Job-Center. Die genannten Probleme seien jedoch oftmals solche, die nicht nur Menschen mit Behinderungen widerfahren.

Das Amt des LfB verfügt über drei Mitarbeitende in Vollzeitstellen, von denen keine/r im höheren Dienst angestellt ist. Um seinen Anspruch bei Gesetzesvorhaben

nicht nur formulieren, sondern auch durchsetzen zu können, benötige der LfB personelle Verstärkung durch Mitarbeitende, die wissenschaftliche Dienste anbieten können. Dringend gebraucht würden Architekt/innen und Jurist/innen.

Noch immer werde seine Funktion als LfB durch Nichtbeteiligung an Gesetzes- und anderen Vorhaben umgangen. Häufig schlage ihm schlichtweg Nichtbeachtung durch Nichtwissen entgegen. Um dem entgegenzuwirken und sein Recht, offensichtliche oder vermutete Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung bei den zuständigen Stellen zu beanstanden, verfasse der LfB einen Tätigkeitsbericht und einen jährlichen Bericht über Verstöße des Landes Berlin gegen das LGBG zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus. Dieser werde gegebenenfalls in den betreffenden Ausschüssen des Abgeordnetenhauses beraten. Die im Bericht benannte Behörde oder Institution etc. erhalte die Möglichkeit eine Gegendarstellung zu unterbreiten.

Eine weitere Herausforderung liege in der Problemgruppenkonkurrenz. Jahrzehnte sei der Begriff Integration mit der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen verbunden gewesen. Heutzutage habe sich die Problemorientierung weg – und damit zu Ungunsten – von Menschen mit Behinderungen verschoben, eine Tatsache, die sich u.a. in der geringeren Beachtung dieses Personenkreises in der Öffentlichkeit ausdrücke.

In Folge dessen nehme der Aspekt der sozialen Benachteiligung von Menschen mit Behinderung in der öffentlichen Wahrnehmung ab. Dabei lebten über 500.000 Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 in Berlin. Viele von ihnen könnten nicht ohne Unterstützung leben. Menschen mit geistiger oder Mehrfachbehinderung seien nach wie vor und zunehmend gegenüber anderen Gruppen sozial benachteiligt.

Fachbereich Gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Der Fachbereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen (ggLw) existiert seit 1989 und befasst sich mit gesamtstädtischen Querschnittsaufgaben. Die Aufgaben des Fachbereichs sind:

- zu verschiedenen Grundsatzthemen wie z. B. Gewalt gegen Lesben und Schwule generell und speziell homosexuelle Jugendliche Informationen zu sammeln, auszuwerten und Konzepte zu entwickeln,
- an Landes- und Bundesgesetzen und Verordnungen mitzuwirken, z. B. Lebenspartnerschaftsgesetz, Richtlinien zur Sexualkundeerziehung,

- Ansprechpartner in Diskriminierungsfällen – z. B. am Arbeitsplatz – zu sein,
- auf Bereiche des Bildungswesens und der Sozialarbeit so Einfluss zu nehmen, dass traditionelle Familienbilder erweitert und Rollenvorstellungen hinterfragt werden,
- Projekte im Bereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen zu beraten, zu unterstützen und finanziell zu fördern,
- die Öffentlichkeit über die Lebensweisen von Lesben, Schwulen, bi-, trans- und intersexuellen Personen durch Veranstaltungen und Broschüren zu informieren.¹⁸

Der Fachbereich dokumentiert seine Arbeit über Berichte, Newsletter und Broschüren.¹⁹

Der Fachbereich hat sich erfolgreich für die Schaffung der Verfassung von Berlin (Artikel 10 Abs. 2 Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität und Artikel 12 Diskriminierungsschutz von auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften) eingesetzt, die seit 2004 in Kraft ist.

Neben diesem Landesgesetz und der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz sexueller Vielfalt“ zählten zu den Erfolgen des Fachbereichs die Einführung des Ortszuschlags, der Hinterbliebenenversorgung und des Familienzuschlags für gleichgeschlechtliche Partnerschaften, Ausführungsvorschriften sowie das „Gesetz zur Anpassung des Landesrechts auf Grund der Einführung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft“ im Jahr 2001. Bundesweit nehme Berlin mit diesen Regelungen und Gesetzgebungen eine Vorreiterrolle ein, ebenso beim Vorhaben der Öffnung der Ehe für Homosexuelle.

Der Fachbereich ist bundesweit gut vernetzt und betreibt eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit: Er veranstaltet internationale Konferenzen z.B. zu Antigewaltarbeit, veröffentlicht Studien beispielsweise zu Tätermotivation, gibt bundesweit begehrte (und meist schnell vergriffene) Broschüren zu Fachthemen wie „Regenbogenfamilien“ heraus. Im September 2010 fand die Fachtagung „Inklusive Leidenschaft - Lesben, Schwule, transgeschlechtliche Menschen mit Behinderung“ statt.

¹⁸

http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/aufgaben_und_ziele.pdf?start&ts=1269865973&file=aufgaben_und_ziele.pdf

¹⁹ <http://www.berlin.de/lb/ads/gglw/publikationen/index.html>

Der Fachbereich arbeite gut mit Nicht-Regierungsorganisationen zusammen, beispielsweise bei der Entwicklung und Umsetzung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz sexueller Vielfalt“ und in thematischen AGs.

Gemessen an dem umfangreichen Aufgabengebiet sei die personelle Ausstattung schwach: Es gibt drei Mitarbeitende; der Zuwendungsetat beträgt in diesem Doppelhaushalt erstmalig ca. 700.000 Euro. Die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz sexueller Vielfalt“ ist zunächst bis Ende 2011 begrenzt.

In der Verwaltung bestünden dieselben Vorurteile und Vorbehalte wie in der restlichen Gesellschaft. Nach wie vor sei es nicht im Bewusstsein vieler Verwaltungsmitarbeitenden verankert, dass die Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher Sexualitäten gesetzlich verankert ist.

In der Polizei gibt es seit Mitte der 1990er Jahre Schulungen zu sexueller Identität, auch als Teil der Ausbildung, aber die Effekte seien nicht nachhaltig genug. Es gebe in der lesbisch-schwulen-bi-transgeschlechtlichen Szene immer noch kein Vertrauen in die Polizei. Das zeige sich unter anderem am Anzeigeverhalten: Es bestehen große Unterschiede in der Anzahl der Fälle, die Antigewalt-Beratungsstellen und denen, die der Polizei gemeldet werden.

Ein wichtiges Projekt derzeit sei die Veränderung der Vergaberichtlinien für Aufträge der öffentlichen Hand im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz sexuelle Identität. Die Schwierigkeit bestünde darin, dass die Notwendigkeit hierfür nicht gesehen werde.

Es sei immer noch nicht selbstverständlich, dass das Thema „sexuelle Identität“ ein Bereich ist, den die Verwaltung bearbeiten muss. Vom Sonderstatus wegzukommen – das Thema werde nach wie vor als zusätzliche Belastung wahrgenommen – und es als Querschnittsthema zu verankern, sei das Ziel der Arbeit des Fachbereichs.

Fachstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Die (Geschlechter-)Gleichstellungspolitik wird in Berlin seit 1989 betrieben. Im Jahre 2003 wurde die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming eingerichtet, um Gender Mainstreaming als Instrument in der Berliner Verwaltung zu implementieren. Der hier entwickelte „Gender-Check“ für Senatsvorlagen dient der Kontrolle darüber, ob und wie sich eine Vorlage auf das Geschlechterverhältnis auswirkt.

Im April 2008 wurde zusätzlich das im Koalitionsvertrag beschlossene „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2008 - 2011 – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin“ (GPR)²⁰ verabschiedet um die inhaltliche und strategische Weiterentwicklung der Berliner Gleichstellungspolitik voranzutreiben und die Geschlechtergerechtigkeit mit aktuellen Fragestellungen zu verknüpfen. Als Schwerpunkte für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele werden die fünf Politikfelder: Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration benannt. Zur Umsetzung des GPR wurde am 28. Juli 2008 ein Masterplan²¹ mit konkreten Maßnahmen und Aktivitäten beschlossen und im September 2008 eine Geschäftsstelle eingerichtet. Die Geschäftsstelle ist zuständig für Querschnittsaufgaben, die in allen Senatsverwaltungen umgesetzt werden sollen. Sie müsse für jede Legislaturperiode neu beschlossen werden.

Derzeit liege der erste Bericht zur Umsetzung des Masterplanes für die Jahre 2008 und 2009²² vor. Ein Ziel der Geschäftsstelle für die nächste Legislaturperiode sei, den Masterplan zielorientierter zu überarbeiten.

Zur Umsetzung ihrer Querschnittsaufgaben liege der Fachstelle ein Budget von 200.000 Euro jährlich vor, das für Ausgaben zur Gender-Kompetenzentwicklung, Fachberatungen und die Kommunikation zu einzelnen Verwaltungsbereichen zur Verfügung stünde. Die Organisation und Durchführung von Fachkonferenzen sei dabei ein wesentliches Instrument. Am 16. und 17. September 2010 habe es beispielsweise eine Fachtagung zum Thema „Gender Budgeting – von der Analyse zur Steuerung“ gegeben, zu der Fachkräfte aus verschiedenen Verwaltungen eingeladen waren. Die Fachtagung zum Thema „Alleinerziehend – doppelt gefordert“ am 30. Juni 2010, zu der Verbände, Vertretungen der Job-Center und der Hilfesysteme eingeladen waren, sei ein wichtiges Angebot zur Fortbildung und zur Kommunikation von Best-Practice-Beispielen aus den Bezirken gewesen und habe darüber hinaus die Bildung von Netzwerken zur Übertragung der erfolgreich etablierten Maßnahmen gefördert.

Zum Zeitpunkt des Interviews waren fachbezogene Tagungen zu den Themen Gender in der Jugend- und Bildungsarbeit (15. Dezember 2010) und Gender im Sport (2011) in Planung.

Ein weiteres Instrument sei der Genderdatenreport (aktuell vom Februar 2010). Er werde in Zusammenarbeit mit dem statistischen Landesamt laufend fortgeschrieben.

²⁰ <http://www.berlin.de/sen/gender/index.html>

²¹ Ebd.

²² <http://www.gleichstellung-weiter-denken.de/gleichstellung-bericht.html>

ben. Der aktuelle Genderdatenreport enthalte auch eine Auswertung speziell zum Bereich Jugend.

Die Statistik zur Entwicklung der Beschäftigungszahlen für den Zeitraum 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2008 kann im Neunten Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG nachgelesen werden.

Landesbeauftragter für Integration und Migration

Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration ist ressortübergreifend mit der Integration der Migrantinnen und Migranten befasst. Sein Aufgabenfeld umfasst vier Bereiche:

- (1) die Entwicklung von Gesamtstrategien und die Konzeption von Maßnahmen zum Abbau von Integrationshemmnissen im rechtlichen, administrativen und sozialen Bereich,
- (2) die Berichterstattung über die Umsetzung der Konzepte,
- (3) die Stärkung von Migranten/innenselbstorganisationen (MSOen) und
- (4) die Ombudsfunktion.

In allen Aufgabenbereichen arbeiten der Integrationsbeauftragte und seine ca. 30 Mitarbeitenden eng mit kommunalen Integrationsbeauftragten und Vertretungen von Migrant/innen, Verbänden, Initiativen und den diplomatischen Vertretungen zusammen.

Die Einrichtung besteht seit 1981. Mit Erlass des Partizipations- und Integrationsgesetzes wurde die Stelle des Integrationsbeauftragten auf eine gesetzliche Basis gestellt.

Während die erste Generation der Ausländerbeauftragten vorrangig eine Ombudsfunktion erfüllte, habe die Integrationspolitik mittlerweile einen höheren Stellenwert erhalten. Folglich werde das Thema der Integration auf Verwaltungsebene in den Fachbereichen behandelt. Gleichzeitig habe die Stelle in ihrer Querschnittfunktion eine Erweiterung ihrer Aufgabefelder erfahren. Im Jahre 2004 wurde das Aufgabengebiet des Integrationsbeauftragten um die Koordinierung von Programmen gegen Rechtsextremismus ergänzt. Der Integrationsbeauftragte fördert darüber hinaus MSOen mit dem Ziel, diese in ihrer Selbstorganisation und als Partnerinnen in der Umsetzung von Integrationsmaßnahmen zu unterstützen und dadurch die Partizipation der Migrantinnen und Migranten zu stärken. Mit der Gründung des Landes-

beirats für Migration (2003/04) wurde in Berlin ein Vorbild für die Einbeziehung von MSOen in die Entscheidungs- und Beratungsstrukturen des Senats geschaffen.

Der Beauftragte versteht sich als Schnittstelle zwischen Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit. Sein Büro ist gleichzeitig eine direkte Anlaufstelle für Ratsuchende in integrations- und ausländer- und sozialrechtlichen Fragen. Die Beratungstätigkeit dient zum einen der unmittelbaren Klärung von Zweifelsfällen zum anderen der Hilfe in Problem- und Notsituationen. Besonders schwierige Einzelfälle können der Berliner Härtefallkommission vorgetragen werden, der der Beauftragte angehört.

Die positive Reaktion der Ressorts auf die Stelle des Beauftragten sei darauf zurückzuführen, dass durch dessen kontinuierliche Arbeit positive Auswirkungen auf Problemlagen, wie beispielsweise der Fachkräftemangel von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund bei der Polizei, zu verzeichnen seien. Durch die Kampagne „Berlin braucht dich“ habe sich der Prozentsatz der Auszubildenden mit Migrationshintergrund seit 2006 von 8 % auf 20 % erhöht. Veränderungen seien beispielsweise in den Stellenausschreibungen der Polizei sichtbar. Inzwischen wurde „Berlin braucht dich“ auf Betriebe mit Landesbeteiligung (BSR, Vivantes, Berliner Wasserbetriebe u.a.) übertragen. Diese Betriebe begannen nun zu überdenken, wie sie im Hinblick auf Auszubildende mit Migrationshintergrund aufgestellt sind, welche Veränderungen in den internen Ausbildungsstrukturen vonnöten sind, um mit der Vielfalt der Auszubildenden kompetent umgehen zu können und nicht zuletzt auch um die Quote der Ausbildungsabbrüche zu senken.

Mit dem Integrationskonzept von 2007 wurden erstmals die Grundsätze einer umfassenden und strategisch ausgerichteten Integrationspolitik formuliert. Das erste Integrationskonzept aus dem Jahr 2005 hatte bereits eine breite Diskussion über die Berliner Integrationspolitik ausgelöst. Die im Juni 2007 vom Senat beschlossene Weiterentwicklung greift diese Diskussion auf und beschreibt Handlungsstrategien sowie Leitprojekte und deren Ziele für die Legislaturperiode bis 2011. Der erste Umsetzungsbericht zum Integrationskonzept von 2007 ist 2009 erschienen. Er enthält einen Integrationsmonitor mit Indikatoren, anhand derer gemessen werden kann, zu welchem Grad die Ziele erreicht wurden.²³

Als Teil der Verwaltungsmodernisierung konnte die interkulturelle Organisationsentwicklung in einer Reihe von Verwaltungen vorgebracht werden, darunter drei

²³ Siehe: <http://www.berlin.de/lb/intmig/integrationskonzept.html>

Berliner JobCenter (Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg, Tempelhof-Schöneberg)²⁴ und die Ausländerbehörde²⁵.

Das Aktionsprogramm „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ 2008/9²⁶ setzte neue Akzente, indem männliche Jugendliche und Erwachsene ins Blickfeld der Maßnahmen gerückt wurden, die häufig in widersprüchliche Rollenmuster und Familienstrukturen eingebunden und nachweislich geringere Teilhabechancen und Erfolge in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung haben. Mit einem Gesamtvolumen von ca. 950.000 Euro wurden Projekte gefördert. Um die Zielgruppen besser erreichen und ihre Teilhabemöglichkeiten in den Quartieren erweitern zu können, wurden vorrangig Tandemprojekte zwischen etablierten Trägern und MSOen gefördert.

Um die durch Schlagworte und -zeilen bestimmte Integrationsdebatte mit Fakten zu unterlegen, wurden zu den gängigsten Schlagwörtern Daten und Fakten zusammengestellt, die jetzt auf der Internetseite des Integrationsbeauftragten abrufbar sind.²⁷

„Der deutsche Pass hat viele Gesichter“ ist das Motto der 2006 gestarteten Berliner Einbürgerungskampagne, deren erfolgreiches Konzept inzwischen auch von anderen Bundesländern – Nordrhein-Westfalen, Brandenburg und Hamburg – übernommen wurde. Zum Markenzeichen der Kampagne ist der Flyer in Form eines Passes geworden, der über das Einbürgerungsverfahren informiert und in dem Berlinerinnen und Berliner in persönlichen Stellungnahmen erläutern, warum es für sie wichtig war, den deutschen Pass zu beantragen.²⁸

Der Integrationsbeauftragte hat in den letzten Jahren gemeinsam mit anderen Bundesländern eine verbesserte Datenerhebung vorbereitet. Weiterhin weisen die meisten Statistiken, abgesehen vom Mikrozensus, das Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht aus. Im Rahmen des Integrationsmonitors werden die Daten, soweit verfügbar, systematisch ausgewertet.

