Berlin

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales

UMGANG MIT VIELFALT IN DER BERLINER VERWALTUNG – Beispielsammlung

Schriften der Landestelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

12

Inhaltsverzeichnis

4

Grußwort Eren Ünsal

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, Ihnen mit dieser Broschüre ausgewählte Beispiele zum Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung vorstellen zu können. Wir greifen damit einen im Rahmen unseres Diversity-Projekts „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversity-Strategien durch die Berliner Verwaltung“ vielfach geäußerten Wunsch auf, mehr Informationen zu bestehenden Diversity-Ansätzen in der Verwaltung zu erhalten und eine bessere Vernetzung zwischen Akteurinnen und Akteuren sicherzustellen.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir Ansätze und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung vorstellen. Zudem hoffen wir, dass diese Sammlung eine Inspiration für diejenigen darstellt, die im eigenen Arbeitsfeld Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt planen. Ganz herzlich bedanken möchte ich mich bei denjenigen, die bereit waren, ihre Ansätze in der vorliegenden Broschüre darzustellen und ihre Kontaktdaten weiterzugeben. Diese Sammlung soll auf unserer Diversity-Internetseite fortgesetzt werden. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, um Ihr Beispiel in unsere Sammlung aufnehmen zu lassen!

Eren Ünsal
Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

Einleitung

Die Berliner Bevölkerung zeichnet eine große Vielfalt aus. Diese bereichert die Stadt und stellt die Verwaltung vor die Aufgabe, dieser Vielfalt (diversity) gerecht zu werden. Dabei ergeben sich im Hinblick auf den Umgang mit Vielfalt zwei verschiedene Handlungsfelder: Zum einen wird von der Berliner Verwaltung als größter Arbeitgeber des Landes erwartet, die Heterogenität der Bevölkerung abzubilden und einen gelungenen Umgang mit dieser zu finden. Zum anderen muss die Verwaltung als Dienstleisterin darauf achten, bei der Konzeption und Anpassung von Verwaltungsdienstleistungen stets die gesellschaftliche Vielfalt zu berücksichtigen.

Im Sinne eines bewussten Umgangs mit Vielfalt geht es darum, Strategien zu entwickeln, die darauf abzielen, Benachteiligungen und Diskriminierungen abzubauen und allen Menschen die gleichen Chancen zukommen zu lassen. Dabei soll den unterschiedlichen Individuen möglichst entsprechend ihrer Erfahrungen und Bedürfnissen begegnet werden. Ansätze zum Umgang mit Vielfalt sind darauf ausgerichtet, Gemeinsamkeiten zu entdecken und Unterschiede anzuerkennen und diese nicht als Hindernis, sondern als Chance zu begreifen.

Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung

Die Berliner Verwaltung kann in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt auf langjährige Erfahrungen zurückgreifen. Dabei fokussieren sich viele der bestehenden Ansätze auf einzelne Dimensionen von Vielfalt. In den letzten Jahren sind aber verstärkt auch Maßnahmen entwickelt worden, die den Umgang mit Vielfalt allgemein in den Blick nehmen oder sich auf Schnittstellen von Merkmalen fokussieren.

Viele der im Rahmen der Bestandsaufnahme unseres Diversity-Projekts befragten Verwaltungsmitarbeitenden haben die Bedeutung gesetzlicher Regelungen für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt betont. Eine Reihe von Landesgesetzen regeln den Umgang mit Vielfalt. Insbesondere die folgenden landesrechtlichen Regelungen sind zentral:

- Seit 1991 gibt es ein Landesgleichstellungsgesetz für Frauen und Männer im Berliner Landesdienst [1],
- seit 1999 existiert ein Landesgleichberechtigungsgesetz für Menschen mit und ohne Behinderung [2],
- seit 2003 ist im Berliner Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz [3] die interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Ziel festgeschrieben. Das Gesetz erwähnt zudem Gender Mainstreaming als Verwaltungsgrundsatz,
- seit 2004 existiert ein Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität [4],
- seit 2006 gibt es ein Gesetz zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben im Land Berlin [5] und
- im Jahr 2010 trat das Partizipations- und Integrationsgesetz in Kraft. [6]

Der Begriff „Diversity“ wird innerhalb der zugänglichen Informationen der Verwaltung zum ersten Mal im Jahr 2003 im Zusammenhang mit dem ersten EU-Pilotprojekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ erwähnt. [7] Noch 2005 zeigte sich in einer ersten wissenschaftlichen Studie zum Thema Diversity in der Berliner Verwaltung, dass Führungskräften der Diversity-Begriff unbekannt war. [8] Diversity-Ansätze, denen es um einen positiven Umgang mit Vielfalt geht, haben durch das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine größere Bedeutung bekommen. [9] Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2007 durch den Regierenden Bürgermeister hat weiter dazu beigetragen, dass das Thema „Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung“ an Relevanz gewonnen hat. [10]

---

1 http://www.berlin.de/sen/frauen/landesdienst/lgg.html
2 http://www.berlin.de/sen/soziales/berliner-sozialrecht/land/rv/lgbg.html
3 http://www.berlin.de/verwaltungsmodernisierung/publikationen/index.html#vgg
4 http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gesetz_gleichberechtigung_gglw.pdf
5 http://www.berlin.de/sen/soziales/berliner-sozialrecht/land/rv/berlseng.html
6 http://www.berlin.de/lb/intmig/partizipationsgesetz_berlin.html
7 vgl. http://www.ewdv-berlin.de/seiten/projekte/stadt.html

Das Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt". Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung" (2009 – 2011), in dessen Rahmen die hier vorliegende Broschüre entstanden ist, zielt darauf ab, Netzwerke zum Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung zu schaffen, Bedarf in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt zu ermitteln und Informationen zum Thema für die Verwaltung zu erstellen. Mehr Informationen können auf den Internetseiten des Projekts nachgelesen werden (www.berlin.de/lb/ads/diversity).[11]

Ziel der vorliegenden Beispielsammlung

Aus der Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse[12] des Projekts „Berlin – Stadt der Vielfalt" geht hervor, dass sowohl in Senats- als auch in Bezirksverwaltungen ein sehr unterschiedlicher Stand der Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen besteht.

Von Seiten der Verwaltungsmitarbeitenden wurde bei der Bedarfsanalyse das Bedürfnis nach mehr Informationen, Vernetzung und Austausch über Ansätze zum Umgang mit Vielfalt geäußert. Die vorliegende Broschüre soll einen Beitrag dazu

---

8 Dies gilt für diejenigen Führungskräfte, die nicht mit dem Projekt in Berührung gekommen waren, vgl. von Dippel, Alexander: Diversity Management aus der Sicht von Führungskräften in öffentlichen Verwaltungen (2007), in: Koall/Bruchhagen/Höher (Hg.): DIVERSITY OUTLOOKS – Managing Gender & Diversity zwischen Business Case und Ethik, LIT: Hamburg, S. 68 – 81.