Modernisierungsprozesse in der Verwaltung würden durch bestehende Strukturen und die knappen Ressourcen erschwert.

²⁴ Siehe: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration (Hg.) (Januar 2010). *Interkulturelle Öffnung von drei Berliner JobCentern – Der erfolgreiche Prozess einer interkulturellen Organisationsentwicklung*

²⁵ Siehe: Spenner-Güç, Anita und Ude, Gudrun (2009). *Veränderungsprozess in der Ausländerbehörde Berlin. Organisationsentwicklung zur interkulturellen Öffnung 2004 – 2008.*

²⁶ Siehe: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration (Hg.) (August 2010). *Bilanz des Aktionsprogramms „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ 2008/9.*

²⁷ Siehe: http://www.berlin.de/lb/intmig/schlagworte_der_integrationsdebatte_start.html

²⁸ Siehe: <http://www.berlin.de/lb/intmig/einbuengerungskampagne.html>

Die aktuelle Integrationsdebatte sei ein Indikator der gesamtgesellschaftlichen Stimmung und wirke sich negativ aus. Die rechtliche Absicherung der Stelle des Beauftragten durch das Partizipations- und Integrationsgesetz sei daher ein wichtiger Schritt, um diesem entgegen zu steuern. Darüber hinaus werde die interkulturelle Öffnung durch das Gesetz zur Pflichtaufgabe. Damit wird die Grundlage für weitreichende interkulturelle Öffnungsprozesse in der Berliner Verwaltung und in den Berliner Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung durch das Land Berlin geschaffen.

Zu den gesetzlichen Vorgaben der interkulturellen Öffnung²⁹ gehören insbesondere:

- die umfassende interkulturelle Öffnung aller Verwaltungsbereiche (bspw. Personal- und Organisationsentwicklung),
- die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten (Festlegung von Zielvorgaben und Überprüfung der Zielerreichung),
- die Berücksichtigung interkultureller Kriterien in Förderrichtlinien und Förderprogrammen und
- die regelmäßige Berichterstattung.

Fachreferat für Senior/innenpolitik

Die Stelle des Fachreferats für Senior/innenpolitik deckt Querschnittsaufgaben sowohl innerhalb der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales als auch innerhalb des Senats insgesamt ab. Insofern beschränke sich die Tätigkeit der/s Fachreferent/in nicht allein auf das Ressort Soziales, sondern es gehe darum, die vielfältigen Aspekte des Alters herauszuarbeiten und Potenziale älterer Menschen zu wecken.

Der Aufgabenbereich des Fachreferats erstreckt sich nach außen und nach innen: Es besteht eine enge Kooperation mit dem Landesseniorenbeirat. Dieser berät die Verwaltung und das Parlament. Der Beirat setzt sich aus den zwölf Vorsitzenden der bezirklichen Seniorenvertretungen und Vertreter/innen von Seniorenorganisationen zusammen. Im Beirat gibt es Arbeitsgemeinschaften (Bauen, Wohnen, Pflege, Migration etc.), in denen fachliche Positionen erarbeitet werden. Die Landesseniorenvertretung besteht aus den zwölf Vorsitzenden der bezirklichen Seniorenvertretun-

²⁹ Vgl. Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Art. I, § 4 Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung

gen. Diese arbeiten in der kommunalen Politik mit. Die Hauptaufgabe des Fachreferenten ist Gremienarbeit, die Zielgruppe sind Multiplikator/innen.

Die Dokumentation seiner Arbeit erfolgt über Zuarbeiten zum Parlament z.B. für Große und Kleine Anfragen sowie durch Berichtslegungen.

Die aus dem Jahr 2007 stammenden Leitlinien für die Seniorenpolitik werden neu aufgelegt und sollen spätestens zum Sommer 2011 erscheinen.

Diskriminierung rühre von einem Altersbild her, das nicht mehr zeitgemäß sei. Es gebe viel latente Diskriminierung.

Zwar gelte immer noch: „Das Alter ist weiblich.“, womit gemeint ist, dass Frauen im Durchschnitt älter werden als Männer. Es werde inzwischen aber innerhalb der Gruppe der Senior/innen auch altersmäßig genauer differenziert: So werde beispielsweise zwischen den „jungen Alten“ und „Hochbetagten“ unterschieden. Generell werde die Vielfalt innerhalb der Gruppe der Senior/innen heute weit mehr als früher erkannt. Ein neues Thema in der Seniorenpolitik seien Senior/innen mit Migrationshintergrund. Auch unterschiedliche sexuelle Identitäten und entsprechende Anforderungen z.B. an die Wohnsituation würden inzwischen thematisiert. Wünschenswert seien integrierte Lösungen, die sich mit dem Regelfall im Einklang befinden. Sonderregelungen seien weniger wünschenswert. Die bestehenden Angebote sollten zwar der Vielfalt der Senior/innen gerecht werden, doch Sonderlösungen separierten und seien volkswirtschaftlich nicht tragbar.

Mit dem Bereich der Behindertenpolitik gebe es keine programmatischen aber punktuelle Kooperationen, da die Bedürfnislagen sich ähneln, so z.B. was die Themen Mobilität, Design 4 all und Barrierefreiheit betrifft. Eine neue Situation sei, dass Menschen mit geistiger Behinderung unter den Senior/innen sind. Diese Gruppe war bisher nicht vertreten, weil vorherige Generationen im Nationalsozialismus systematisch ermordet wurden.

Ein großer Fortschritt ist das Gesetz zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben im Land Berlin (BerlSenG), das seit dem 04. Juni 2006 in Kraft ist. Dadurch sei der Stellenwert des Themas in der Politik gestiegen. Das Gesetz schaffe ein neues und erweitertes Bewusstsein für die Zielgruppe der Senior/innen und habe zu neuen Ausdifferenzierungen und deutlich mehr politischer Aufmerksamkeit für dieses Thema geführt.

Bis Oktober dieses Jahres gab es nur eine halbe Referent/innenstelle für Senior/innenpolitik (und zusätzlich eine Verwaltungsfachkraft). Die andere Hälfte der Stelle war für die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement vorgesehen. Seit November wurden beide Stellen personell entkoppelt und die Senior/innenpolitik erhielt eine volle Stelle. Für die Zukunft sei eine Konsolidierung des Arbeitsbereichs zu erwarten.

Es wurde ein Bericht zu Altersgrenzen in den Berliner Rechtsvorschriften erstellt, der Auskunft zu der Frage gibt, wo diese funktional sind (z.B. in der Feuerwehr) und wo sie diskriminierend wirken.³⁰

Ein großes Problem auf der bezirklichen Ebene sei der zu geringe Bekanntheitsgrad der Seniorenvertretungen: Bei den „Wahlen“ zu diesem Gremium liege die Wahlbeteiligung unter einem Prozent. Wahlberechtigt sind alle über 60jährigen innerhalb eines Bezirkes. Berlinweit sind das 800.000 Personen. Öffentlichkeitsarbeit – auch auf der Landesebene – sei also besonders wichtig, neben der weiteren Qualifizierung der Arbeit der institutionellen Gremien der Seniorenpolitik.

3.1.3 Herausforderungen für die Umsetzung einer erfolgreichen Diversity-strategie

Die folgenden Ausführungen beziehen sich sowohl auf die Interviews mit den Beauftragten und merkmalsbezogenen Fachabteilungen als auch auf die Interviews mit den Personalverantwortlichen der Senatsverwaltungen.

Was erschwert die Implementierung von Diversity in der Verwaltung?

Themenkonkurrenz

Zum Teil wird Diversity als konkurrierend mit anderen Themen und schon länger etablierten Verantwortlichkeiten für einzelne Diversity-Dimensionen (Gender, ethnische Herkunft, Behinderung) empfunden. Beispielsweise wird ein Zusammenhang zwischen einer geringeren Bereitstellung von Mitteln für die Öffentlichkeitsarbeit und damit zur Aufklärung über die Bedarfe einer benachteiligten Personengruppe und einer Verschiebung der öffentlichen Wahrnehmung weg von dieser Personengruppe hin zum neueren Thema Diversity gesehen.

³⁰ <http://www.parlament-berlin.de:8080/starweb/adis/citat/VT/16/DruckSachen/d16-3408.pdf>

Verwaltungskultur

Jede Verwaltung habe eine eigene Verwaltungskultur. Dies werfe alle fünf Jahre Probleme bei Zusammenlegungen von Ressorts auf. Da viele Häuser alle fünf Jahre nach der Wahl neu aufgestellt werden, bedeutet dies die Notwendigkeit und Herausforderung, sich in regelmäßigen Abständen auf eine veränderte Arbeitssituation einstellen zu müssen. Mit Diversity vertrauten Mitarbeitenden würde es leichter fallen, mit unterschiedlichen (Verwaltungs-)Kulturen umzugehen und sie könnten entsprechend besser auf ungewohnte (Arbeits-)Situationen reagieren.

Ein Teil der Verwaltungsbeschäftigten lehne Fortbildungen ab. In dieser „Teilkultur“ werde Fortbildung als Mangel an Fachkompetenz gesehen. Dies steht im Gegensatz zu solchen Teilkulturen, in denen Fortbildung als Weiterentwicklung von Kompetenzen wahrgenommen werden. Dennoch werden auch in den Verwaltungen, die eine fördernde Fortbildungskultur aufweisen, eher fachbezogene Fortbildungen nachgefragt als solche, die sogenannte Soft Skills, wie beispielsweise „Gender-Kompetenz“ oder „Diversity-Kompetenz“ vermitteln; eine Ausnahme bilden hier Rhetorik-Seminare. Begründet wurde diese mangelnde Nachfrage auch damit, dass eine solche Fortbildung zu beantragen, eine Form von *outing* sei, eine Preisgabe dessen, wofür ich mich interessiere.

Abwehrreaktionen der Belegschaft

Das Thema Diversity rufe bei Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Gründen Abwehr hervor:

- Aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung bis hin zur Überbelastung der Mitarbeitenden werde das Thema Diversity als Zusatzbelastung gesehen. Die Mitarbeitenden befürchteten Mehrarbeit, die z.B. durch separate Datenerfassung entstünde.
- „Mehrheitsdeutsche“ fühlten sich benachteiligt.
- Qualifikation und fachliche Kompetenz würden als wichtigste Voraussetzungen erachtet und es werde befürchtet, dass dies nach der Einführung von Diversity Management nicht mehr der Fall sei.
- Manche Mitarbeitende hätten einen „Tunnelblick“, d.h. sie seien gegenüber Querschnittsthemen wie Diversity wenig aufgeschlossen.
- Unter den Mitarbeitenden herrsche ein stark ausgeprägtes Bedürfnis, an den vorhandenen Strukturen festzuhalten und Risiken durch Unbekanntes zu vermeiden.

Rahmenbedingungen

Die Alterspyramide der Belegschaft liegt im Durchschnitt bei einem Lebensalter von 50 Jahren. Damit weise die Verwaltung einen hohen Altersdurchschnitt der Mitar-

beitenden auf, der aufgrund des Einstellungsstopps und des fünfprozentigen Personalabbaus in einigen Jahren drastische Auswirkungen auf die Struktur der Belegschaft der Verwaltung haben werde. Das Merkmal Alter sei daher das wesentliche Thema in der Verwaltung.

Die Personalgewinnung sei unter diesen Voraussetzungen stark eingeschränkt. Der Zentrale Personalüberhang weise kein Reservoir an Fachkräften auf. Neueinstellungen seien nur in besonderen Fällen im aufwendigen Verfahren über die Finanzverwaltung möglich.

Mittlerweile gebe es im mittleren Bereich der Verwaltung viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die einen hohen Bildungshintergrund (sehr gute Zeugnisse, Mehrsprachigkeit) vorweisen können. Die geringen Möglichkeiten zur Einstellung und Übernahme von Ausgebildeten verhinderten jedoch die Gewinnung von qualifiziertem Personal verschiedener Merkmalsgruppen. Es gebe darüber hinaus keine gesetzliche Grundlage, die Religionszugehörigkeit und die sexuelle Identität statistisch zu erfassen. Der Datenschutz wirke einer statistischen Erhebung bestimmter Merkmale (sexuelle Identität, Religion) zusätzlich entgegen.

Hinderlich wirkten zusätzlich beamten- und laufbahnrechtliche Vorschriften, da sie Personengruppen aufgrund formaler Voraussetzungen ausschließen. Auch wirkten der Föderalismus und die tarifrechtliche Situation erschwerend.³¹

Diese Strukturen und die knappen Ressourcen verhinderten Modernisierungsprozesse in der Verwaltung. Zusätzlich hinderlich für die Umsetzung von Diversitystrategien in der Verwaltung sei die gesellschaftliche Stimmung, die die Politik in eine für Partizipation nicht förderliche Richtung lenke.

Dezentralisierung

Derzeit werde das Thema Diversity von den einzelnen Verwaltungen separat bearbeitet. Dadurch entstünden viele Doppelarbeiten. Es fehlten übergreifende Konzepte und Vorgaben dazu, wie Diversity in den Strukturen und Aufgabenfelder der gesamten Verwaltung umgesetzt werden könne.

³¹ Siehe dazu die Ausführungen S. 44 unter der Überschrift *Anteil der Mitarbeitenden in der Belegschaft*

3.1.4 Empfehlungen zur Implementierung von Diversity

Die folgenden Empfehlungen wurden in den Interviews mehrfach genannt und werden daher hier in einem gesonderten Abschnitt dargestellt.

Integration in den Arbeitsalltag

Der Begriff *Diversity* sei für viele Mitarbeitende unklar und schwer verständlich. Daher sei zunächst eine auf die Verwaltung angepasste Definition erforderlich. Definiert werden müsse, was Anerkennung von Vielfalt aus der Perspektive der Berliner Verwaltung bedeutet.

Darüber hinaus sollten die Vorteile von Vielfalt und Diversity Management für die konkrete alltägliche Arbeit transparent gemacht werden, beispielsweise die Mehrsprachigkeit im Bereich des Bürger/innenkontakts.

Diversity Management müsse an die Aufgaben der Verwaltung anschlussfähig und in den konkreten Arbeitsalltag und die Arbeitsprozesse integrierbar sein. Damit es von den Beschäftigten als Arbeitserleichterung verstanden werden könne, sollten die positiven Effekte von Vielfalt und deren Management betont werden.

Die Implementierung von Diversity Management sollte ferner an konkreten Fragen bzw. Problemlagen ansetzen. Solche könnten beispielsweise sein: Wie lässt sich diversity-sensibel mit dem Wunsch eines Beschäftigten umgehen, während des Publikumsverkehrs sein Gebet zu verrichten?

Gewährleistet werden müssten außerdem die Nachhaltigkeit und die Vernetzung der Akteur/innen. Das konkrete Erleben von Vielfalt durch gemeinsame Projekte und Treffen sei letztendlich auch ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz von Vielfalt in der Verwaltung.

Einbindung in die Ausbildungsinstitutionen und die Ausbildungsinhalte

Diversity müsse in die Curricula der Ausbildung einfließen. Daher sollten die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen - VAK³², Berufsschulen und Bildungsbehörden – in den Prozess der Implementierung eingebunden werden.

Problemlagenidentifikation

Einzelne Abteilungen der Senatsverwaltung haben begonnen, Diversity Management zu implementieren, da sie konkrete Problemlagen identifiziert haben. Eine sol-

³² [Verwaltungsakademie](#)

che Problemlage sei beispielsweise die Abbruchquote bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund: Um diese zu senken, wurden Inhalte der Ausbildungscurricula im Hinblick auf Diversity überarbeitet. Diversity- bzw. interkulturelle Kompetenz wurde in Einstellungstests oder Stellenprofilen integriert.

Sensibilisierung für Vielfalt

Mehrfach wurde erwähnt, dass die Sensibilisierung der Mitarbeitenden aller Hierarchieebenen für Vielfalt und Antidiskriminierung weiter vorangetrieben werden sollte. Diese sei Grundvoraussetzung für die Implementierung einer Diversitystrategie in der gesamten Verwaltung.

Top-Down Strategie

Als erfolgversprechendstes Vorgehen wird eine von den Führungskräften initiierte Implementierung von Diversity Management im Rahmen einer Top-Down-Strategie genannt. Ein Beispiel hierfür ist der Umgang mit Vorbehalten von länger beschäftigten herkunftsdeutschen Mitarbeitenden gegen eine neu eingestellte Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund. Diese Vorbehalte konnten durch ein integratives Führungsverhalten sowie die hohe Leistungsbereitschaft der Neueingestellten aufgelöst werden.

3.1.5 Einfluss der Gesetzgebung auf Strukturen und Belegschaft der Verwaltung

Alle Interviewpartner/innen wurden gefragt, ob und wenn ja, welche Veränderungen in der Verwaltung speziell durch Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bzw. durch die Landesgesetzgebung zur Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, der Geschlechter und von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität zu verzeichnen sind. Im Folgenden werden die benannten Veränderungen ausgeführt.

Bewusstsein und Sensibilisierung

Die Gesetzgebung (wie das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen bzw. Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Berliner Seniorenmitwirkungsgesetz (BerlSenG), das Gesetz zu Artikel 10 Abs. 2 der Verfassung von Berlin, das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität, das Anpassungsgesetz zum Lebenspartnerschaftsgesetz) und Förderprogramme sensibilisierten, wenn auch begrenzt, die Verwaltungsmitarbeitenden gegenüber benachteiligten Personengruppen. Das

AGG habe in geringem Umfang sowohl eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden als auch eine Sensibilisierung der betroffenen Bürgerinnen und Bürger der Verwaltung unterstützt.

Seit 1991 (Berliner Landesgleichstellungsgesetz) habe sich die berufliche Stellung der Frauen in der Verwaltung deutlich gebessert. Frauen hätten durch die gesetzlichen Regelungen darüber hinaus ein neues Selbstbewusstsein im Hinblick auf ihre Kompetenzen entwickelt und würden sich daher viel häufiger als zuvor für Leitungsstellen bewerben. Unklar ist, ob neben dem Merkmal Gender für weitere Diversity Dimensionen sensibilisiert werden konnte.

Mit dem AGG habe sich außerdem die Sensibilität der Betroffenen (beispielsweise von Menschen mit Behinderung) verändert. Diskriminierung werde stärker wahrgenommen und die Betroffenen hätten ein Bedürfnis entwickelt sich der Diskriminierung zu widersetzen. Dies zeige sich u.a. in der Ombudsfunktion der Landesbeauftragten.

Eingetragene Lebenspartner/innen sind seit 2008 durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsrechts sowie durch das Gesetz über die Gleichstellung Eingetragener Lebenspartnerschaften in der Beamtenversorgung Ehegatten rechtlich und finanziell gleichgestellt.

Möglichkeiten zur Durchsetzung von Bürger/inneninteressen gegenüber Verwaltung

Durch das AGG haben die durch den Beauftragten für Integration und Migration geförderten Nichtregierungsorganisationen neue Instrumente für die Durchsetzung der Interessen ihrer Klientinnen und Klienten bekommen.

Verbesserung in der Arbeit

Das LGBG hat die Arbeit des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung erleichtert. Seine Arbeit ist heute – im Sinne eines Disability Mainstreaming – stärker politisch orientiert, während sie sich zuvor nur in der Ombudsfunktion ausdrückte. Jetzt muss der Landesbeauftragte bei allen Gesetzes-, Verordnungs- etc. Vorhaben beteiligt werden. Die gesetzliche Grundlage erleichtert seine Beteiligung.

Das Partizipations- und Integrationsgesetz sichert die Stelle des Landesbeauftragten und die Funktion des Landesbeirats rechtlich ab. Die interkulturelle Öffnung wird Pflicht im Personalmanagement.

Anteil der Mitarbeitenden in der Belegschaft

Durch die Fortentwicklung der Gesetzgebung, die Einführung von Frauenförderplänen und ein verändertes Führungsverhalten konnte der Anteil der Frauen in der mittleren und gehobenen Führungsebene erheblich erhöht werden. Gründe hierfür werden zusätzlich auch in dem Amt der Frauenvertretung, der politischen Begleitung und in der Wiedervereinigung (wegen der in Ostdeutschland üblichen Frauenerwerbstätigkeit) gesehen. Dennoch entspricht der Anteil der Neueinstellung von Frauen (weit über 50 %) nicht dem Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen. Es wurde die Frage aufgeworfen: Wie ließen sich Frauen in Führungspositionen bringen, wenn diese aber langfristig durch Männer besetzt sind?

Zusätzlich erschwerend wirke, dass männliche Bewerber einen Beförderungsvorsprung durch die Höhe ihrer Besoldung (Rechtsprechung der Verwaltungs- und Arbeitsgerichtsbarkeit) haben. Ein männlicher Bewerber kann sich auf das Grundgesetz – Bestenauslese – berufen, wenn eine weibliche Bewerberin mit gleicher Eignung aus einer geringer dotierten Referatsleitung kommt. Auf Kriterien wie die Gleichstellung der Geschlechter könne erst bei gleicher Eignung und gleicher finanzieller Startposition zurückgegriffen werden.

Durch das AGG habe die Abteilung Frauen in der Verwaltung andere Zuständigkeiten bekommen. Es gibt AGG Zuständige in allen Abteilungen.

Durch die gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Behinderungen wird die Quote von Mitarbeitenden mit einer Behinderung gehalten.

Anlaufstelle

Es gibt in allen Verwaltungen Ansprechpersonen für das AGG.

Nachteile und Ablehnung

Aus Arbeitgebendenperspektive wirkten sich Schutzgesetze auch nachteilig aus. Vor dem Hintergrund einer hohen Anzahl von Menschen mit Schwerbehinderung im Zentralen Personalüberhangsmanagement (ZeP) habe in der Senatsverwaltung eine politische Diskussion darüber stattgefunden, ob einzelne Verwaltungen vorrangig ihre Mitarbeitenden mit dem Merkmal Schwerbehinderung in das ZeP delegiert hätten. Infolge dessen wurde ein Beschluss gefasst, nach welchem kein/e Beschäftigte/r mit diesem Merkmal ins ZeP delegiert werden dürfe. In den Fällen, in denen Personalabbau aufgrund von Schließung oder Verkleinerung eines Bereichs erforderlich sei, könnten Menschen mit Schwerbehinderung nicht ins ZeP delegiert, sondern müssten in andere Bereiche übernommen werden. Um möglichen späteren

Nachteilen für die Verwaltung als Arbeitgeberin vorzubeugen, könne das dazu führen, dass Menschen mit Behinderung gar nicht erst eingestellt würden.

Teilweise wurden die verpflichtenden Vorschriften des LGG und des Partizipations- und Integrationsgesetzes von den Interviewpartner/innen abgelehnt, weil sie erfordern, Daten über diese Zielgruppen zu sammeln und Berichte zu erstellen. Als Hindernis wurden dabei die daraus resultierende Mehrarbeit sowie der Konflikt mit dem Datenschutz genannt.

Veränderung der Zuständigkeit

Durch den Wechsel von Zuständigkeiten würden Reibungspunkte zwischen den betroffenen Abteilungen evoziert. Beispielsweise sei die Beratung zu Themen von Diskriminierung von einzelnen Fachbereichen zur Landesantidiskriminierungsstelle gewechselt. Positiv wurde bemerkt, dass der horizontale Ansatz durch den Zuständigkeitswechsel eine Stärkung erfuhr. Gleichzeitig berge diese Veränderung Konfliktpotenzial durch den Wegfall von Arbeitsplätzen in den zuvor zuständigen Bereichen.

3.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Die Auswertung der Fragebögen – und diese Darstellung – erfolgen entsprechend ihrer dreiteiligen Struktur. Der erste Teil thematisierte allgemeine Strategien zur Umsetzung eines Diversity Managements, im zweiten Teil wurden konkrete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in der Belegschaft eruiert und im dritten Teil wurde nach dem Einbezug der Bürger/innenperspektive in das Berliner Verwaltungshandeln gefragt. Die folgende Tabelle 1 gibt einen allgemeinen Überblick über die Anzahl der versendeten Fragebögen und die Rücklaufquote aus Senatsverwaltungen, Behörden und Bezirksverwaltungen:

Tabelle 1

-	An 51 Abteilungen aus 9 Senatsverwaltungen
	davon zurück: 31 Fragebögen und 2 offene Antworten ³³ aus 8 Senatsverwaltungen entsprechen einem Rücklauf von 64,7 %
-	An 19 Abteilungen aus 6 nachgeordneten Behörden
	davon zurück: 4 Fragebögen aus 4 Behörden entsprechen einem Rücklauf von 21 %
-	An 73 Abteilungen aus 12 Bezirken
	davon zurück: 33 Fragebögen aus 8 Bezirken und 2 offene Antworten aus 2 Bezirken entsprechen einem Rücklauf von 47,9 %

Insgesamt wurden 72 der 143 versendeten Fragebögen bearbeitet und zurückgesendet. Dementsprechend liegt die (Gesamt-)Rücklaufquote bei 50,3 %. All diese Fragebögen konnten in die statistische Auswertung einbezogen werden.

Ziel der Befragung war zunächst zu erfahren, inwieweit der Umgang mit Vielfalt in den Verwaltungen thematisiert wird, welche Maßnahmen beispielsweise bereits umgesetzt werden und wie viel aus den einzelnen Verwaltungen darüber berichtet wird. In diese Auswertung wurden die Ergebnisse aus den Senatsverwaltungen sowie aus den Bezirksverwaltungen einbezogen. In Anbetracht der Tatsache, dass die Umfrage fakultativ war, ist die Rücklaufquote sowohl aus den Senatsverwaltungen mit knapp 65 % als auch aus den Bezirksverwaltungen mit einer Quote von knapp 50 % überdurchschnittlich hoch. Über die nachgeordneten Behörden lassen sich aufgrund der zu geringen Rücklaufquote und der überwiegend abstrakt gehaltenen Antworten keine vergleichbaren Aussagen treffen.

Das Antwortverhalten der Senats- und Bezirksverwaltungen streute stark. So haben wir aus einigen Senatsverwaltungen Antworten von über der Hälfte der oder sogar allen Abteilungen erhalten.³⁴ Aus anderen Senatsverwaltungen haben hingegen weniger als die Hälfte der Abteilungen geantwortet. Lediglich eine Senatsverwaltung hat den Fragebogen gar nicht zurück geschickt. Die ausgefüllten Fragebögen variieren darüber hinaus stark in der Vollständigkeit und Differenziertheit der Antworten. Einige Fragebögen enthalten detaillierte Angaben ergänzt mit Beispielen, in anderen wurden nur einige Fragen beantwortet.

³³ in Brief- bzw. E-Mailform

³⁴ Hierzu gehören SenGUV, SenStadtentwicklung, SenWTF, SenInnSport, SenJust, SenIAS.

Für die Bezirksverwaltungen ist unsere Befragung nicht repräsentativ. Die ausgefüllten und zurück gesandten Fragebögen spiegeln lediglich eine Tendenz der Bezirke wider. Die Antworten sind nicht vollkommen vergleichbar. Insgesamt haben acht Bezirke an unserer Befragung teilgenommen. Doch nur aus wenigen Bezirken liegen detaillierte Informationen vor. Während von den Abteilungen des Bezirkes Pankow insgesamt neun Fragebögen bearbeitet wurden, haben aus den Bezirken Mitte, Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg, Marzahn-Hellersdorf und Friedrichshain-Kreuzberg jeweils nur eine bis vier Abteilungen geantwortet. Aus den Bezirken Lichtenberg, Charlottenburg-Wilmersdorf und Spandau kam schließlich jeweils nur eine Rückmeldung, verbunden mit der Mitteilung, diese gelte für das gesamte Bezirksamt. Auch hier variieren die Antworten stark in ihrer Detailliertheit.

3.2.1 Diversity als Verwaltungsstrategie allgemein

Im ersten Abschnitt des Fragebogens ging es um das eigene Verständnis von Diversity Management sowie um die Bereiche in der Abteilung, auf die sich dessen Umsetzung richtet. Ferner wurde nach durchgeführten Maßnahmen und nach deren sichtbaren Auswirkungen gefragt.

Hinsichtlich der **Situation in der Abteilung in Bezug auf eine an Vielfalt und Antidiskriminierung orientierte Verwaltungsstrategie und –praxis** (vgl. Abbildung 1)³⁵ geben knapp 40 % der Senatsverwaltungen (SV) an, bislang keine ausdrückliche Strategie für Vielfalt zu verfolgen. Ein Drittel der Senatsverwaltungen gibt dagegen an, eine Strategie zu verfolgen und fortlaufend an deren Verbesserung zu arbeiten. Von den Bezirksämtern gibt nur knapp ein Viertel an, bislang keine Strategie zu verfolgen. Immerhin 40 % der Bezirksverwaltungen (BZ) geben an, eine Strategie zu verfolgen und diese laufend zu verbessern. Auffällig ist, dass ein Viertel der Bezirksämter angeben, derzeit ein Konzept zu entwickeln, während nur 3 % der Senatsverwaltungen diese Angabe machten. Die Bezirksebene befindet sich also eher in der Entwicklungsphase für ein Diversity Management, während die Senatsverwaltungen entweder (noch) keine Strategie verfolgen oder bereits beim Prozess der Umsetzung und Verbesserung sind.

Lediglich etwa 6 % der Senats- und Bezirksverwaltungen finden eine Strategie für Vielfalt sehr aufwendig und können deren Vorteile für ihre Arbeitsprozesse nicht er-

³⁵ Die Prozentzahlen im Diagramm beziehen sich auf die Gesamtzahl der zurückgesandten Fragebögen. Mehrfachnennungen wurden berücksichtigt.

kennen. Knapp ein Fünftel der Senatsverwaltungen und 11 % der Bezirksverwaltungen geben an, dass der Umgang mit Vielfalt als Selbstverständlichkeit angesehen wird und zur gängigen Praxis gehört³⁶.

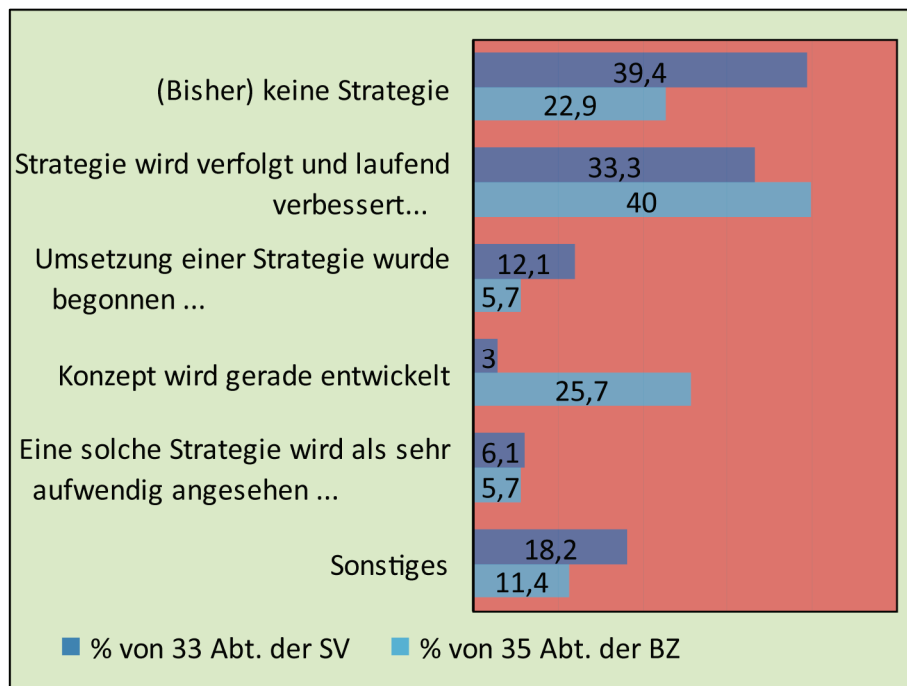


Abbildung 1:
An Vielfalt orientierte
Verwaltungsstrategie

Ein **Diversity Management** bzw. ein **Umgang mit Vielfalt**, der sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz orientiert, sollten sich auf die durch dieses Gesetz geschützten Merkmale gleichermaßen ausrichten. Dies ist jedoch in den Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen bislang nicht der Fall (vgl. Abbildung 2). 94 % der Senatsverwaltungen geben an, dass Menschen mit Behinderung zur Zielgruppe eines Diversity Managements gehören. Von 85 % wurde das Merkmal Geschlecht angegeben, von 75 % das Merkmal Alter, von 61 % die ethnische Herkunft und Hautfarbe. Die Merkmale sexuelle Identität sowie religiöse Zugehörigkeit und Weltanschauung wurden nur von knapp 40 % der Senatsverwaltungen genannt.³⁷ Hinsichtlich dieser beiden Merkmale liegen die Angaben der Bezirksverwaltungen mit 60 % für religiöse und weltanschauliche Zugehörigkeit und knapp 50 % für sexuelle Identität deutlich höher.

Auffallend ist, dass die hohen Prozentsätze bei Diversity-Merkmalen liegen, die jenseits des AGG durch Bundes- und Landesgesetze (BGG³⁸, LBGB³⁹, LGG⁴⁰) geschützt

³⁶ Dies ist in Abbildung 1 unter dem Begriff „Sonstiges“ veranschaulicht.

³⁷ Die Prozentzahlen im Diagramm beziehen sich auf die Gesamtzahl der beantworteten Fragebögen.