9 vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/rbm-skzl/koalitionsvereinbarung/061120_koalitionsvereinbarung.pdf

10 vgl. http://www.vielfalt-als-chance.de/index.php?id=14

11 http://www.berlin.de/lb/ads/diversity/

12 Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – eine Bestandsaufnahme, Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung", 2011, http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/110524_bericht_zur_bestandsaufnahme___webversion.pdf

leisten, aus unterschiedlichen Verwaltungsbereichen Beispiele zum Umgang mit Vielfalt kennen zu lernen, von Erfahrungen und Empfehlungen aus erster Hand zu profitieren und Anregungen und Ansprechpersonen zu erhalten, falls ähnliche Prozesse in der eigenen Verwaltung angestoßen werden sollen.

Das zentrale Kriterium bei der Auswahl der Beispiele war das Vorhandensein eines Ansatzes, der auf mehrere Diversity-Dimensionen gleichzeitig eingeht. Dabei wurden sowohl Beispiele aufgenommen, bei denen ein Merkmal zentral im Mittelpunkt steht und weitere Merkmale mit berücksichtigt werden, als auch Ansätze, die merkmalsübergreifend die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt berücksichtigen. Des Weiteren wurden sowohl Beispiele berücksichtigt, die einen Beitrag zur Verankerung und Verstetigung von Diversity innerhalb der Verwaltung leisten, als auch solche, denen es darum geht, die Verwaltungsangebote an die vielfältigen Nutzerinnen und Nutzer anzupassen. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass verschiedene Verwaltungsbereiche mit einbezogen wurden: Die Beispiele stammen aus Senatsverwaltungen, einer nachgeordneten Behörde sowie aus Bezirksämtern.

Schließlich möchten wir darauf hinweisen, dass es selbstverständlich in der Verwaltung viele weitere gute Beispiele für den Umgang mit Vielfalt gibt. Die vorliegende Broschüre macht nur den Anfang, diese systematisch zu sammeln. Es ist jedoch vorgesehen, die Liste der beispielhaften Ansätze nach und nach auf der Internetseite des Projekts „Berlin – Stadt der Vielfalt“ zu erweitern. Diesbezüglich freuen wir uns auf Ihre Anregungen!

Darstellung der Beispiele

In der folgenden Darstellung wird neben der allgemeinen Vorstellung der Beispiele auch kurz auf den Entstehungsprozess eingegangen. Des Weiteren werden Informationen zu dahinterliegenden Organisationsprozessen gegeben, die zur Verstetigung der Diversity-Ansätze geführt haben. Informationen über die Finanzierung zeigen auf, mit welchem Budget die Maßnahmen/Projekte auf den Weg gebracht worden sind. Die Darstellung der Zielgruppen beschreibt, auf wen die Maßnahmen abzielen und wie sie erreicht werden können. Empfehlungen aus der Umsetzung der dargestellten Maßnahme sind in den Handlungsempfehlungen dargelegt. Abschließend wird zu jedem Beispiel eine Ansprechperson genannt.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Darstellung der einzelnen Beispiele in enger Absprache mit und basierend auf den Informationen der Kontaktperson bzw. des jeweiligen Arbeitsbereichs erstellt wurde.

Diversity beim Landesamt für Gesundheit und Soziales

Durchführende Verwaltung: Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo)
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Merkmalsübergreifender Ansatz
Dauer: 2007 – 2011 +
Zielgruppe: Führungskräfte und Mitarbeitende im LAGeSo

Projektbeschreibung

Die Implementierung des Diversity-Ansatzes im Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) erfolgte in verschiedenen Phasen. 2007 wurde eine eigene Diversity-Beauftragte benannt, welche für die Etablierung einer Diversity-Kultur im LAGeSo zuständig ist. Zunächst erfolgten verpflichtende Führungskräfteschulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die mit dem Diversity-Ansatz verknüpft wurden. Diese bestanden aus einem Auftaktworkshop und fünf zweitägigen Seminaren. Sie dienten der Sensibilisierung für den Diversity-Ansatz und einer Diversity- und AGG-Maßnahmenplanung in Bezug auf das Team, die Kundinnen und Kunden und die Struktur sowie die Arbeitsabläufe des LAGeSo.

2008 wurden alle Mitarbeitenden des LAGeSo umfangreich zu Diversity informiert. Es wurde eine hauseigene Webseite zu AGG und Diversity im Intranet aufgesetzt und durch ein Schreiben beworben, das vom Präsidenten und den Beschäftigtenvertretungen unterzeichnet war und allen Mitarbeitenden als Umlauf vorgelegt wurde. Eine weitere Schulung erfolgte für die Personalverantwortlichen zum AGG hinsichtlich Stellenbesetzungen und Auswahlverfahren. Außerdem wurde eine AGG-Beratungs- und Beschwerdestelle eingerichtet. Diese wurde geschlechterparitätisch mit zwei Sozialbeauftragten besetzt und ist gleichzeitig Teil eines neu eingerichteten AGG-/Diversity-Gremiums: Es besteht aus dem Personalratsvorsitzenden, der Frauenvertreterin, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, einem Mitglied der AGG-Beratungsstelle, dem Abteilungsleiter Zentraler Service und der Diversity-Beauftragten. Dieses Gremium wird bei AGG-Beschwerden einberufen und gibt für die anstehenden Maßnahmen ein Votum ab.

In den Jahren 2009 und 2010 wurden weitere Diversity-Maßnahmen eingeführt. So gab es Diversity-Vertiefungsmodule, die aus zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Religion und Weltanschauung bestanden, durchgeführt durch die Beauftragte bzw. den Beauftragten für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften bei der Senatskanzlei. Weitere hausinterne Veranstaltungen tragen den Titel „Land und Leute“ und sensibilisieren für bestimmte Länder und Kulturkreise (zum Beispiel Vietnam, Arabischer Kulturkreis). Für Mitarbeitende werden seit 2010 AGG-Informationsveranstaltungen angeboten.

Des Weiteren wurde die Antragsannahme der Leistungsstelle für Asylbewerberinnen und Asylbewerber durch Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten mit Migrationshintergrund bzw. entsprechender Sprachkompetenz zeitweise personell verstärkt. Ferner wurde ein Spielbereich für Kinder im Wartebereich eingerichtet.

Für die Zukunft sind Informationsveranstaltungen über die Arbeit der LADS geplant. Für weitere Schulungen und Projekte werden auch deren Angebote verfolgt und in die eigenen Projekte einbezogen oder Expertinnen bzw. Experten für den fachlichen Austausch gestellt.

Entstehung

Bereits 2006 wurde die spätere Diversity-Beauftragte innerhalb der Qualifizierungsreihe „Diversity-Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung“ bei der Verwaltungsakademie Berlin gezielt fortgebildet und brachte dieses Wissen in die Behörde ein. Gleichzeitig trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Die daraus folgende Schulungspflicht (§12 AGG) wurde als Chance genutzt, nicht nur über das AGG aufzuklären, sondern auch die Potentiale von Vielfalt zu behandeln und das Diversity-Konzept einzuführen.

Die Diversity-Trainings erfolgten über einen externen Träger, den Verein „Eine Welt der Vielfalt e. V“., im Rahmen eines EU-geförderten Projekts. Bevor alle Füh

rungskräfte verbindlich geschult wurden, fand ein erster Workshop im Kreise der erweiterten Abteilungsleiterrunde inklusive Personalrat, Beschäftigtenvertretung, Frauenvertretung und Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen statt. In diesem wurden Arbeitsgruppen gebildet, welche vorhandene Ansätze für Diversity aus dem Unternehmens- in den Behördenbereich übertragen haben. Diese Gruppe hatte auch die Funktion, die Trainings als geeignet für Führungskräfte-Pflichtveranstaltungen zu befinden und eine positive Signalwirkung für die weiteren Schulungen zu vermitteln. Die Begrüßung in den weiteren Schulungen erfolgte dann durch den Abteilungsleiter Zentraler Service Personal. Dadurch wurde die Wertschätzung des Themas besonders hervorgehoben.

Ein Ergebnis der Schulungen für die Führungskräfte war auch die Besetzung der Beschwerdestelle. In diesen stellte sich heraus, dass eine – bis dahin in vergleichbaren Bereichen übliche – Ansiedlung in der Personalstelle eine hohe Zugangsschwelle für Beschwerden bedeutet, weil diese die Macht über die vertragliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses innehat. Die Besetzung mit Sozialbeauftragten wurde in diesem Prozess als niedrigschwelliger erachtet und findet als Resultat der Einbeziehung der Führungskräfte eine breite Akzeptanz.

Finanzierung

Die Diversity-Schulungen der Führungskräfte wurden kostenneutral umgesetzt, da sie durch einen externen Träger vollzogen wurden, welcher über ein EU-Projekt finanziert wurde. Die weiteren Schulungen fanden ebenso kostenneutral statt, da diese von Dozenten/innen aus der öffentlichen Verwaltung durchgeführt wurden (zum Beispiel durch zielgruppenspezifische Beauftragte des Landes). Die Diversity-Beauftragte nimmt ihre Funktion im Rahmen ihrer normalen Arbeitszeit wahr – in Personalunion ist sie zusätzlich als Fortbildungsbeauftragte, Wissenskoordinatorin und in der Personalberatungsentwicklung tätig.

Zielgruppen

Zielgruppen der Diversity-Aktivitäten sind die Mitarbeitenden und Führungskräfte des LAGeSo. Der Diversity-Ansatz wurde erstmals im Rahmen der AGG-Schulungen für Führungskräfte eingeführt, da er als Management-Ansatz für die Führungsebene besonders geeignet schien. Außerdem kommt den Führungskräften eine Vorbildfunktion zu und als Entscheiderinnen und Entscheider ist ihre Zustimmung für das Thema für die weitere Einführung besonders wesentlich, sodass im Anschluss auch die Mitarbeitenden erreicht werden konnten.

Die Diskussion und Umsetzung von Diversity soll nicht nur auf Schulungen beschränkt bleiben, sondern zielt darauf ab, dass Diversity in der täglichen Arbeit als Chance zur Verbesserung innerbetrieblicher Kommunikationsstrukturen, aber auch der Kundenfreundlichkeit genutzt werden kann. Außerdem beteiligen sich Mitarbeitende an der Erarbeitung von landesweiten Diversity-Instrumenten und bringen somit ihre im LAGeSo erworbenen Diversity-Kompetenzen ein.

Empfehlungen

- Eine zentrale geschulte Ansprechperson für Diversity trägt erheblich zur Verstetigung des Themas bei.
- Eine besonders wichtige Rolle als Machtpromotoren ist der Behördenleitung und den Führungskräfte beizumessen. Das Thema Diversity erfährt eine Wertschätzung, wenn die Behördenleitung den Ansatz begrüßt und sich als erste Gruppe dazu schulen lässt.
- Die Einleitung der Workshops (Begrüßung und einleitende Worte am Anfang jeder Veranstaltung) vom Abteilungsleiter des Zentralen Services stärken ebenfalls die Bedeutung des Themas.
- Die Führungskräfte als zentrale Zielgruppe in der Personalentwicklung ermöglichen das Mainstreaming von Diversity. In den Workshops können Diversity-Maßnahmen erarbeitet werden, die eine breite Akzeptanz versprechen.

- Die geschulten Personen dienen als Fachpromotoren und können so zur Umsetzung des Themas in den Arbeitsalltag beitragen.
- Die Einführung von Diversity war auch deshalb erfolgreich, weil Projekte zur Interkulturellen Öffnung bereits stattgefunden hatten.
- Veränderungsmanagement muss als ein ständiger Prozess angesehen werden.
- Bei der Einführung von Diversity muss die Kultur der jeweiligen Organisation berücksichtigt werden.
- Feedbacks, zum Beispiel in Form von Fragebögen am Ende von Fortbildungen, geben wichtige Hinweise auf den weiteren Fortbildungs- und Maßnahmenbedarf.
- Die Vertiefung der Kenntnisse von Diversity-Merkmalen kann kostenneutral erfolgen, indem die zielgruppenspezifischen Beauftragten des Landes zu Informationsveranstaltungen angefordert werden.
- Bei der Kommunikation eines Themas wie Diversity Management ist darauf zu achten, dass Anglizismen bei den Mitarbeitenden oft auf Widerstand stoßen und Begriffe, die den Zusatz „Management“ beinhalten, durch einen häufigen Gebrauch in der Vergangenheit abschreckend wirken.
- Es ist den Herausforderungen entgegenzuwirken, dass viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst ihre Teams für homogen halten, die Bedeutung sexueller Identität am Arbeitsplatz für irrelevant halten und Menschen, die sich mit den eigenen Vorurteilen auseinandersetzen müssen, unter Umständen ablehnend reagieren.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Susanne Boldt
Landesamt für Gesundheit und Soziales,
Abteilung Personalentwicklung
E-Mail: Susanne.Boldt@lageso.berlin.de
http://www.berlin.de/lageso/amt

Integrationsprogramm des Bezirks Mitte von Berlin

Durchführende Verwaltung: Bezirksamt Mitte von Berlin
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Merkmalsübergreifender Ansatz
Dauer: 2010 – 2013
Zielgruppe: Vielfältige Zielgruppen

Projektbeschreibung

Das Bezirksamt Mitte hat im Juni 2011 das „Integrationsprogramm: Förderung von Kommunikation, Respekt, Partizipation und Gleichbehandlung" für den Bezirk Mitte von Berlin beschlossen.[13] Damit will der Bezirk unter der Handlungsprämisse „Strukturen quer zu denken" seine integrationspolitischen Aufgaben in den nächsten Jahren auf das Ziel „Förderung von Kommunikation, Respekt, Partizipation und Gleichbehandlung" fokussieren.