³⁸ Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen bzw. Behindertengleichstellungsgesetz

³⁹ Landesgleichberechtigungsgesetz

und zusätzlich seit Dekaden durch Förderprogramme, Quoten und Vertretungen unterstützt werden. Für die Merkmale Geschlecht, Behinderung und Alter werden darüber hinaus Statistiken erhoben. Diese Merkmale wurden am häufigsten als Zielgruppen für den Umgang mit Vielfalt benannt. Dies lässt den Schluss zu, dass Gesetzgebung und Förderprogramme langfristig positive Wirkungen auf den Umgang mit Vielfalt entfalten, während andere Merkmale aufgrund fehlender gesetzlicher Basis weniger beachtet werden. In dieser Hinsicht entsprechen die Angaben aus den Fragebögen den Ergebnissen der Interviews. Mehrere Interviewpartner/innen gaben an, dass für Weltanschauung und religiöse Zugehörigkeit, ethnische Herkunft und sexuelle Identität keine Statistiken erhoben würden und diese zu erheben auch nicht möglich sei. Beide Dimensionen werden nach Aussagen in den Fragebögen im Diversity Management der Verwaltungen weniger beachtet als die Merkmale, für die Statistiken erhoben werden und die darüber hinaus durch Gesetze und Förderprogramme unterstützt werden.

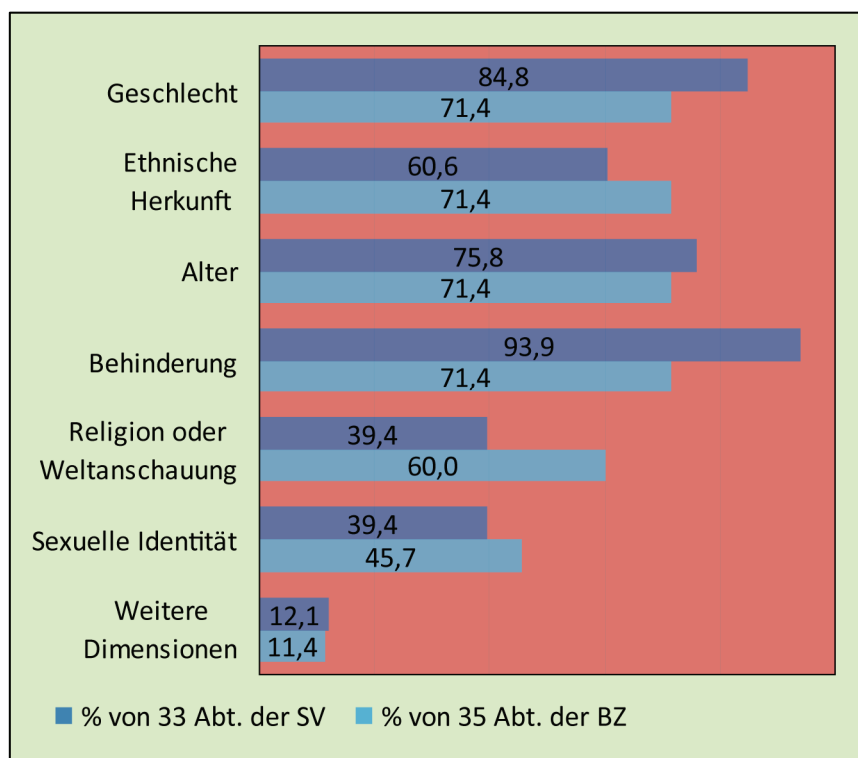


Abbildung 2:
Beim Diversity Management berücksichtigte Dimensionen⁴¹

Eine wesentliche Frage für die Akzeptanz und Implementierung einer Diversitystrategie ist die Frage nach den Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen. Die Führungsebene muss in erster Linie vom Gewinn und Nutzen einer Strategie für Vielfalt überzeugt sein und diese auf allen Hierarchieebenen von oben nach unten

⁴⁰ Landesgleichstellungsgesetz

⁴¹ Unter weiteren Dimensionen werden Ost/West-Hintergrund und vor allem familiärer Hintergrund in Bezug auf Rücksichtnahme auf Kinder und Ehegatten genannt.

durchsetzen. Dementsprechend geben mehr als vier Fünftel der Senatsverwaltungen und zwei Drittel der Bezirksverwaltungen an, dass die Umsetzung des Diversity Managements in ihrer Abteilung **Führungsaufgabe** sei.

Dies erfordert wiederum die Notwendigkeit, Führungskräfte für diese Aufgabe zu schulen. Diesbezüglich ist jedoch auffällig, dass, wie Abbildung 4 zeigt, in den Senatsverwaltungen weniger als ein Drittel angeben, Workshops für Führungskräfte durchgeführt zu haben. In den Bezirksverwaltungen geben hingegen zwei Drittel an, Workshops für Führungskräfte durchgeführt zu haben. Während in den Senatsverwaltungen offensichtlich nicht einmal die Hälfte der Führungskräfte in Diversity-Kompetenz geschult wurde, ist das Verhältnis zwischen der Aufgabenübertragung an Führungskräfte und deren Schulung in den Bezirksverwaltungen ausgeglichen. Hier besteht dringender Nachholbedarf in den Senatsverwaltungen.

Die finanzielle Ausstattung ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die erfolgreiche Umsetzung eines Diversity Managements. Ein eigenes Budget ist ein Indikator für die Wichtigkeit dieser Thematik und hat Signalwirkung für diesbezügliche Anstrengungen. Nicht zuletzt ermöglichen finanzielle Mittel auch ein gewisses Maß an Werbung für dieses Thema. Daher ist ein wesentliches Hindernis für die Umsetzung einer Diversitystrategie, dass laut Angaben in den Fragebögen weder den Senatsverwaltungen noch den Bezirksverwaltungen ein eigenes Budget für diese Aufgaben zur Verfügung steht (ohne Abb.).

In verschiedenen Bereichen wurden Maßnahmen für den Umgang mit Vielfalt entwickelt und durchgeführt. Obwohl 73 % der Senatsverwaltungen angeben, dass sich die am **Diversity Management orientierten Maßnahmen** auf Personalmanagement und Personalführung konzentrieren (vgl. Abb. 3), geben von diesen lediglich 12 % an, dass die Umsetzung des Diversity Managements der Personalabteilung übertragen wurde (vgl. Abb. 4)⁴².

⁴² Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

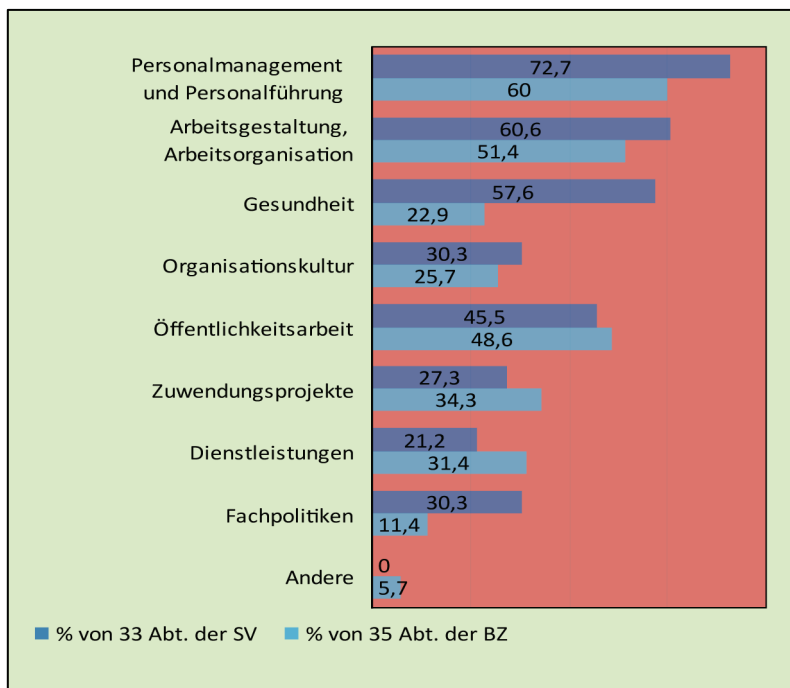


Abbildung 3:
Bereiche des Diversity Managements

Mehr als die Hälfte der Senatsverwaltungen gibt darüber hinaus an, dass sich Maßnahmen auf die Arbeitsgestaltung, die Arbeitsorganisation und die Gesundheit der Beschäftigten richten. Von den Bezirksverwaltungen geben mehr als die Hälfte nur Personalmanagement und Arbeitsgestaltung an. Dass sich Maßnahmen auf die Gesundheit der Beschäftigten richten, geben hingegen nur knapp ein Drittel der Bezirksverwaltungen an. Dienstleistungen, Zuwendungsprojekte und Fachpolitiken werden hingegen nur von einem geringeren Teil der Senats- und Bezirksverwaltungen benannt (vgl. Abb. 3). Das kann zum einen daran liegen, dass die Mehrheit der Senatsverwaltungen keine Dienstleistungen und Zuwendungsprojekte anbietet, was allerdings auf die Bezirksverwaltungen nicht zutrifft. Zum anderen aber auch daran, dass sich die Interessen der Senats- und Bezirksverwaltungen vorrangig auf die Vielfalt innerhalb der Belegschaft und die Optimierung der Arbeitsprozesse ausrichten.

Zur **Umsetzung des Diversity Managements** in der Abteilung geben über die Hälfte der Senatsverwaltungen und knapp die Hälfte der Bezirksverwaltungen an, Diversity in Teamsitzungen oder Abstimmungsrunden zu thematisieren (vgl. Abb. 4). Dies weist darauf hin, dass Diversity nicht nur als Spezialthema in gesonderten Veranstaltungen behandelt wird, sondern zumindest bei einigen Verwaltungen schon als Querschnittsaufgabe in die alltägliche Arbeitsrealität integriert ist. Weniger als 15 % aller Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene geben an, eine/n oder mehrere Verantwortliche für dieses Thema benannt oder eine Arbeitsgruppe gebildet zu haben. Immerhin geben ein Viertel aller Verwaltungen an, zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen externe Unterstützung in Anspruch genommen zu haben.

Abbildung 4 zeigt, dass die Bezirksverwaltungen im Hinblick auf die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen den Senatsverwaltungen in den Bereichen Führungskräfte-schulungen, Veröffentlichungen und Festlegen von Verantwortlichkeiten deutlich voraus sind.

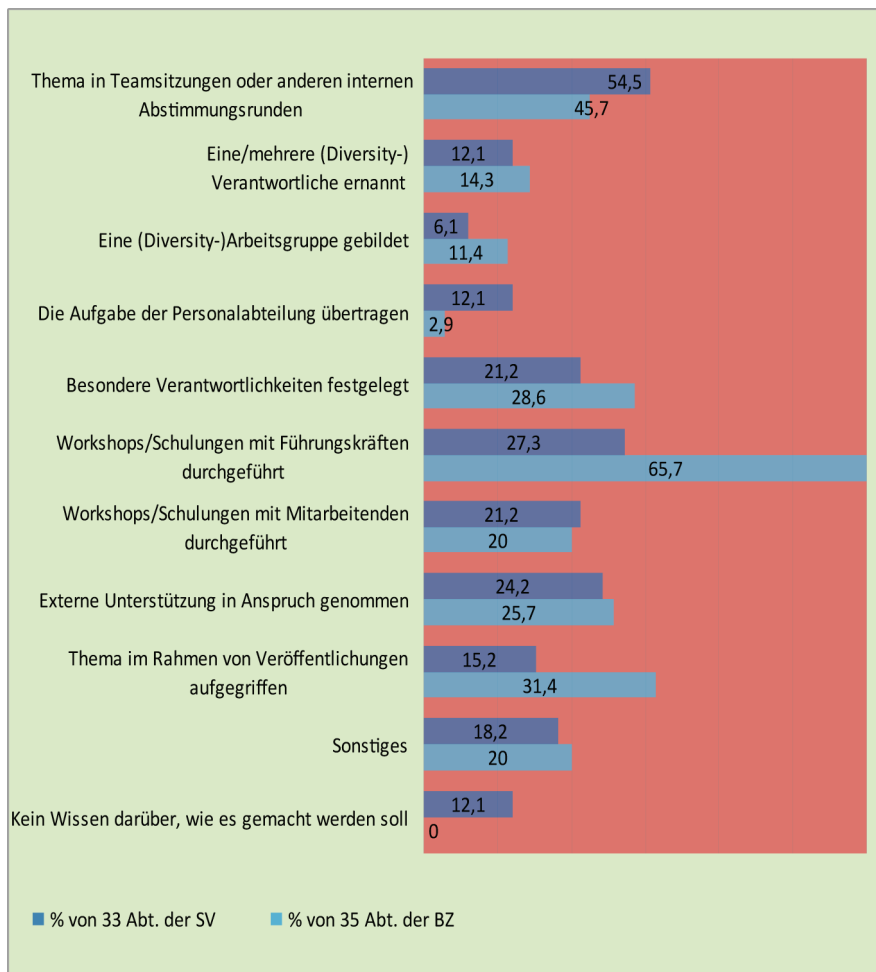


Abbildung 4:
Maßnahmen zur
Umsetzung des
Diversity
Managements⁴³

Knapp ein Drittel der Senatsverwaltungen und gut ein Zehntel der Bezirksverwaltungen gibt an, dass durch die **Diversity-Maßnahmen** die Belegschaft vielfältiger geworden sei.⁴⁴ Vor dem Hintergrund des äußerst schmalen Einstellungskorridors im Berliner Öffentlichen Dienst lässt dieses Ergebnis die Interpretation zu, dass sich durch die durchgeführten Maßnahmen – insbesondere in den Senatsverwaltungen – das Verständnis von Vielfalt verändert hat bzw. die bestehende Vielfalt der Belegschaft deutlicher als zuvor ins Bewusstsein gerückt ist.

⁴³ Zu Sonstiges zählen: Kulturelle Vielfalt, bei Jugendamt: Unterscheidung Jungen, Mädchen, Migrationshintergrund.

⁴⁴ Siehe Abbildung 5. Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich

Andere Auswirkungen von Diversity-Maßnahmen lassen sich stärker den Angaben der Bezirksverwaltungen entnehmen. Hier geben immerhin 43 % an, dass aufgrund von Diversity-Maßnahmen weitere Potenziale der Beschäftigten entdeckt und genutzt werden. Knapp ein Drittel geben an, dass neue Ideen für Produkte und Dienstleistungen entstehen und 37 % geben an, dass sich das Image der Behörde verbessert hat. Wohingegen nur 3 % angeben, dass sich aus ihrer Sicht durch Diversity-Maßnahmen nichts verändert hat. Diese Werte fallen bei den Senatsverwaltungen deutlich geringer aus.

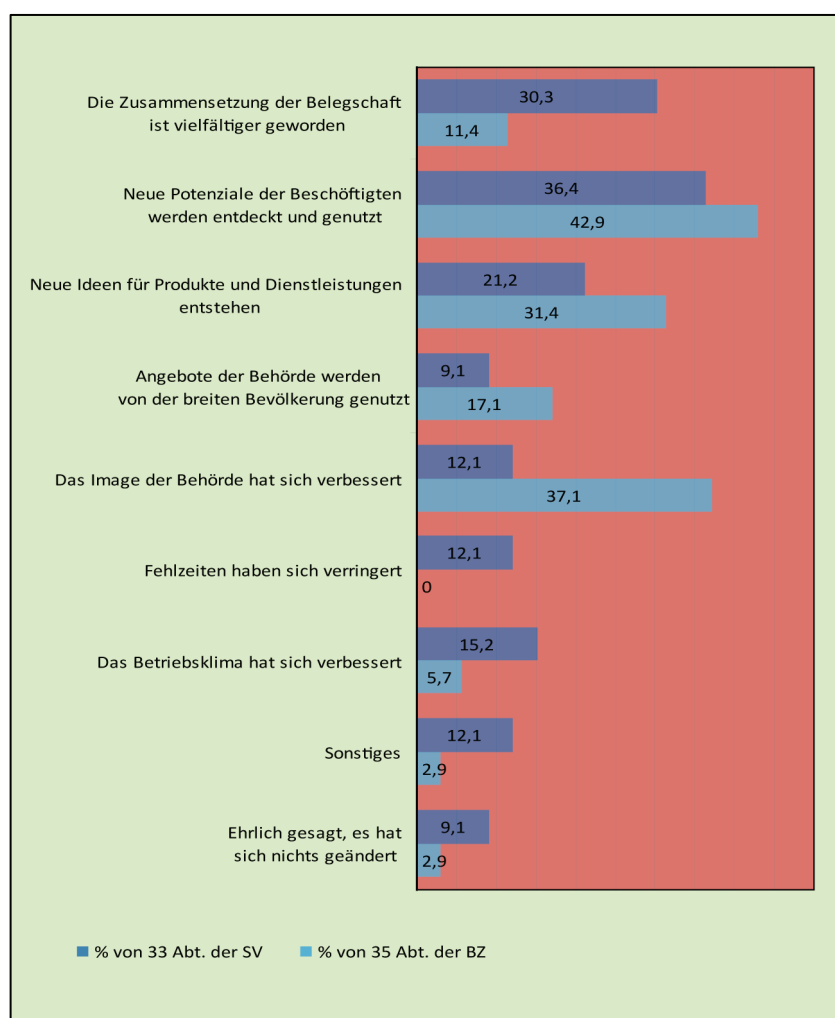


Abbildung 5:
Auswirkungen von Diversity-Maßnahmen auf die Belegschaft⁴⁵

⁴⁵ Unter Sonstiges wird hier genannt, dass die Auswirkungen nicht benannt werden können, da sie erst mittel- oder langfristig zu beobachten sind, oder dass schon jeher so gut mit dem Thema Diversity umgegangen wurde, dass Maßnahmen keine deutlichen Wirkungen zeigen.

3.2.2 Diversity im Hinblick auf die Mitarbeitenden

Im zweiten Teil des Fragebogens wurde konkret nach den Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in der Belegschaft gefragt. Dazu gehören die Existenz eines Leitbildes, die Information der Mitarbeitenden über Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt, die Stellenbesetzungs- und Beschäftigungspolitik, Schulungen der Führungskräfte sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas und Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung.

Zwei Drittel der Senatsverwaltungen geben an, dass Leitbilder vorliegen (vgl. Abb. 6), und zwar auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben (AGG, LGG, LBGB). Darin sind Forderungen nach Respekt, Toleranz, Offenheit, Wertschätzung im Umgang miteinander und die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit festgehalten. Bei einigen davon ist ein Leitbild zurzeit in der Er- oder Überarbeitung. Immerhin ein Drittel der Senatsverwaltungen antwortet, dass kein Leitbild existiere. Mehrfach wird hier jedoch angemerkt, dass sich der Umgang mit Vielfalt nach den Vorgaben des AGG richte ohne dafür ein offizielles Leitbild vorliegen zu haben. Bei den Bezirksverwaltungen existieren Leitbilder deutlich seltener. Die überwiegende Mehrheit machte dazu jedoch keine Angaben.

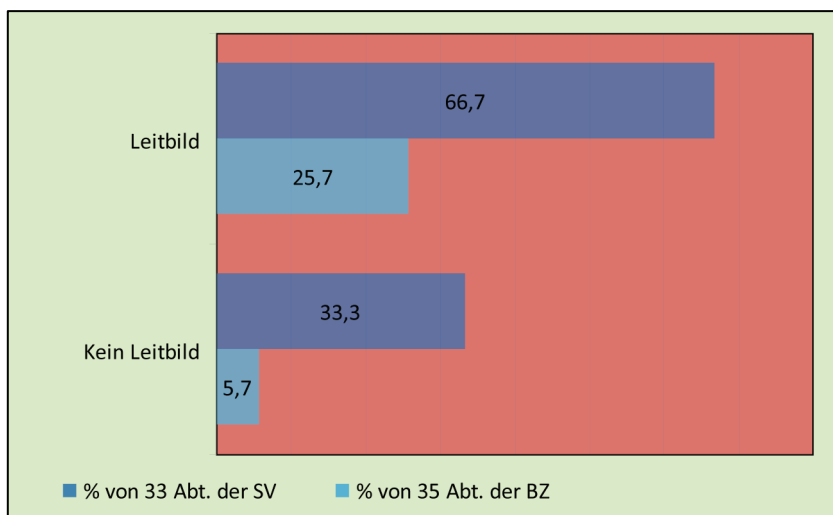


Abbildung 6:
**Vorhandensein
eines Leitbilds**

Die **Information der Mitarbeitenden** über das Thema Diversity erfolgt in der Mehrzahl der Senats- und Bezirksverwaltungen durch Umläufe, Artikel, Merkblätter und Aushänge (vgl. Abb. 7). Genannt wurden⁴⁶ auch Dienstbesprechungen, Teamsitzungen sowie Fortbildungen und Schulungen.

⁴⁶ Hier unter Umläufe und Sonstiges dargestellt.

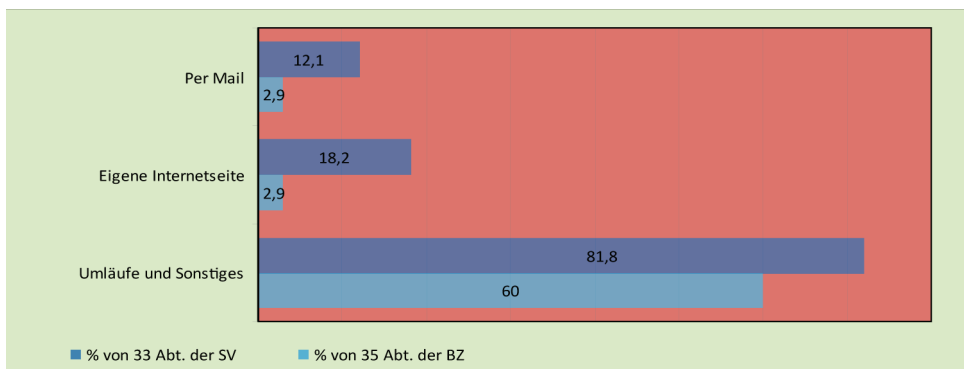


Abbildung 7:
Information der
Mitarbeitenden

In der **Personalpolitik** wird in den Senatsverwaltungen am Häufigsten auf die **Diversity-Dimensionen** Geschlecht (85 %) und Behinderung (82 %) geachtet. In den Bezirksverwaltungen dominieren mit fast gleichen Anteilen die Merkmale Geschlecht und Alter (je 69 %), ethnischer Hintergrund / Hautfarbe und Behinderung (66 %).

Religion, Weltanschauung und sexuelle Identität spielen in den Senats- und Bezirksverwaltungen eine untergeordnete Rolle in der Personalpolitik, was auch damit zusammenhängen könnte, dass diese Dimensionen nicht statistisch erfasst werden.

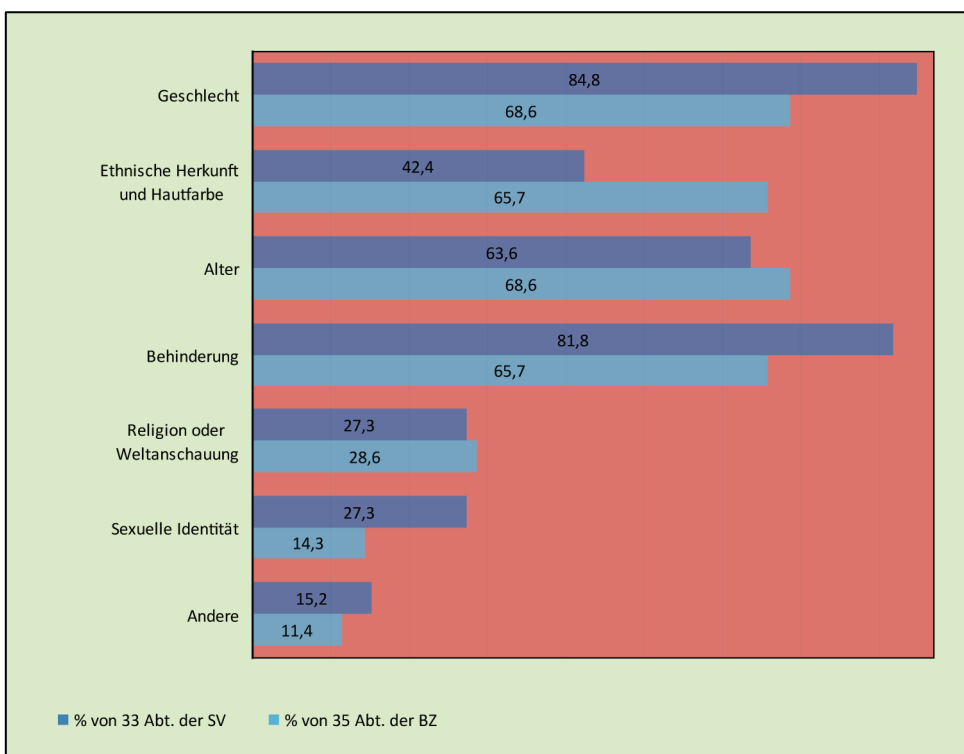


Abbildung 8⁴⁷:
Diversity-
Dimensionen
in der
Personalpolitik

⁴⁷ Unter Andere fallen Interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse. Des Weiteren wird mehrfach erwähnt, dass allein nach Qualifizierung und Sachkompetenz entschieden wird. Auch der Hinweis auf AGG/LGG tritt auf.

Im Hinblick auf den **Einfluss** der **gesetzlichen Regelungen** (wie zum Beispiel das AGG) gaben 64 % der Senatsverwaltungen und 57 % der Bezirksverwaltungen an, dass diese sich positiv auf den Umgang mit Vielfalt in der Abteilung auswirkten (vgl. Abbildung 9). Als positiver Einfluss konkretisiert wurden die Förderung von Achtsamkeit und Sensibilisierung gegenüber dem Thema Diversity sowie dass das AGG bzw. das LGG für den Umgang mit Diversity einen guten Rahmen vorgeben.

Immerhin ein Viertel der Senatsverwaltungen gab an, dass kein Einfluss zu bemerken sei; diese Angabe machten nur 6 % der Bezirksverwaltungen. Die Antwort „Kein Einfluss“ wird damit erläutert, dass auch zuvor schon nach diesen Grundsätzen gehandelt wurde.

Die Antwortmöglichkeit „Negativer Einfluss“ wurde nicht gewählt.

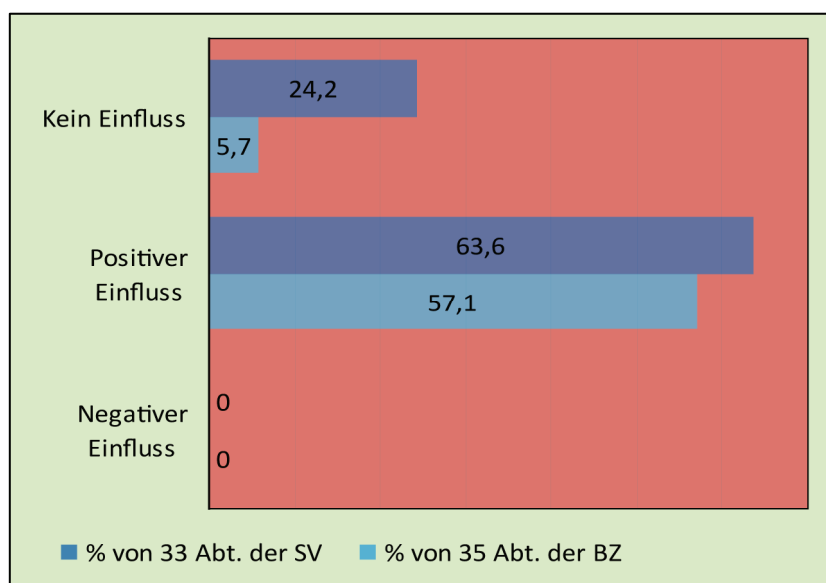


Abbildung 9:
Einfluss gesetzlicher Regelungen

Zur Frage, inwieweit eine **aktive Stellenbesetzungs- und Beschäftigungspolitik** für die Zielgruppen des AGG existiere, gibt die Hälfte der Senatsverwaltungen (aber mit 14 % nur ein sehr viel geringerer Anteil der Bezirksverwaltungen) an, dass Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert würden und dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation bei der Einstellung vorgezogen würden (vgl. Abb. 10). Gut zwei Fünftel der Bezirksverwaltungen (aber nur 15 % der Senatsverwaltungen) geben dagegen an, dass allein nach Fachkompetenz eingestellt werde. Das legt die Vermutung nahe, dass einige der Befragten einen Gegensatz zwischen einer proaktiven Beschäftigungspolitik für die AGG-Zielgruppen und Fachkompetenz als Einstellungskriterium sehen, was auch in einigen der Interviews anklang. Eine solche Haltung ist ein Hinweis auf Widerstände

gegen die Implementierung von Diversity-Maßnahmen, da das Prinzip der Bestenauslese durch die Berücksichtigung von in der Verwaltung unterrepräsentierten Gruppen nicht außer Kraft gesetzt wird.

Knapp ein Fünftel der Senatsverwaltungen und weniger als ein Viertel der Bezirksverwaltungen geben an, dass derzeit nicht eingestellt werde.

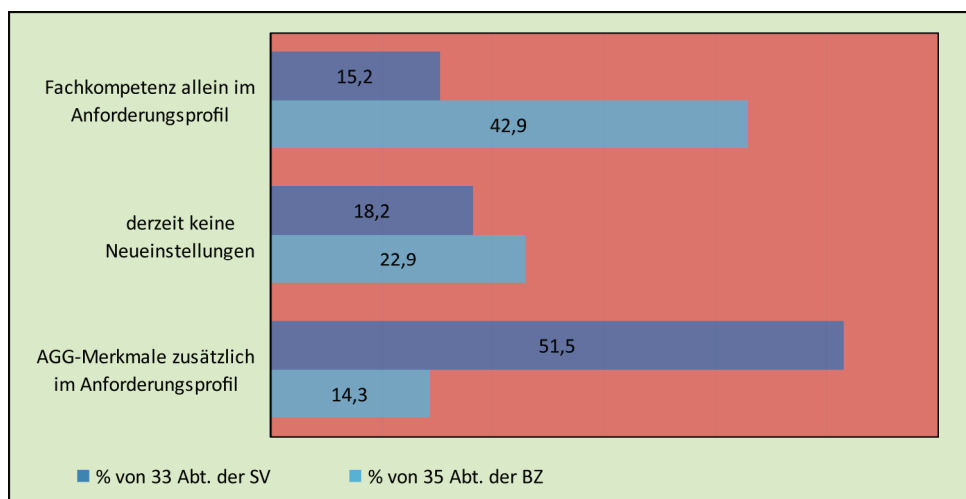


Abbildung 10:
Aktive Beschäftigungspolitik für die Zielgruppen des AGG

Unterschiedliche Sprach- und kulturelle Kompetenzen der Beschäftigten und das **Erfahrungswissen älterer Beschäftigter** würden in der Berliner Verwaltung hauptsächlich durch die Aufgabenverteilung abgefragt (vgl. Abb. 11). Diese Angabe machten 79 % der Senatsverwaltungen und 46% der Bezirksverwaltungen.

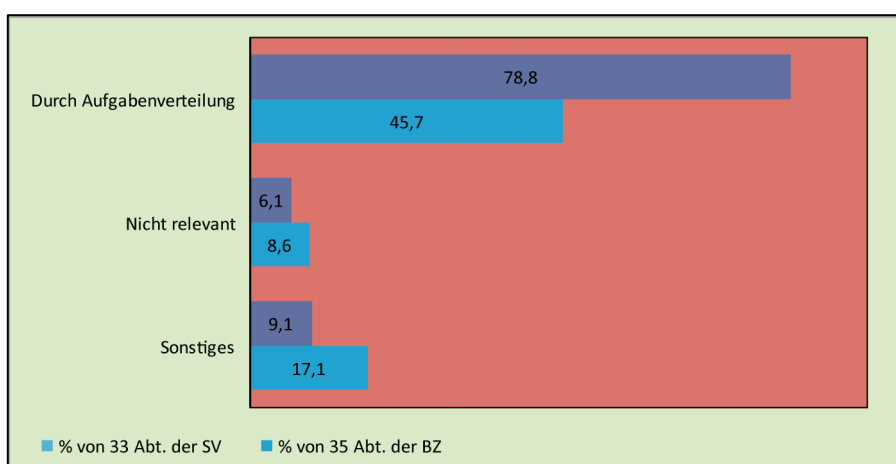


Abbildung 11:
Nutzung besonderer Kompetenzen der Beschäftigten⁴⁸

⁴⁸ Unter Sonstiges fällt, dass der Wissenstransfer von Älteren zu Jüngeren gefördert wird, dass Fortbildungen zum Umgang mit diesem Thema angeboten und der entsprechende Gedankenaustausch gefördert werden. Mehrmals wird genannt, dass hier im Einzelfall gehandelt wird und es keine generelle Anleitung gibt.

Eine oder mehrere **Fortbildungen** zu den Themen Gender und AGG wurden bereits von gut 40 % der Referatsleiter/innen und anderen **Führungskräften** der Senatsverwaltungen besucht, aber nur von einem Viertel der Bezirksverwaltungen (vgl. Abbildung 12). Zu den Themen Diversity und interkulturelle Kompetenz waren es deutlich weniger. Ein Grund dafür könnte sein, dass diese Themen für die Verwaltung noch neuer sind und verbindliche gesetzliche Regelungen und entsprechende Fortbildungsangebote dazu noch nicht so lange bestehen.