Das Programm besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen. Im ersten Teil werden zentrale abteilungsübergreifende Handlungsfelder der bezirklichen Integrationspolitik beschrieben – gegliedert nach Ausgangslage, Ziele, Maßnahmen, Status und Ausblick. Diese umfassen die Handlungsfelder Sprache, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Qualitätssicherung der Lotsenprojekte im Bezirk, Schule, Ausländer- und Migrationsbeirat und Datensammlung.

Im zweiten Teil werden weitere Inhalte und Schwerpunkte benannt, welche den einzelnen Stabsstellen und Abteilungen zugeordnet sind. Berücksichtigt wurden 92 Handlungsgrundlagen (gesetzliche Rahmen und rechtliche Vorgaben), die für die integrativen Ansätze relevant sind. Die Handlungsstrategien, die sich aus dem Berliner Integrationskonzept[14] ergeben, werden hier heruntergebrochen in Teilziele und, zur Erreichung dieser Ziele, in besondere Maßnahmen, welche den fünf Stabsstellen und sechs Abteilungen des Bezirks zugeordnet sind.

Bemerkenswert ist der merkmalsübergreifende weit gefasste Ansatz, der dem Integrationsprogramm und der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung zugrunde

liegen. So wurde im Prozess der Erstellung des Programms von einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe eigens der Begriff der Interkulturellen Öffnung definiert. Darin werden neben der Anpassung von Angeboten und Leistungen an die Bedürfnisse von Menschen – unabhängig von ihren kulturellen Hintergründen – auch die Gedanken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, von Diversity Management, Interkultureller Kompetenz und von Kundenorientierung verarbeitet.[15] Integration wird somit als gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen verstanden. Die Unterscheidung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund tritt zugunsten individueller Umstände in den Hintergrund.

Entstehung

Die Idee für ein eigenes Integrationsprogramm für den Bezirk Mitte in Berlin entstand aus der Erkenntnis heraus, dass die Strategien, die im Berliner Integrationskonzept festgelegt sind, auf kommunaler Ebene, welche sich als besonders problem- und bürgernah begreift, auch besonders konkretisiert werden müssen. Gleichzeitig sollten eigene Akzente gesetzt werden, die sich an den spezifischen Problemen vor Ort orientieren – unter dem Dach eines möglichst umfassenden Verständnisses von Interkultureller Öffnung.

Die Ausarbeitung des Integrationsprogramms erfolgte unter der koordinierenden Leitung der Integrationsbeauftragten des Bezirks Mitte. 2010 wurde unter ihrer Federführung eine bezirksamtsinterne Steuerungsgruppe gebildet, welche durch einen Beschluss der Bezirksverordnetenversammlung legitimiert wurde. Darin sind alle Abteilungen vertreten. Die Steuerungsgruppe gibt die strategische Aus

---

13 Bezirksamt Mitte von Berlin: Integrationsprogramm 2011 / 2012: Förderung von Kommunikation, Respekt, Partizipation und Gleichbehandlung, 2011, http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamitte/presse/auslaenderbeauftragter/integrationsprogramm__14_06_2011.pdf

14 vgl. http://www.berlin.de/lb/intmig/integrationskonzept.html

15 vgl. Bezirksamt Mitte von Berlin, Integrationsprogramm 2011 / 2012, S. 26

richtung vor, während die fachlich-inhaltlichen Festlegungen in den Abteilungen getroffen werden. Die Vertreterinnen und Vertreter der Abteilungen haben die Funktionen, der Integrationsbeauftragten Zuarbeit zu leisten und die Entwicklung des Integrationsprogramms mit ihren Abteilungen abzustimmen bzw. im Hinblick auf ihre Fachzuständigkeit zu konkretisieren.

Im ersten Schritt der Ausarbeitung wurden die Handlungsfelder jeweils mit Stand und Thesen zu Ausgangslage, Leitzielen, Teilzielen, dem Ist-Zustand, Maßnahmen und handlungsfeldbezogenen Perspektiven konkretisiert und mittels der Steuerungsgruppe abteilungsübergreifend abgestimmt. Als nächstes wurde das Integrationsprogramm mit weiteren Modulen aus den einzelnen Abteilungen und Stabsstellen des Bezirksamtes ergänzt. Zur Vorbereitung diente ein Fragenkatalog [16] , der von allen Abteilungen und Ämtern beantwortet werden musste. Die Fragen waren bewusst offen gestellt, um verschiedene Antworten zu ermöglichen und abteilungs- und ämterspezifisch eigene Handlungsweisen und Ziele erkennen zu lassen. Die Abteilungen und Ämter sollten damit prüfen, wie sich ihre Maßnahmen und die Wahrnehmung ihrer Verwaltungsaufgaben unter den Vorgaben „Kommunikation, Respekt, Partizipation und Gleichbehandlung“ subsumieren lassen. Dabei wurden sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Leitungsebene einbezogen.

Der daraus entwickelte Entwurf wurde dem Bezirksamt vorgelegt und in den Fachausschüssen der Bezirksverordnetenversammlung und im Integrations- und Migrationsbeirat beraten, um ihnen die Gelegenheit zu bieten, durch Stellungnahmen und Anregungen zur Verbesserung des Integrationsprogramms beizutragen. Die Endversion wurde vom Bezirksamt beschlossen und der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnisnahme gegeben. Im Juni 2011 wurde das Integrationsprogramm veröffentlicht.

16 vgl. Bezirksamt Mitte von Berlin, Integrationsprogramm 2011 / 2012, S. 10f.

Finanzierung

Zur Erarbeitung des Integrationsprogramms sind keine besonderen finanziellen Mittel bereitgestellt worden. Die zeitlichen Ressourcen sind als Bestandteil der üblichen Arbeit gewertet worden. Die Integrationsbeauftragte hat kaum Eigenbudget, ist aber dafür vom Bezirksamt personell ausgestattet worden.