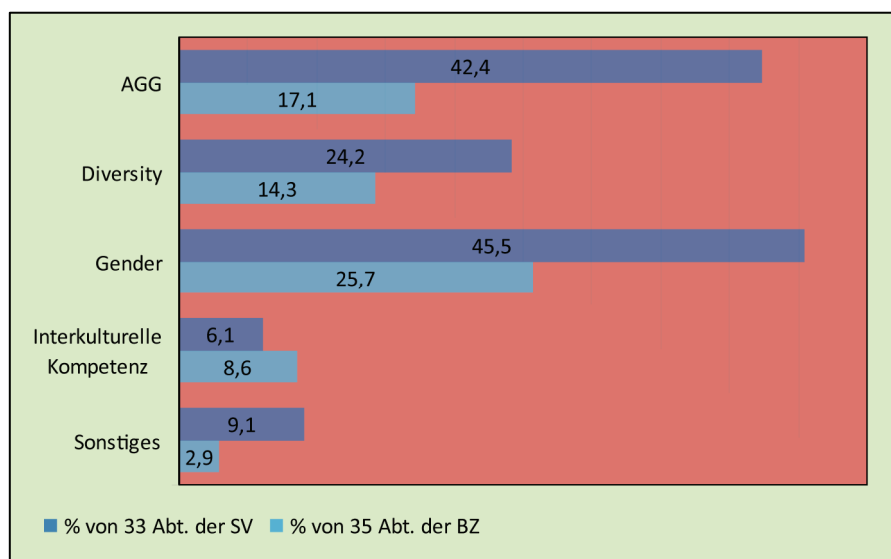


Abbildung 12:
Fortbildungsstand von
Führungskräften

Führungskräfte der Senatsverwaltungen (Abteilungsleiter/innen, Referatsleiter/innen u.Ä.), die im Umgang mit Vielfalt (z.B. Fortbildungen zu den Themen Gender und Diversity) geschult wurden, **bewerten** diese **Fortbildungen** überwiegend positiv bzw. äußern sich nicht negativ dazu (vgl. Abb. 13). Dagegen äußern sich Führungskräfte der Bezirksverwaltungen deutlich seltener positiv. Bemerkenswert ist hier auch, dass mehr als die Hälfte der Führungskräfte aus den Bezirksverwaltungen dazu keine Angabe gemacht hat. Hier scheint es Klärungsbedarf zu geben.

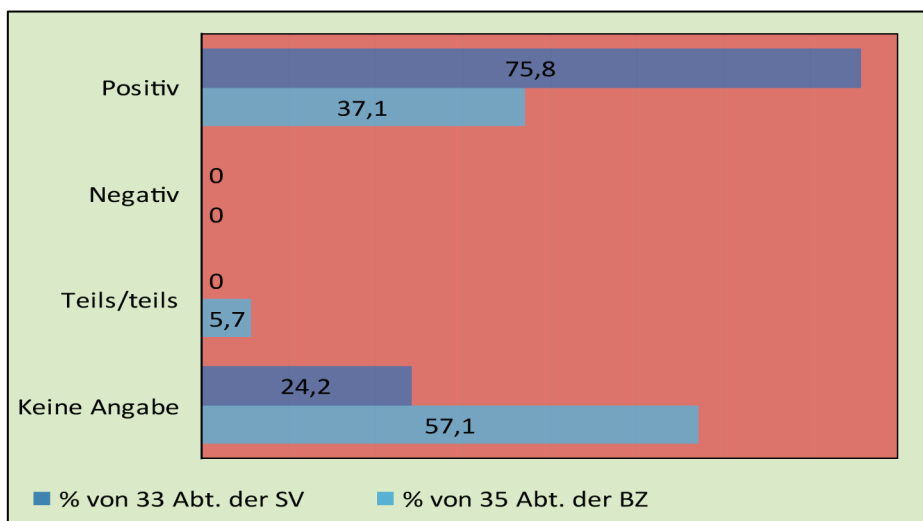


Abbildung 13⁴⁹:
Bewertung der
Fortbildungen
durch Führungskräfte

Auf die Frage nach vorhandenen **Maßnahmen**, Initiativen und/oder Projekten zur **Verbesserung des Miteinanders verschiedener Beschäftigtengruppen bzw. der Arbeitsatmosphäre** war die häufigste Antwort: „Fortbildungen zu Kommunikation/Konflikten“, gefolgt von „Teamentwicklung“ und „Dienstvereinbarungen zu Konflikten und Mobbing“ (vgl. Abb. 14).

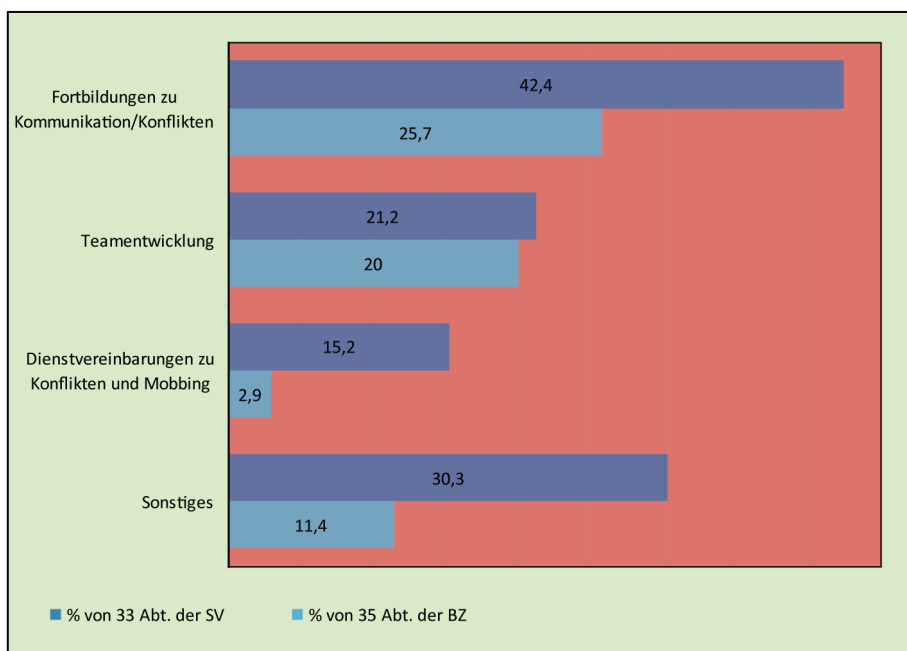


Abbildung 14⁵⁰:
Maßnahmen zur
Verbesserung der
Arbeitsatmosphäre

⁴⁹ Unter keine Angabe fällt, dass es keine oder keine expliziten Fortbildungen zu diesem Thema gibt, bzw. dass entsprechende Maßnahmen ohne Auswertung durchgeführt werden.

⁵⁰ Unter Sonstiges wird genannt, dass stets nach AGG/LGG gehandelt wird, dass es eine Vielzahl von Fortbildungen gibt oder dass bei Bedarf im Einzelfall gehandelt wird. Auch werden Ausflüge, Weihnachtsfeiern und Mediationen in diesem Feld genannt.

Wie Abbildung 15 zeigt, gaben zwei Fünftel der Senatsverwaltungen und ein Fünftel der Bezirksverwaltungen an, dass sie kein spezielles System oder **Verfahren zum Umgang mit Diskriminierung** haben. Nur jeweils gut zwei Fünftel antworteten, dass sie eine **Beschwerdestelle** eingerichtet haben, an die sich von Diskriminierung Betroffene wenden können. Diesen Angaben zufolge würde die im AGG § 12 vorgeschriebene Verpflichtung, eine Beschwerdestelle einzurichten, nur unzureichend erfüllt. Eine andere Interpretation ist die, dass die Befragten keine Kenntnis von der Existenz der Beschwerdestellen haben – obwohl in jeder Senats- und Bezirksverwaltung Übersichten über die Einrichtung von Beschwerdestellen existieren.

Von gut einem Viertel der Bezirksverwaltungen – aber von keiner Senatsverwaltung – wurde als eine mögliche Reaktion auf Diskriminierung das persönliche Gespräch genannt. Auch „Maßnahmen bei Fehlverhalten“ finden sich den Angaben zufolge in den Bezirksverwaltungen häufiger als in den Senatsverwaltungen - haben aber im Vergleich zu anderen Reaktionsmöglichkeiten einen eher geringen Stellenwert.

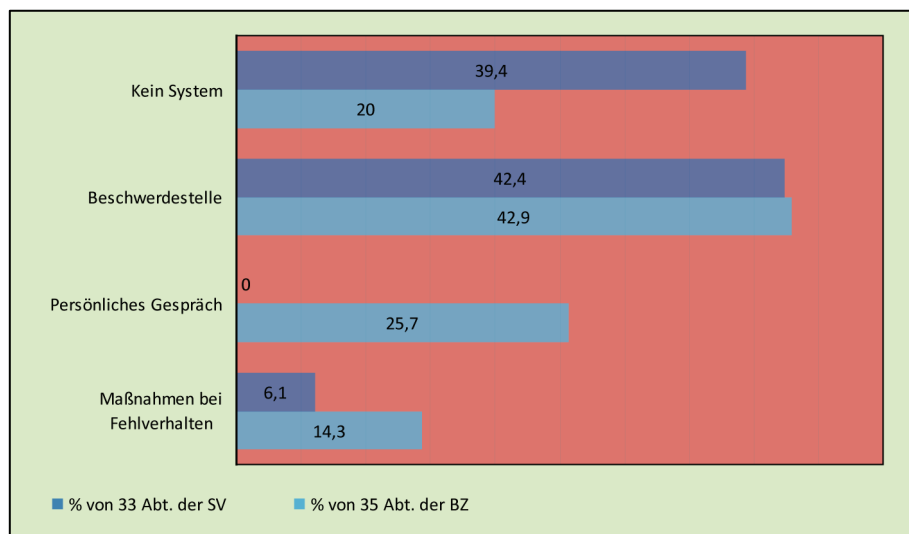


Abbildung 15:
**Verfahren zum
Umgang mit
Diskriminierung**

Der Hälfte der Mitarbeitenden der Senatsverwaltungen ist bekannt gegeben worden, dass der Regierende Bürgermeister die Charta der Vielfalt unterschrieben hat, hingegen wurden darüber weniger als ein Drittel der Mitarbeitenden der Bezirksverwaltungen informiert. Teilweise haben die Befragten zusätzlich angegeben, auf welche Weise die Mitarbeitenden informiert wurden: Hier werden Besprechungen, Umläufe, Rundmails und das Intranet genannt.

3.2.3 Diversity im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern

Mit dem dritten Teil des Fragebogens wurde eruiert, inwieweit der derzeitige Umgang mit Vielfalt die Interessen und Bedürfnisse der vielfältigen Zielgruppen der Berliner Verwaltung berücksichtigt.

Hier fällt zunächst auf, dass lediglich auf der Hälfte der abgegebenen bzw. zurück gesendeten Fragebögen die Frage beantwortet wurde, in welcher Weise die **Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger** in der **Planung und Konzeptionalisierung von Maßnahmen und Dienstleistungen** berücksichtigt wird. Von denen, die diese Frage beantwortet haben, geben ca. 40 % der Senatsverwaltungen an, keinen direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern zu haben.

Auch bleibt der überwiegende Teil der Antworten sehr allgemein. Es gibt Antworten wie z.B. Vielfalt sei zu respektieren, das AGG und LGG fänden Anwendung und die Interessen der Zielgruppen würden (in jeder Hinsicht) einbezogen. Einige geben an, dass nach Einzelfalllösungen gesucht werde und Bürgerinnen und Bürger individuell behandelt würden. Die konkretesten Angaben im Hinblick auf die Dienstleistungen sind, dass Dolmetscherdienste angeboten würden, dass die Lehrer/innenfortbildung an der Vielfalt der Schülerinnen und Schüler orientiert würde sowie dass die Vielfalt bei der Bewilligung von Anträgen berücksichtigt würde.

Nur jeweils knapp die Hälfte der Senats- und Bezirksverwaltungen geben an, die **Vielfalt der Zielgruppen** und der allgemeinen Öffentlichkeit durch **Mehrsprachigkeit** in den Angeboten zu berücksichtigen (vgl. Abb. 16). Will die Berliner Verwaltung ihrem Anspruch der interkulturellen Öffnung gerecht werden, besteht in diesem Bereich noch Nachholbedarf. **Publikationen in Leichter Sprache**⁵¹ bieten knapp ein Drittel der Senatsverwaltungen und der Bezirksverwaltungen an. Einen **barrierefreien Internetauftritt** nennen 45 % der Senatsverwaltungen, aber nur 17 % der Bezirksverwaltungen. Die Verwaltungsvorschriften zur Schaffung Barrierefreier Informationstechnik – VVBIT – vom 23. August 2005 sind demzufolge trotz Fristsetzung⁵²

⁵¹ Mit Leichter Sprache wird eine barrierefreie Sprache bezeichnet, die sich durch einfache, klare Sätze und ein übersichtliches Schriftbild auszeichnet. Sie ist deshalb besser verständlich, besonders für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder mit Behinderungen.

⁵² Siehe: Verwaltungsvorschriften zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik – VVBIT – § 4 – Umsetzungsfristen: (1) Angebote, die nach Inkrafttreten dieser Vorschriften neu gestaltet oder in wesentlichen Bestandteilen oder größerem Umfang verändert oder angepasst werden, sind gemäß Nummer 3 zu erstellen. (2) Angebote, die vor Inkrafttreten dieser Vorschriften öffentlich zugänglich waren, sind spätestens bis zum 31. Dezember 2006 gemäß Nummer 3 zu gestalten. Wenn sich die Angebote speziell an behinderte Menschen im Sinne des § 4 des Landesgleichberechtigungsgesetzes richten, sind sie unverzüglich gemäß Nummer 3 zu gestalten. (3) Absatz 2 Satz 1 findet keine Anwendung, wenn es sich um Angebote handelt, die nachweislich nur

nur unzulänglich umgesetzt. Bürgerinnen und Bürgern mit diesen Bedürfnissen haben demnach nach wie vor einen erschwerten Zugang zu den Angeboten und Dienstleistungen der Verwaltung.

Darüber hinaus geben lediglich 45 % der Senatsverwaltungen und 38 % der Bezirksverwaltungen an, über **barrierefreie Zugänge zum Haus** zu verfügen. Wo dies nicht der Fall ist, wird nicht nur Besucher/innen der Zugang zu den Häusern erschwert, sondern auch die Beschäftigung von Menschen im Rollstuhl unmöglich gemacht.

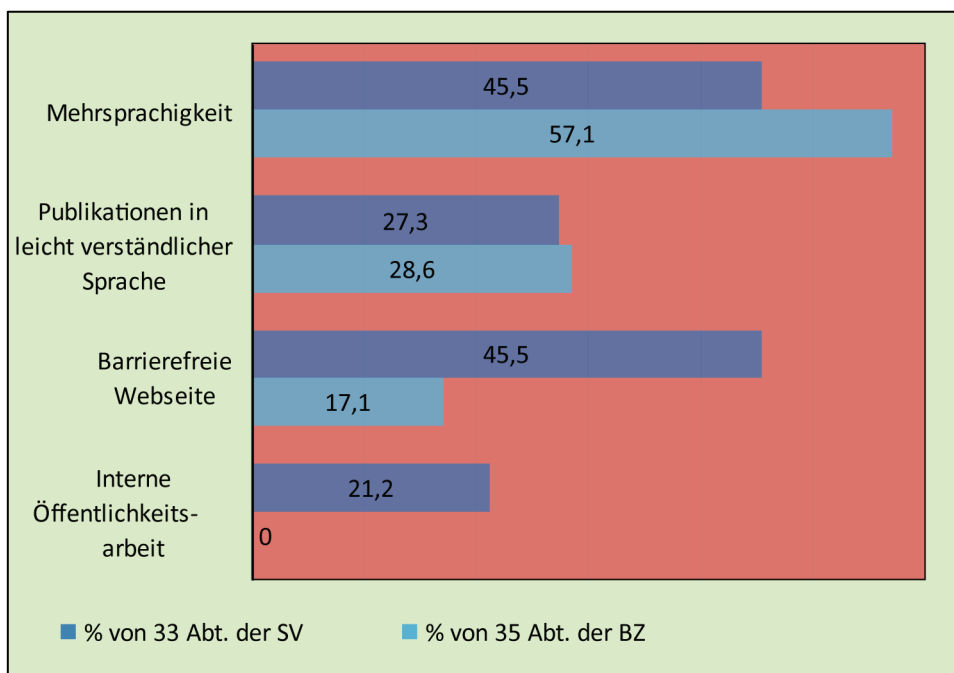


Abbildung 16:
Berücksichtigung der Vielfalt der Zielgruppen bei der Konzeption von Angeboten

Abbildung 17 verdeutlicht, dass nur gut zwei Fünftel der Senatsverwaltungen und drei Fünftel der Bezirksverwaltungen angaben, dass eine Stelle existiere, die **Beschwerden** und/oder **Verbesserungsvorschläge** von Bürgerinnen und Bürgern entgegennimmt. Dafür, dass die Werte sogar noch niedriger liegen, spricht, dass sich unter „JA“ auch Antworten finden wie „jede/r Mitarbeitende ist Ansprechperson für Beschwerden und Verbesserungsvorschläge“, „der/die jeweilige Vorgesetzte ist stets Ansprechperson“, bis hin zu einer bestimmten Ansprechperson für alle, die speziell dazu beauftragt ist.

mit unverhältnismäßigem Aufwand barrierefrei umgestaltet werden können. In diesen Fällen ist spätestens bei einer Neugestaltung die Barrierefreiheit zu berücksichtigen.
<http://www.berlin.de/imperia/md/content/seninn/itk/barrierefreiheit/vvbit.pdf?start&ts=1291218631&file=vvbit.pdf>

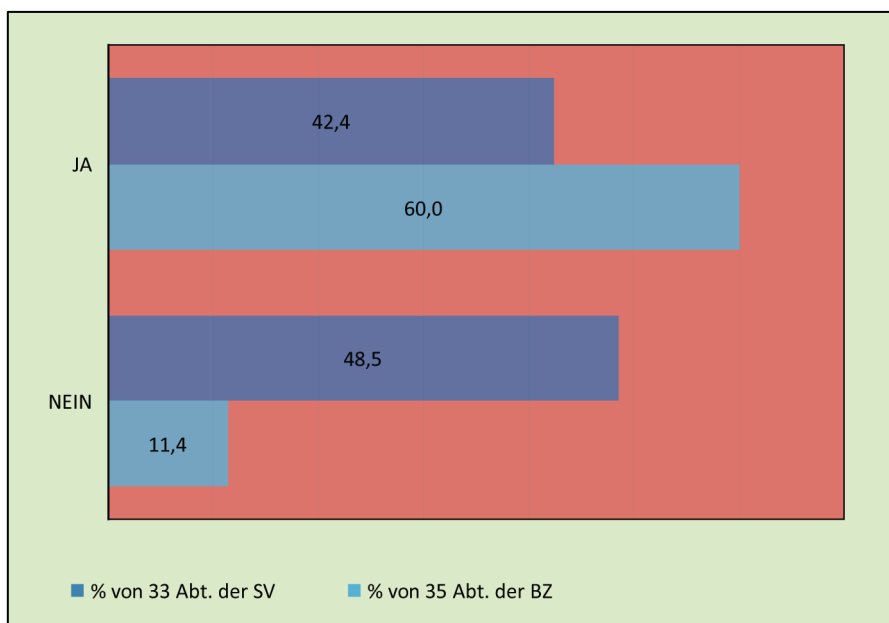


Abbildung 17:
Existenz einer
Beschwerdestelle für
Bürger/innen

Knapp ein Drittel der Senatsverwaltungen und ein Fünftel der Bezirksverwaltungen geben an, dass Kontakte zu Nichtregierungsorganisationen (NRO) zu bestimmten Diversity-Merkmalen und -Themen bestehen. Genannt werden hier u.a. Kontakte zu Jugendbildungsstätten, Behindertenvereinen und -verbänden, GTZ⁵³, Migrationsrat, Elternvereine, Migrationsvereine, Vereine zur Unterstützung bei Schulungen, einschlägige Sportvereine.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Perspektive der Bürger/innen nur ansatzweise – und damit unzureichend – im Blickfeld der Berliner Verwaltung ist, und zwar sowohl auf Senatsebene, wo vergleichsweise weniger direkter Bürger/innenkontakt besteht, als auch auf der Ebene der Bezirke. Auch geschlechtergerechte Angebote und Gender Budgeting im Kontext des Gender Mainstreamings werden in der Beantwortung der Fragen nur sehr selten genannt. Ob dies der Art der Fragestellung geschuldet ist oder tatsächlich nur so wenige Maßnahmen in diesem Bereich existieren, bleibt unklar. Fest steht jedoch, dass die Berliner Verwaltung weitere Anstrengungen unternehmen muss, um ihrem Ziel gerecht zu werden, dass Dienstleistungen für alle Bürger/innen gleichermaßen angeboten werden und zugänglich sind.

⁵³ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH

4 Schlussbetrachtungen

Als größte Arbeitgeberin in Berlin und vor dem Hintergrund der Vielfalt der Bevölkerung ist die Verwaltung im Besonderen gefordert, eine Gesamtstrategie zum Umgang mit Vielfalt zu entwickeln und umzusetzen. Damit kann sie nicht nur den gesetzlichen Vorgaben, sondern auch den vielfältigen Bedürfnissen und Interessen ihrer Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger gerecht werden. Den Stand dieser Entwicklung zu eruieren, war die Aufgabe der Bestandsaufnahme, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht dargestellt worden sind.

Ungleicher Entwicklungsstand in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme weisen insgesamt auf eine sehr unterschiedliche Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt hin, und zwar sowohl in den Senatsverwaltungen als auch in den Bezirksverwaltungen. In allen Verwaltungen gibt es Ansätze und Maßnahmen, die jeweilige Verwaltungskultur diskriminierungsfrei und Vielfalt fördernd zu gestalten und damit den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Doch die einzelnen Senats- sowie Bezirksverwaltungen stehen an sehr unterschiedlichen Punkten in der Gestaltung einer diversity-sensiblen Arbeits- und Organisationskultur.

Allgemein fällt auf, dass einige Abteilungen sehr konkrete Angaben in Bezug auf Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt machen und diese mit Beispielen unterlegen, während andere Abteilungen sich eher allgemein und abstrakt – und mit Bezug auf die gesetzlichen Grundlagen – zu diesem Thema äußern. Es entsteht der Eindruck, dass Kenntnisstand und Interesse den konkreten Vorstellungen zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Schaffung einer diversity-sensiblen Verwaltungskultur entsprechen. Je mehr Interesse und Kenntnis vorhanden ist, desto differenzierter fallen die Antworten aus. Andernfalls bleiben die Äußerungen zum Umgang mit Vielfalt relativ unkonkret. Es wird sich dann ganz allgemein auf die Umsetzung der Verfassung und anderer gesetzlicher Grundlagen berufen, aber was dies konkret im Arbeitsalltag bedeutet oder bewirkt, ist – zumindest für Außenstehende – nicht nachvollziehbar.

Auswirkungen gesetzlicher Grundlagen

Die Auswertung sowohl der Interviews als auch der Fragebögen verdeutlicht, dass das AGG, das 2006 in Kraft getreten ist, zwar für den Umgang mit Vielfalt sensibili-

siert und motiviert, aber nicht die gleiche Wirkung auf die Personalpolitik der Verwaltung entfaltet, wie die konkret für die Berliner Verwaltung geltenden merkmalsbezogenen Landesgesetze LGG und LBGB. Von den durch das AGG geschützten Merkmalen sind Geschlecht und Behinderung am stärksten im Fokus der Personalpolitik. Wenn auch die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen der Verwaltungshierarchie noch ein fernes Ziel ist, so gibt es doch klare Vorgaben zur Förderung von Frauen in der Berliner Verwaltung. Quoten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werden bereits erfüllt. Hier entfalten die gesetzlichen Grundlagen, die konkrete Vorgaben zur Förderung bestimmter Personengruppen und zur Herstellung von Chancengleichheit machen, ihre Wirkung. Die Ergebnisse der vorliegenden Bestandsaufnahme legen nahe, dass derart konkrete gesetzliche Vorgaben stärkere Auswirkung auf das Verwaltungshandeln haben als Gesetze und Regelungen, die den Schutz allgemeiner regulieren.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, die bis zur Verabschiedung des „Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin“ im Dezember 2010 bislang gesetzlich lediglich in § 1 des Verwaltungsreformgrundsatzgesetzes festgehalten ist, wird zumindest in einigen Personalabteilungen bereits aktiv vorangetrieben. Dementsprechend kann festgehalten werden, dass das Merkmal ethnische Herkunft nach den Merkmalen Gender und Behinderung am häufigsten im Fokus einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik steht.

Ogleich auch in Bezug auf andere Merkmale eine Diskrepanz zwischen den Aussagen der Personalverantwortlichen und denen der Beauftragten und Fachstellen hinsichtlich der Einschätzung des aktuellen Standes der Umsetzung von Chancengleichheit besteht, so wird diese Diskrepanz am deutlichsten in Bezug auf das Merkmal sexuelle Identität. Während die Mehrheit der Personalverantwortlichen angab, zwischen Mitarbeitenden mit verschiedenen sexuellen Identitäten bestünde ein „offener Umgang“ und es gebe keine Probleme, bestehen laut den Aussagen des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der LADS in der Verwaltung dieselben Vorurteile und Vorbehalte wie in der restlichen Gesellschaft. Zudem sei nach wie vor nicht im Bewusstsein der Verwaltungsmitarbeitenden präsent, dass die Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität seit 2004 in Berlin gesetzlich verankert ist. In der Tat zeigt die vorliegende Befragung, dass dieses Gesetz weitgehend unbekannt ist.

Wie lassen sich unterschiedliche Wahrnehmungen und Einschätzungen der Personalverantwortlichen und der merkmalsbezogenen Beauftragten und Fachstellen in den Verwaltungen erklären? In Bezug auf das Merkmal sexuelle Identität ist sicherlich bedeutsam, dass es sich in der Regel um ein „unsichtbares“ Merkmal handelt,

das erst dadurch sichtbar wird, wenn Mitarbeitende über ihre sexuelle Identität sprechen. Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Menschen mit anderer sexueller Identität bleiben unter Umständen länger im Verborgenen, wenn schwule und lesbische Mitarbeitende sich nicht outen und nicht als homosexuell wahrgenommen werden. Diese Unsichtbarkeit und die damit in Zusammenhang stehende Ansicht, dass die sexuelle Identität eines Menschen kein Thema am Arbeitsplatz sein dürfe, sondern als seine „Privatsache“ anzusehen ist, kann dazu beitragen, dass keine Notwendigkeit des aktiven Umgangs mit diesem Merkmal gesehen wird.

Vielfalt in Bezug auf Mitarbeitende der Verwaltung

Grundsätzlich wird die Thematik der Personalgewinnung und –einstellung von den Befragten als zentraler Schlüsselfaktor für die Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik angesehen, wobei gleichermaßen die Rahmenbedingungen für Einstellungen in die Verwaltungen von vielen als ein wesentliches Hindernis thematisiert werden. Die konkrete Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik ist in den einzelnen Verwaltungen jedoch sehr unterschiedlich.

Es gibt Verwaltungen, die Diversity-Kompetenz in den Anforderungsprofilen aller zu besetzenden Stellen bereits aufgenommen haben, während diese Kompetenz in anderen Verwaltungen nur in den Anforderungsprofilen der Führungskräfte verankert ist. Andere Verwaltungen machen ihre Bemühungen um die Einstellung von Bewerber/innen von der Notwendigkeit bestimmter Kompetenzen für das Aufgabengebiet (wie bspw. Mehrsprachigkeit für die Bürger/innenberatung) abhängig. Von einigen Befragten wird die Förderung bestimmter Personengruppen für nicht notwendig gehalten wohingegen andere argumentieren, dass der Datenschutz die Förderung bestimmter Gruppen nicht zulasse. Häufig wird von den Befragten betont, dass die Qualifikation und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber entsprechend der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich im Vordergrund der Personalauswahl steht.

Allgemein lassen die Ergebnisse der Befragung auf eine unterschiedlich starke Sensibilisierung der Personalverantwortlichen für das Thema Umgang mit Vielfalt schließen. Diejenigen, die sensibel für die Förderung der Vielfalt in der Belegschaft sind, berücksichtigen neben den Merkmalen Geschlecht und Behinderung bei der Personalgewinnung vorrangig Bewerber/innen mit Migrationshintergrund, ohne dieses Merkmal an bestimmte Aufgabengebiete zu knüpfen. Diese Bemühungen sind sicherlich ein Resultat des Prozesses der interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Aus den Ergebnissen der vorliegenden Bestandsaufnahme lässt sich allerdings keine

Schlussfolgerung dahingehend ziehen, wie viele Ausgebildete und Bewerber/innen mit Migrationshintergrund tatsächlich in den Verwaltungen eingestellt wurden.

Auswirkungen haben die oben genannten unterschiedlichen Herangehensweisen auf Komponenten des Auswahlverfahrens wie Anforderungsprofile, Ausschreibungen, Bewerbungsbögen, Einstellungsgespräche, etc. Insgesamt lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass in Bezug auf die Bedeutung des Umgangs mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung unterschiedliche Gewichtungen in Auswahlverfahren existieren. Da Personalgewinnung und -einstellung zentrale Faktoren für die Förderung der Vielfalt in der Belegschaft sind, wäre hier eine einheitliche diversity-sensible Vorgehensweise wünschenswert.

In Anbetracht der sehr geringen Einstellungsmöglichkeiten der Berliner Verwaltungen erstaunt es allerdings, dass gerade die Bedeutung dieses Bereichs von vielen Befragten in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt hervorgehoben wird.

So zieht sich das hohe Durchschnittsalter der Beschäftigten als dominantes Thema durch die gesamte Bestandsaufnahme. Es wird zumeist in Verbindung mit den nur geringen Einstellungsmöglichkeiten und einer Zunahme an Beschäftigten mit Behinderung aufgrund der Altersstruktur angesprochen. Als Maßnahmen zum Umgang mit dem Merkmal Alter in der Verwaltung werden in erster Linie Maßnahmen zur Übertragung von Wissen, z.B. durch Mentoringsysteme, und Angebote zur Gesundheitsförderung genannt. Vor dem Hintergrund der genannten Rahmenbedingungen stellt sich die Frage, warum die Personalpolitik sich nicht stärker auf die Unterstützung und Förderung des vorhandenen Personals ausrichtet. Hier geht es u.a. darum, ob in den Verwaltungen eine alter(n)sgerechte Personalentwicklung existiert, ob es ausreichende Anreize für ältere Beschäftigte gibt und welche Grundannahmen überhaupt bezüglich des Merkmals Alter vorherrschen. Diese Fragen können jedoch im Rahmen dieser Bestandsaufnahme nicht vertiefend bearbeitet und beantwortet werden.

Auffallend ist schließlich, dass Schwierigkeiten im Umgang zwischen Mitarbeitenden aus den ehemaligen Ost- und Westteilen der Stadt lediglich von der Vertreterin des Hauptpersonalrats benannt wurden.

Bedarfsgerechte Angebote für die Berliner Bevölkerung

Es überrascht, dass von den Bezirksämtern, die den Fragebogen ausgefüllt zurück gesandt haben, nur sehr wenige (14 %) angeben, bezüglich bestimmter Themen zu

Vielfalt mit Nichtregierungsorganisationen (NROen) zusammenzuarbeiten bzw. überhaupt Kontakte zu diesen zu pflegen. Im Sinne der Bürger/innenorientierung ist vor diesem Hintergrund dringend anzuraten, die externen Kompetenzen von NROen stärker einzubeziehen und dazu partizipative Verfahren zu entwickeln und zu nutzen.

Im Hinblick auf die Servicequalität weisen die Ergebnisse auf Nachbesserungsbedarf bezüglich der Erreichbarkeit der Verwaltung hin. Denn Mehrsprachigkeit, Publikationen in leicht verständlicher Sprache, barrierefreie Internetauftritte und barrierefreie Zugänge zu Gebäuden sind trotz gesetzlicher Vorgaben nicht flächendeckend vorhanden. Für die Umsetzung der Vorgaben (z.B. für Umbauten für Barrierefreiheit) müssen selbstverständlich entsprechende finanzielle Mittel bereitgestellt werden.

Positive Auswirkungen von Diversity-Maßnahmen

Abschließend ist der Nutzen zu betonen, der in der Implementierung von Diversity-Maßnahmen gesehen wird.⁵⁴ Circa ein Drittel der Senats- und Bezirksverwaltungen gaben an, dass neue Potenziale der Beschäftigten entdeckt und genutzt werden konnten. Dies ist – wie zuvor bereits festgehalten – deswegen besonders positiv hervorzuheben, weil viele Verwaltungen kaum die Möglichkeit haben, auf entstehende Bedarfe mit Neueinstellungen zu reagieren. Auch entstanden neue Ideen für Produkte und Dienstleistungen und die Zusammensetzung der Belegschaft wurde vielfältiger. Dies dürfte zu der von rund einem Viertel der Bezirksverwaltungen genannten Imageverbesserung der Behörden beigetragen haben. Entsprechend wurde hier auch angegeben, dass die Angebote verstärkt von der breiten Bevölkerung genutzt werden. Eine Verbesserung des Betriebsklimas und die Verringerung von Fehlzeiten waren positive Auswirkungen von Diversity-Maßnahmen, die insbesondere von den Senatsverwaltungen genannt wurden.