Die einzelnen Teile der Umsetzung des Integrationsprogramms variieren je nach Maßnahme; viele Bereiche sollen über Drittmittel finanziert werden.

Zielgruppen

Das Verständnis, das dem Integrationsprogramm zugrunde liegt, ist es, Dienstleistungen an alle Bürgerinnen und Bürger heranzutragen. Im besonderen Blickfeld sind diejenigen, die bisher nicht gut erreicht werden konnten. Es hat sich herausgestellt, dass ein einseitiger Fokus auf das Merkmal Migrationshintergrund die Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger nicht angemessen beschreiben kann, andere, individuell unterschiedliche Merkmale und Faktoren hingegen eine wesentliche Rolle spielen. Aus diesem Grunde sind alle Abteilungen und zielgruppenorientierte Beauftragte an dem Programm beteiligt und wurden in der Erarbeitung eingebunden. Gleichzeitig sind externe Akteure in einem angemessenen Rahmen in die Entwicklung einbezogen worden; für die Umsetzung der Maßnahmen sollen vermehrt Personen aus den Zielgruppen eingesetzt werden; teils erfolgt sie auch unter Mitwirkung der Zivilgesellschaft in Form von Projektpartnern.

Empfehlungen

- Im Umgang mit dem Thema Integration ist es wichtig, Pauschalisierungen zu vermeiden und Menschen als Individuen zu sehen. Das ist auch die Stärke eines integrierten Ansatzes, wie ihn das Integrationsprogramm verfolgt. Aus den individuellen Umständen der Menschen heraus sollten ganz konkrete Probleme benannt und Barrieren identifiziert werden: Wo gibt es Handlungsbedarf? Auf dieser Basis können Lösungswege entwickelt und Maßnahmen definiert werden.
- Als erfolgreich hat sich dabei herausgestellt, die Fachzuständigen mit ihrer Expertise einzubeziehen und fachliche Instrumente bereitzustellen, sodass gute Strukturen und Konzepte entwickelt werden können.
- Ist ein Konzept sachlich und präzise ausformuliert, lässt sich der Bedarf an Ressourcen definieren und daraus fachpolitische Forderungen ableiten. Damit diese auch aufgebaut und umgesetzt werden können, ist es wichtig, dass auch die Politik diese unterstützt und Ressourcen zu ihrer Umsetzung bereitstellt.
- Es hat sich bewährt, eine Steuerungsgruppe einzusetzen, in der Mitglieder aller Fachabteilungen vertreten sind und als Bindeglied zu ihrer jeweiligen Abteilung wirken, da in den unterschiedlichen Abteilungen verschiedene Kommunikationsstrukturen vorherrschen.
- Von Vorteil ist es auch, wenn die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schulungen mit Themen wie Diversity Management vertraut sind. Gerade die Unterstützung durch Führungskräfte bedeutet ein psychologisch wichtiges Signal.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Maryam Stibenz
Integrationsbeauftragte Bezirksamt Mitte von Berlin
E-Mail: Maryam.Stibenz@ba-mitte.verwalt-berlin.de
http://www.berlin.de/ba-mitte/org/integrationsreferent

Bezirkliches Integrationsprogramm Marzahn-Hellersdorf

Durchführende Verwaltung: Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Migrationshintergrund, Merkmalsübergreifender Ansatz
Dauer: 2008 – 2014 +
Zielgruppe: Die Fachbereiche der Bezirksverwaltung, nachgeordnete Einrichtungen des Bezirksamtes, Träger und Projekte in bezirklicher Förderung
Webseite: http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/verwaltung/haushalt/migrba_lenkint.html

Projektbeschreibung

Im März 2011 hat das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin sein bezirkliches Integrationsprogramm beschlossen.[17] Es soll einen verbindlichen Orientierungsrahmen dafür schaffen, dass Integration systematisch und ressortübergreifend als Querschnittsaufgabe verankert wird. Es soll der Verwaltung als Arbeitsgrundlage und Entscheidungshilfe für Fragen der Integration dienen und den bezirklichen Partnerinnen und Partnern eine Orientierungshilfe bezüglich der Integrationsziele des Bezirksamtes sein.

Das Integrationsprogramm umfasst sieben Handlungsfelder, die abteilungsübergreifend definiert sind und in denen gesellschaftliche und individuelle Problemstellungen miteinander verknüpft werden. Themenschwerpunkte sind dabei das Sichtbarmachen, die Anerkennung und Einbeziehung kultureller Vielfalt; die Verbesserung der Willkommenskultur in bezirklichen Einrichtungen und Diensten; die Eingliederung in Ausbildung und Arbeitsmarkt; Bildung; die Stärkung des

17 vgl. Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin: Bezirkliches Integrationsprogramm, 2011, http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnhellersdorf/migranten/vzb1306_iii___integrationsprogramm.pdf

sozialräumlichen Zusammenhalts; die interkulturelle Öffnung des Verwaltungshandelns; sowie Partizipation und die Stärkung der Zivilgesellschaft.

Für jedes Handlungsfeld wurden die jeweiligen Ausgangslagen analysiert sowie die bezirklichen Stärken unter Bezugnahme auf bereits bestehende Maßnahmen herausgearbeitet und Leitziele bestimmt, die den Lösungsansatz näher definieren. Diese sind für die erste Umsetzungsperiode bis 2014 jeweils mit bis zu drei Leitprojekten untersetzt unter Festlegung von Zuständigkeiten, Messkriterien und Zeitschienen (kurz-, mittel-, langfristig). Das Programm ist als ein lernendes Programm konzipiert, das laufend fortgeschrieben wird, und so angelegt, dass auch während der Laufzeit der Umsetzungsphase weitere Projekte aufgenommen werden können.

Es ist hervorzuheben, dass der Begriff der Integration merkmalsübergreifend definiert wird und nicht auf Menschen mit Migrationshintergrund beschränkt bleibt. So wird unter Integration „ein beständiger und nachhaltiger gesamtgesellschaftlicher Prozess zur Gewährleistung und Gestaltung:

- von gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben,
- der Artikulation von Einzel- und Gruppeninteressen sowie
- des Schutzes vor Ausgrenzung, Diskriminierung und vorurteilsmotivierter Kriminalität für alle Einwohner/innen des Gemeinwesens – und zwar unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen und ethnischen Herkunft“ verstanden.[18]

Entstehung

Bereits 2003 wurde ein erstes Fachkonzept für interkulturelle Öffnung der Verwaltung sozialräumlicher Strukturen erarbeitet. In Umsetzung des Berliner

18 ebd., S. 2f.
19 vgl. http://www.berlin.de/lb/intmig/integrationskonzept.html

Integrationskonzepts „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ [19] von 2007 sollte nun auch für den Bezirk ein eigenes Integrationsprogramm erarbeitet werden, das dessen Handlungsfeldern und Grundaussagen für die bezirkliche Ebene aufnimmt.

Im Juli 2008 wurde zunächst vom Bezirksamt eine Vorlage zur Einberufung eines Lenkungsgremiums beschlossen und in die Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnisnahme eingebracht. [20] Das Lenkungsgremium hatte den Auftrag, das Integrationsprogramm zu erarbeiten und seine Umsetzung steuernd zu begleiten. Die Leitung obliegt der Bezirksbürgermeisterin, die Geschäftsführung der Integrationsbeauftragten. Mitglieder sind alle Mitglieder des Bezirksamtes; drei Vertreterinnen bzw. Vertreter entstammten der BVV, weitere drei dem Beirat für MigrantInnenangelegenheiten.

Am Anfang der Arbeit des Lenkungsgremiums stand das Entwickeln einer gemeinsamen Definition des Begriffs Integration. Danach wurden die Grundstruktur entworfen, die Handlungsfelder abgestimmt und die Leitziele formuliert. Weiterhin wurde mittels einer Umfrage der Ist-Stand erfasst und analysiert. Dabei handelte es sich um eine 80 Fragen umfassende Tiefenumfrage, die auf Veranlassung des Lenkungsgremiums für alle Fachbereiche verpflichtend war. Aus ihr wurden die bezirklichen Stärken und der Optimierungsbedarf für jede Fachabteilung abgeleitet [21] . Anhand dieser Analyse schlugen die Fachbereiche in einer zweiten Umfrage Projekte als Selbstverpflichtung vor. Daraus wurden vom Lenkungsgremium die Leitprojekte identifiziert. Den bezirklichen Partnerinnen und Partnern wurde die Möglichkeit eingeräumt, innerhalb einer Frist von drei Monaten ihre Stellungnahmen und Verbesserungsvorschläge zum Entwurf einzureichen. Danach folgten die Maßnahmenplanung sowie die Entwicklung der Projekte.

---

20 vgl. http://www.berlin.de/imperia/md/content/bamarzahnhellersdorf/ba-beschlsse/2008/vzb532.pdf

21 Der Fragenkatalog zielte auf einen Idealzustand interkultureller Öffnung ab, den niemand realistisch erreichen kann: Die Fragen gingen immer mehr in die Tiefe, sodass sich auch verdeckte Defizite identifizieren lassen konnten.

Zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung wurde eine gesonderte bezirksamtsinterne Arbeitsgruppe des Lenkungsgremiums auf der Leitungsebene eingerichtet. Auf diese Weise wurden Verantwortliche für die interkulturelle Öffnung benannt, die in ihren jeweiligen Fachbereichen eine Multiplikatoren- und Vermittlerrolle wahrnehmen und die Maßnahmen ressortübergreifend aufeinander abstimmten.

Finanzierung

Für die Erarbeitung des bezirklichen Integrationsprogramms wurden keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt. Die Erarbeitung erfolgte im Rahmen der normalen Arbeitszeit der Beteiligten. Auch die Umsetzung des bezirklichen Integrationsprogramms beinhaltet zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinerlei haushaltsmäßige Auswirkungen.

Zielgruppen

Das bezirkliche Integrationsprogramm zielt darauf ab, dass die öffentliche Verwaltung alle Bürgerinnen und Bürger erreicht – unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen und ethnischen Herkunft. Als Planungsgrundsätze dienen die Prinzipien der Lebenslagenorientierung, Sozialraumorientierung und Zielgruppenorientierung. Letztere beinhaltet eine Orientierung am Bedarf und an den Ressourcen der diversen, im ganzen Bezirk vorhandenen Zielgruppen.

Das merkmalsübergreifende Verständnis von Integration, das dem Programm zugrunde liegt, erlaubt es, Abteilungsgrenzen zu überschreiten und mehrere Merkmale gleichzeitig in den Fokus zu nehmen. So rückt das Individuum in den Mittelpunkt und die Maßnahmen können auf Menschen, die Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sein können, wie zum Beispiel Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund, besser entwickelt werden, da alle Abteilungen sowie der Beirat für MigrantInnenangelegenheiten an der Entwicklung beteiligt waren.

Empfehlungen

- Als günstig für die Erarbeitung eines merkmalsübergreifenden Konzeptes hat sich herausgestellt, dass viele der relevanten Akteure im Vorfeld bereits für das Thema Diversity Management sensibilisiert worden sind. So gab es bereits in den Jahren 2006 und 2007 im Rahmen eines EU-Projekts des Vereins „Eine Welt der Vielfalt e. V." in Zusammenarbeit mit der bezirklichen Integrationsbeauftragten Zwei-Tages-Trainings, in denen Schlüsselakteure im Verwaltungs- und sozialräumlichen Geschehen als Promotoren für Diversity gewonnen werden sollten. Auch die bezirklichen Gender-Konzepte sind mit Diversity verbunden.
- Als wesentlich für den Erarbeitungsprozess des bezirklichen Integrationsprogramms kann die Einberufung des Lenkungsgremiums auf der politischen Ebene gewertet werden. Es verbindet die Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen und befördert ressortübergreifende Verständigungsprozesse.
- Die auch als wesentlich zu betrachtende Beteiligung der fachlichen Leitungsebene in der Arbeitsgruppe interkulturelle Öffnung besitzt das Lenkungsgremium auch die nötigen Verantwortungskompetenzen, um das Thema aktiv und verbindlich voranzubringen.
- Der Erfolg hängt nicht zuletzt von dem Engagement der Persönlichkeiten, die sich für das Thema einsetzen, ab. Das Lenkungsgremium wurde von der Bezirksbürgermeisterin geleitet und war damit an höchster Stelle angesiedelt.
- Für die Projektarbeit gilt, dass keine Sonderprojekte für Migranten geschaffen werden sollten, sondern geprüft werden sollte, inwiefern bestehende Strukturen für Menschen mit Migrationshintergrund geöffnet werden können. Es gilt vielmehr Projekte dort anzudocken, wo eine Infrastruktur bereitsteht, und diese durch Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund zu ergänzen.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Elena Marburg
Integrationsbeauftragte Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin
E-Mail: elena.marburg@ba-mh.verwalt-berlin.de
http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/verwaltung/haushalt/migrba.html

Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“

Durchführende Verwaltung: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Sexuelle Identität/Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
Dauer: 2010 – 2011
Zielgruppe: Alle Berlinerinnen und Berliner; Berliner Verwaltung
Webseite: http://www.berlin.de/lb/ads/gglw/isv

Projektbeschreibung

Die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ ist ein berlinweiter Aktionsplan gegen Homophobie und Transphobie und besteht seit 2010. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung (LADS) hat für die Umsetzung die Federführung übernommen und koordiniert die Aktivitäten und Pläne der zuständigen Senatsverwaltungen und weiterer zivilgesellschaftlicher Akteurinnen bzw. Akteure. Insgesamt besteht die Initiative aus über 60 Einzelmaßnahmen in den folgenden sechs Handlungsfeldern [22]:

1. Bildung und Aufklärung stärken: Die Maßnahmen betreffen insbesondere den Bereich der Schule und Jugendhilfe, in dem Diskriminierungen, Mobbing und Gewalt wahrgenommen, abgebaut und präventiv verhindert werden sollen. Weitere Maßnahmen werden zur Akzeptanz sexueller Vielfalt in Senioren-, Pflege- und Wohneinrichtungen implementiert.