Vielfalt fördernde und hemmende Faktoren

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme verweisen auf eine Vielzahl von fördernden und hindernden Faktoren für die Gestaltung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung. Entsprechend den Ergebnissen der schriftlichen Befragung, nach der die Umsetzung von Diversity Management Führungsaufgabe sei, wurde auch in den Interviews

⁵⁴ Siehe hierzu auch Abbildung 5 auf Seite 49.

deutlich, dass die Sensibilität der oberen und mittleren Führungskräfte für das Thema Vielfalt unabdingbar ist. Dabei übernimmt die Führungsperson zum einen Vorbildfunktion. Zum anderen fördert oder hemmt ihre Einstellung und ihr Führungsverhalten die Offenheit, Toleranz und Sensibilität der Mitarbeitenden sowie deren Bereitschaft, sich an Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt zu beteiligen. Geeignete Maßnahmen zur Schulung von Führungskräften zur Sensibilisierung für und einen besseren Umgang mit Vielfalt stellen dementsprechend notwendige Bedingungen für den gesamten Prozess dar.

Demgemäß wurde von vielen Befragten die Notwendigkeit von Fortbildungen zu Vielfalt und speziell interkultureller Kompetenz thematisiert. Während in manchen Verwaltungen eher eine allgemeine Sensibilisierung gewünscht ist, wurde in anderen Verwaltungen gefordert, dass Schulungen passgenau auf die Aufgabenfelder zugeschnitten sein sollten.

Als hinderlich für Prozesse der interkulturellen Öffnung stellt sich dar, dass derzeit noch keine Statistiken zur Erfassung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund geführt werden, was sich in Folge des im Dezember 2010 in Kraft getretenen Partizipations- und Integrationsgesetzes vermutlich ändern wird. Der Datenschutz bleibt dabei ein wesentliches Thema. Nicht nur in Bezug auf dieses Merkmal ist das Diversity Management vor die Herausforderung gestellt, wie sich der Umgang mit Vielfalt langfristig fördern lässt, ohne den Datenschutz zu mindern.

Eine Herausforderung in Bezug auf die Implementierung von Diversitystrategien ist das häufig ungeklärte Verhältnis von Diversity Management und anderen Chancengleichheitsstrategien. Hinzu kommen Widerstände in der Belegschaft (z.B. Angst vor Mehrarbeit, Ressentiments gegenüber bestimmten Personengruppen etc.), die Rahmenbedingungen der Berliner Verwaltung (teilweise sehr schmaler Einstellungskorridor, gesetzliche Vorgaben im Beamtenrecht etc.) und schließlich die Dezentralisierung der erforderlichen Maßnahmen.

Als fördernde Faktoren werden hingegen von allen Beauftragten und Fachstellen gesetzliche Grundlagen genannt. Diese werden als Unterstützung für ihre Arbeit und als Fortschritt bei der Durchsetzung der Interessen verschiedener Merkmalsgruppen wahrgenommen. Die einzelnen Themen erhalten dadurch einen höheren Stellenwert sowohl in der Politik als auch in der Gesellschaft und schaffen ein erweitertes Bewusstsein für die Belange der verschiedenen Zielgruppen. Doch nicht nur die Mitarbeitenden der Verwaltung, die Politik sowie die Gesellschaft sind durch die gesetzlichen Vorgaben sensibilisiert, sondern auch Bürgerinnen und Bürger nehmen Be-

nachteiligungen stärker wahr und entwickelten das Bedürfnis sich diesen zu widersetzen und gegenüber der Verwaltung ihre Rechte durchzusetzen.

Ein einheitliches Diversity Management der Berliner Verwaltung ist noch zu entwickeln. Dabei sollten die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme berücksichtigt werden. Wesentliche Punkte sind, Diversity praxisbezogen umzusetzen, d.h. in den konkreten Arbeitsalltag zu integrieren, das Thema in den Ausbildungsinstitutionen und Ausbildungsinhalten zu verankern, Problemlagen zu erkennen und zu nutzen und nicht zuletzt die Thematik top-down zu implementieren.

Anhang

Anhang A

INTERVIEWLEITFADEN

Ausgewählte leitende Mitarbeitende der Senatsverwaltung

1. Wie würden Sie Ihren Aufgabenbereich beschreiben?
2. Welche Rolle spielt die Strategie Diversity Management in Bezug auf Ihre Verwaltung?
3. Welche Vorteile oder Nachteile für Ihre Verwaltung erwarten Sie in Verbindung mit der Umsetzung von Diversity Management?
4. Hat sich Ihre Aufgabe seit Inkrafttreten des AGG wesentlich geändert?
5. Welche Erfahrungen haben Sie und Ihre Verwaltung mit den Gesetzen zur Gleichberechtigung von behinderten Menschen (seit 2002 in Kraft gesetzt) und Gleichstellung von Frauen und Männern (seit 1991 in Kraft gesetzt) gemacht?
6. Ist Ihnen das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität bekannt? Wenn ja, wie wird es in der Personalpolitik Ihrer Verwaltung umgesetzt?
7. Im AGG sind weitere Kriterien aufgeschlüsselt. Inwieweit werden Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft und Hautfarbe, Alter thematisiert?
8. Besteht eine Zusammenarbeit mit NROen? Wenn ja, wie gestaltet sich diese Zusammenarbeit?

Anhang B

INTERVIEWLEITFADEN

„Beauftragte und merkmalsbezogene Fachverwaltungen“

- *Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen, SenIAS*
- *Geschäftsstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm, SenWTF*
- *Fachbereich gleichgeschlechtliche Lebensweisen, SenIAS, LADS*
- *Beauftragter für Integration und Migration, SenIAS*
- *Fachverwaltung für Seniorenpolitik, SenIAS, ID*
- *Beauftragter für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, Senklz*

1. Wie würden Sie Ihren Aufgabenbereich beschreiben?
2. Führen Sie statistische Erhebungen in Bezug auf Ihr Handlungsfeld bzw. Ihre Zielgruppe?
3. Hat sich Ihre Aufgabe seit dem Inkrafttreten des AGG wesentlich geändert?
4. Wo würden Sie den größten Fortschritt in Ihrem Bereich sehen?
5. Existieren Widerstände/Barrieren gegenüber der Arbeit Ihrer Stelle in der Verwaltung im Allgemeinen?
6. Wo müsste etwas geändert werden, um Barrieren gegenüber Ihrer Zielgruppe zu überwinden?
7. Besteht eine Zusammenarbeit mit NROen auf diesem Gebiet? Wenn ja, wie gestaltet sich diese Zusammenarbeit?

Anhang C

Der hier abgedruckte Fragebogen zur Bestandsaufnahmen in der Senatsverwaltung steht exemplarisch für die an alle Senatsverwaltungen versendeten Fragebögen. Die Fragen der an die Bezirke und die nachgeordneten Behörden versendeten Fragebögen wurden an die Struktur der Bezirksämter und der jeweiligen Behörde angepasst. Inhaltlich waren alle versendeten Fragebögen identisch.

Der Fragebogen wurde im Rahmen des Projekts „Berlin – Stadt der Vielfalt“ speziell für die Berliner Verwaltung entwickelt. Anregungen wurden dem Tool „Diversity Online“ der Sozialforschungsstelle Dortmund, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund entnommen.⁵⁵

Fragebogen zur Bestandsaufnahme in der Senatsverwaltung

Wenn Sie den Fragebogen in Papierform ausfüllen, können Sie gern ein zusätzliches Papier oder die Rückseite verwenden, sollten Sie bei der Beantwortung der Fragen mehr Platz benötigen.

Übersicht

- 1. Diversity Management als Verwaltungsstrategie allgemein**
- 2. Diversity Management: Bereich Mitarbeitende der Verwaltung**
- 3. Diversity Management: Bereich Bürgerinnen und Bürger**

⁵⁵ Siehe: <http://www.online-diversity.de/index.php>

1. Diversity Management als Verwaltungsstrategie allgemein

- 1.1. Wie schätzen Sie die Situation in Ihrer Abteilung in Bezug auf eine an Vielfalt⁵⁶ und Antidiskriminierung orientierte Verwaltungsstrategie und –praxis ein? (Bitte nur eine Angabe)

Es gibt (bisher) keine Strategie dieser Art.	
Eine entsprechende Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert.	
Wir haben mit der Umsetzung einer entsprechenden Strategie begonnen, es muss jedoch noch mehr getan werden.	
Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz.	
Wir finden eine an Vielfalt orientierte Verwaltungsstrategie sehr aufwendig und wissen nicht, welche Vorteile sie bringt.	
Sonstiges:	

- 1.2. Auf welche Dimensionen von Vielfalt richtet sich das Diversity Management bzw. der Umgang mit Vielfalt in Ihrer Abteilung konkret? (Mehrfachnennungen möglich)

Geschlecht	
Ethnische Herkunft und Hautfarbe	
Alter	
Behinderung ⁵⁷	
Religion oder Weltanschauung	
Sexuelle Identität	
Weitere Dimensionen:	

⁵⁶ Der Begriff Vielfalt bzw. Diversity bezieht sich hier auf die Gesamtheit der Mitarbeitenden und Bürger/innen. Menschen unterscheiden sich in vielen verschiedenen Aspekten. Im Projekt stehen in Anlehnung an das AGG die folgenden Diversity-Dimensionen im Fokus: Geschlecht, ethnische Herkunft und Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität.

⁵⁷ Von einer Behinderung wird gesprochen, wenn die individuellen Beeinträchtigungen eines Menschen umfangreich, vergleichsweise schwer und langfristig sind. Menschen sind laut SGB IX, §2 Abs.1 behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

- 1.3. Auf welche Bereiche konzentrieren sich die in Ihrer Abteilung am Diversity Management orientierten Maßnahmen? (Mehrfachnennungen möglich)

Personalmanagement und Personalführung	
Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation	
Gesundheit	
Organisationskultur	
Öffentlichkeitsarbeit	
Zuwendungsprojekte	
Dienstleistungen	
Fachpolitiken	
Andere:	

- 1.4. Ist die Umsetzung des Diversity Managements in Ihrer Abteilung Führungsaufgabe (für Sie als Abteilungsleiter/in, die Referatsleiter/innen und ähnliche andere Führungskräfte)?

Ja	
Nein	

- 1.5. Zur Umsetzung des Diversity Managements haben Sie in Ihrer Abteilung ... (Mehrfachnennungen möglich)

Diversity zum Thema in Teamsitzungen oder anderen internen Abstimmungsrunden gemacht	
eine/mehrere (Diversity-)Verantwortliche ernannt	
eine (Diversity-)Arbeitsgruppe gebildet	
die Aufgabe der Personalabteilung übertragen	
besondere Verantwortlichkeiten festgelegt	
Workshops/Schulungen mit Führungskräften durchgeführt	
Workshops/Schulungen mit Mitarbeitenden durchgeführt	
externe Unterstützung in Anspruch genommen (z.B. Beratung, Training)	
das Thema Diversity im Rahmen von Veröffentlichungen aufgegriffen	
Sonstiges:	
kein Wissen darüber, wie es gemacht werden soll	

- 1.6. Wenn Sie eine/mehrere (Diversity-)Verantwortliche haben, wie ist die Einbindung in die Organisation der Abteilung? (Mehrfachnennungen möglich)

mit einem eigenen Budget	
mit umfangreichen Mitsprachemöglichkeiten	
mit umfangreichen Mitentscheidungsbefugnissen	
Diversity Management ist Aufgabe der Abteilungsleitung	
Sonstiges	

- 1.7. Wie wirken sich von Ihnen durchgeführte Diversity-Maßnahmen aus?

Die Zusammensetzung der Belegschaft ist vielfältiger geworden	
Neue Potenziale der Beschäftigten werden entdeckt und genutzt	
Neue Ideen für Produkte und Dienstleistungen entstehen	
Angebote der Verwaltung werden von der breiten Bevölkerung genutzt	
Das Image der Behörde hat sich verbessert	
Fehlzeiten haben sich verringert	
Das Betriebsklima hat sich verbessert	
Sonstiges	
Ehrlich gesagt, es hat sich nichts geändert	

2. Diversity Management: Bereich Mitarbeitende der Verwaltung

- 2.1. Welche Grundsätze zum wertschätzenden Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft sowie zum Diskriminierungsschutz beinhaltet das Leitbild Ihrer Verwaltung?

- 2.2. Wie werden die Mitarbeitenden Ihrer Abteilung über Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt und Antidiskriminierung informiert?

- 2.3. Auf welche Diversity-Dimensionen achten Sie in der Personalpolitik?

Geschlecht	
Ethnische Herkunft und Hautfarbe	
Alter	
Behinderung	
Religion oder Weltanschauung	
Sexuelle Identität	
Andere:	

- 2.4. Welchen Einfluss haben gesetzliche Regelungen, wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, auf den Umgang mit Vielfalt in Ihrer Abteilung?

- 2.5. Inwieweit existiert eine aktive Stellenbesetzungs- und Personalpolitik für die Zielgruppen des AGG in Ihrer Verwaltung (Anwerbung, Stellenausschreibung, Auswahl und Einweisung neuer Mitarbeitenden)?

- 2.6. Wie werden die unterschiedlichen Sprach- und kulturellen Kompetenzen der Beschäftigten sowie das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter in Ihrer Abteilung genutzt?

- 2.7. Werden die Führungskräfte (Abteilungsleiter/in, Referatsleiter/innen und ähnliche andere Führungskräfte) Ihrer Abteilung im Umgang mit Vielfalt (z.B. Fortbildungen zu den Themen Gender⁵⁸ und Diversity⁵⁹) geschult?

Wenn ja, wie werden die Trainings bewertet?

- 2.8. Wie viele der Referatsleiter/innen und der anderen Führungskräfte in Ihrer Abteilung haben bereits an einer oder mehreren Fortbildungen zu Themen wie Gender und Diversity teilgenommen? (Angaben bitte in Prozent)

Bitte benennen Sie genau Art und Thema der Fortbildungen!

⁵⁸ Fortbildungen zu Gender ermöglichen die Auseinandersetzung mit bestehenden und möglichen Geschlechterverhältnissen. In den letzten Jahren haben Gender-Trainings auch in Deutschland Verbreitung gefunden.

⁵⁹ Fortbildungen zu Diversity beinhalten u.a. eine Sensibilisierung für die Interessen und Bedürfnisse sowie den Umgang mit den verschiedenen Beschäftigtengruppen/Identitätsgruppen, die Vermittlung entsprechender kultureller und sozialer Kompetenzen und deren Umsetzung in die Berufspraxis.

- 2.9. Welche Maßnahmen, Initiativen und/oder Projekte zur Verbesserung des Miteinanders verschiedener Beschäftigtengruppen gibt es in Ihrer Verwaltung (z.B. Fortbildungen zu Kommunikation, Diversity, Teamentwicklung, Umgang mit Konflikten)?

- 2.10. Welche Maßnahmen werden bei beobachteter Diskriminierung⁶⁰ ergriffen? Gibt es ein Verfahren oder Meldesystem?

- 2.11. Ist den Mitarbeitenden Ihrer Abteilung bekannt gegeben worden, dass der Regierende Bürgermeister die Charta der Vielfalt unterschrieben hat? Wenn ja, wie?

3. Diversity Management: Bereich Bürgerinnen und Bürger

- 3.1. In welcher Weise berücksichtigen Sie bei der Planung und Konzeptionierung Ihrer Maßnahmen und Angebote die Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger?

⁶⁰ Unter Diskriminierung wird die Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht, ethnische Herkunft und Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität verstanden. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist die Konstruktion von Differenz. Diskriminierung liegt in der Regel die Unterscheidung und Bewertung durch eine Mehrheit zugrunde, wie Menschen zu sein haben bzw. was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat.

- 3.2. Wie und in welcher Qualität wirbt Ihre Abteilung mit Vielfalt nach außen gegenüber Zielgruppen und Öffentlichkeit (z.B. mehrsprachige Publikationen, Publikationen in leichter Sprache, barrierefreie Webseite)?

- 3.3. Wie wird in den Angeboten Ihrer Abteilung hinsichtlich der Diversity-Merkmale differenziert (z.B. Sprachmittler/innen, Gebärdendolmetschen, barrierefreie Zugänge zum Haus, besondere Ansprechpersonen)?

- 3.4. Gibt es eine Stelle in Ihrer Verwaltung, die Beschwerden und/oder Verbesserungsvorschläge von Bürger/innen entgegennimmt? Wenn ja, wo ist diese angesiedelt?

Ja	
Nein	

- 3.5. Inwieweit bestehen Kontakte zwischen Ihrer Abteilung und NROen⁶¹ zu bestimmten Diversity-Themen? Welcher Art sind die Kontakte? Bitte nennen Sie Beispiele!

VIELEN DANK
für Ihre Unterstützung!

⁶¹ Nichtregierungsorganisationen

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS)
Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Redaktion und Gestaltung:

Dr. Sonja Dudek (LADS)
Kerstin Gudermuth (Eine Welt der Vielfalt e.V.)
Rufus Sona (Stiftung SPI)



Download der Onlinepublikation:

www.berlin.de/lads

V.i.S.d.P.:

Anja Wollny

Pressestelle der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Dieser Bericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Er ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Berlin, März 2011