22 http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/isv/final_mzk_ma__nahmenpaket_bek__mpfung_homophobie_mit_tabelle_bf.pdf

2. Diskriminierung, Gewalt und vorurteilsmotivierte Kriminalität: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle Menschen (LSBTTI) werden mit Empowermentmaßnahmen unterstützt, Gefahren zu erkennen, ihre Rechte zu kennen und in Anspruch zu nehmen. Weitere Maßnahmen sind die Beratung von Gewalt- und Diskriminierungsopfern, Erhöhung der Sensibilität für die Belange der Opfer durch die Polizei und eine Akzeptanzkampagne zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt: „Berlin liebt! Respekt macht's möglich."[23]

3. Wandel der Verwaltung vorantreiben: Diversity-Aspekte sollen als integraler Bestandteil der Personalentwicklungskonzepte der Berliner Verwaltung etabliert werden. Weiterhin werden Diversity-Fortbildungen mit dem Schwerpunktthema „sexuelle und geschlechtliche Identität" für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Senatsverwaltungen und anderer öffentlicher Dienststellen durchgeführt.

4. Erkenntnisgrundlagen verbessern: Im Zentrum steht das Erforschen der empirischen Basis zu den unterschiedlichen sozialen Erfahrungen von Lesben, Schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Personen. Dazu sind repräsentative wissenschaftliche Studien in Auftrag gegeben worden.

5. Dialog fördern: Um die Akzeptanz sexueller Vielfalt in der Gesellschaft zu erreichen, soll der Senat seinen Dialog und die Kooperation mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen wie Religionsgemeinschaften, Verbänden der migrantischen Selbstorganisation, Sportverbänden und anderen fortsetzen und kontinuierlich ausbauen.

6. Rechtlicher Gleichstellung bundesweit zum Durchbruch verhelfen: Der Senat von Berlin soll Initiativen für die rechtliche Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung fortsetzen und sich dafür auch im Bundesrat einsetzen.

---

23 http://www.berlin-liebt.info

Für Ende 2011 ist geplant, das Maßnahmenpaket einer Gesamtevaluation zu unterziehen. Auf dieser Basis sollen die bestehenden Strategien auf ihre Nachhaltigkeit und Effizienz analysiert werden. Danach werden gegebenenfalls Änderungen in ihrer Ausrichtung vorgenommen und es wird geprüft, welche bereits vorhandenen Maßnahmen weitergeführt werden können, auch damit unnötige Dopplungen aus finanziellen Gründen vermieden werden.

Entstehung

Im April 2009 wurde ein „Aktionsplan gegen Homophobie“ vom Berliner Abgeordnetenhaus fraktionsübergreifend beschlossen. Zur Umsetzung des Beschlusses wurde im Februar 2010 vom Senat ein Maßnahmenpaket unter dem Titel „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ beschlossen.

Dem Aktionsplan vorangegangen waren vermehrte homophobe Vorfälle, welche zu dem politischen Bewusstsein führten, dass dringend eine Handlungsnotwendigkeit besteht. Eine Bestandsanalyse von Aktivitäten und Projekten ergab, dass die bisherigen Angebote nicht ausreichten, um homo- und transsexuellenfeindliche Einstellungen und Verhaltensweisen nachhaltig abzubauen.

Nach dem Abgeordnetenhaus-Beschluss wurde die LADS beauftragt, den Senatsbeschluss zu erstellen und hat hierfür in einem partizipativen Verfahren die Verwaltung und die zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure aus den LSBTTI-Communities zusammengebracht. Dazu wurden eine Steuerungsrunde und fünf ressortübergreifende Arbeitsgruppen gebildet, die die Umsetzung der jeweiligen Handlungsfelder diskutiert und Maßnahmenvorschläge entwickelt haben. Eine Reihe von Maßnahmen existierte bereits, die nun durch die Handlungsfelder strategisch ergänzt wurden. Die Maßnahmenvorschläge wurden von den entsprechenden Abteilungen und Einrichtungen der Verwaltung in Hinblick auf Zuständigkeiten und Umsetzbarkeit geprüft und sind dann in das Maßnahmenpaket eingeflossen.

Finanzierung

Die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ wird im Doppelhaushalt 2010/2011 mit 2.108.000 Euro finanziert. Ein sehr großer Teil davon ist in der Senatsverwaltung für Bildung angesiedelt. Für den Wandel in der Verwaltung sind 100.000 Euro vorgesehen.

Zielgruppen

Die Initiative richtet sich an alle Berlinerinnen und Berliner. Ziel des Aktionsplans ist es, die Akzeptanz sexueller Vielfalt zu erhöhen. Daher wurde bei der Erarbeitung der Maßnahmen auch die Zivilgesellschaft in Form der LSBTTI-Communities mit einbezogen. Durch die Mitwirkung zielgruppenspezifischer Abteilungen wird sichergestellt, dass die vielfältigen Zielgruppen auch erreicht werden. Weiterhin werden zur Umsetzung der Maßnahmen auch Projekte gefördert, die von Trägern aus der Zivilgesellschaft durchgeführt werden.

Maßnahmen, die speziell den „Wandel der Verwaltung“ im gleichnamigen Handlungsfeld vorantreiben sollen, richten sich an Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Verwaltung. Um Bewusstsein über sexuelle Vielfalt zu schaffen, für diese zu sensibilisieren und auch Wissen zu vermitteln, werden verschiedene Fortbildungen angeboten, die sich sowohl an Senatsverwaltungen wie auch an Bezirksämter und weitere Behörden richten. Konzipiert sind sie als Diversity-Trainings mit dem Schwerpunkt sexuelle Identität/geschlechtliche Vielfalt. Mit verschiedenen Schulungsformaten (Präsentationen, Halbtagsseminaren sowie Ein- und Zweitagestrainings sowie einer Fortbildungsreihe für Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren) werden die unterschiedlichen zeitlichen Kapazitäten und Bedarfe der Zielgruppen berücksichtigt und eine hohe Zielgruppenorientierung ermöglicht, die den Transfer in den Arbeitskontext fördert.

Die Trainings sind darauf angelegt, auch eine Außenwirkung zu entfalten: einerseits auf die fachliche Ebene, also die Themen- und Handlungsfelder, die in der Zuständigkeit der jeweiligen Verwaltungseinheit liegen. Diversity-Aspekte sollen

dabei in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, Vorschriften und Gesetzen einfließen. Andererseits beziehen sie sich auf die personelle Ebene, also den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitenden und auch auf den Kontakt mit Kundinnen und Kunden.

Empfehlungen

- Für die auf den Wandel in der Verwaltung abzielenden Fortbildungen ist es essentiell, dass die Angebote und Inhalte auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind.
- Unterschiedliche Angebote sind nicht nur zwischen den einzelnen Hierarchieebenen zu machen (Führungskräfte/Mitarbeitende), sondern auch zwischen den einzelnen Verwaltungen.
- Die einzelnen Verwaltungen haben nicht nur verschiedene Arbeitsschwerpunkte, sondern auch unterschiedliche Kommunikationskulturen. Daher ist auch auf eine spezifische Ansprache zu achten (zum Beispiel Ausschreibungstext, Wahl der Sprache, zielgruppenspezifische Flyer).
- Neben der Kommunikation muss auch der Koordination eine Schlüsselrolle eingeräumt werden. So hat es sich bewährt, Verwaltungseinheiten mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf bereits im Vorfeld einzubinden und auch an der Konzeptentwicklung zu beteiligen.
- Eine besondere Funktion kommt den Aus- und Fortbildungsbeauftragten zu, da sie mit der Kultur in ihrer Verwaltung vertraut sind. Mit ihnen erfolgt die Abstimmung über die Art und Inhalte der Ansprache, das Anmeldeverfahren und die inhaltliche Schwerpunktsetzung. Je nach hausinterner Kultur können auch die Büroleitungen eine ebenso zentrale Funktion einnehmen.
- Ein wichtiger Aspekt für die Gestaltung der Fortbildungen ist der Transfer der Inhalte in die Arbeitspraxis. Dabei ist bedarfsorientiert vorzugehen und darauf zu achten, dass auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen wird. Bewährt hat sich das Arbeiten mit Fallbeispielen und Inhalten, die von den Teilnehmenden selbst eingebracht werden.

- Ein gutes Briefing der Referentinnen und Referenten sowie Trainerinnen und Trainern beinhaltet auch einen Einblick in die Kultur der jeweiligen Verwaltung.
- Um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sicherzustellen, werden Qualitätssicherungsmaßnahmen angewendet. Dazu gehören die Evaluation durch die Teilnehmenden, die Evaluation durch die Trainerinnen und Trainer und eine weitere Rückkoppelung mit den Aus- und Fortbildungsbeauftragten.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Florencio Chicote
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung (LADS)
E-Mail: florencio.chicote@senias.berlin.de
http://www.berlin.de/lb/ads/gglw/fachbereich

Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld

Durchführende Verwaltung: Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Kulturelle Diversität, Alter
Dauer: 2008 – 2013
Zielgruppe: Menschen mit Migrationshintergrund
Webseite: http://www.berlin.de/lb/intmig/themen

Projektbeschreibung

Das Projekt „Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld" hatte zum Ziel, die interkulturelle Öffnung der Organisation Stadtbibliothek voranzubringen und sie als einen Ort der Bildung für alle zu stärken. Dazu sollten die Bibliotheksangebote für Erwachsene mit Migrationshintergrund erweitert und die Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit intensiviert werden.

Das Projekt setzte sich aus vier Bausteinen zusammen [24]:

1. Erarbeitung einer Checkliste [25] zur interkulturellen Ausrichtung der Bibliothek

Die Checkliste dient zur laufenden Überprüfung der interkulturellen Ausrichtung der Bibliothek und ihrer Weiterentwicklung. [26]

---

24 vgl. Abschlussbericht zum Projekt Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld, http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/themen/ik_projektbericht_bibliotheksarbeit_im_multikulturellen_umfeld_bf.pdf

25 http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/themen/ik_checkliste_stadtbibliothek_interkulturalitaet_12_2009_bf.pdf

26 Für die Ergebnisse der Checkliste vgl. Abschlussbericht zum Projekt Bibliotheksarbeit im multikulturellen Umfeld, S. 3f.

Gegenstand der Checkliste sind sechs Themenblöcke: Ziele und Organisatorisches, Angebot und Kunden, Personal, Leitung, Fort- und Weiterbildung sowie Öffentlichkeitsarbeit. Sie enthält insgesamt 32 Kriterien, an denen die Stärken und Schwächen der interkulturellen Arbeit der Stadtbibliothek deutlich werden und aus denen konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Dabei ist jedem Kriterium mindestens ein Parameter zugewiesen, über das eine Messung erfolgen kann.

Die Checkliste wurde von einer Projektgruppe aus acht Mitarbeitenden und einem Moderatorenteam entwickelt. Sie ist so angelegt, dass sie regelmäßig eingesetzt und durchgearbeitet werden kann. Dies soll alle drei Jahre geschehen.

2. Mitarbeitendenbefragung

Die Befragung erfolgte einmalig und wurde mittels eines Fragebogens durchgeführt, der an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet war. Er diente dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess der interkulturellen Öffnung miteinzubeziehen, ein Stimmungsbild von ihnen zu dem Thema zu erhalten, ihre Anregungen und Sichtweisen zu ermitteln und in die weitere Arbeit aufzunehmen. Er war gleichzeitig eine Bestandsaufnahme, bei der Informationen wie zum Beispiel vorhandene Sprachkenntnisse eingeholt wurden und hatte außerdem die Funktion, die Projektarbeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekanntzumachen.[27]

Insgesamt wurden elf Fragen zu vier Themenfeldern gestellt: Interkulturelle Ziele/Themen, Fortbildungen, Sprachkenntnisse und Problemfelder. Der Rücklauf lag bei 63%. Die Ergebnisse der Befragung sind somit repräsentativ.[27]

3. Schulung der Mitarbeitenden

Um die Mitarbeitenden für die Themen der interkulturellen Öffnung zu sensibilisieren und sie zur Umsetzung zu befähigen wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eintägigen Diversity-Trainings fortgebildet. Die Trainings wurden hausintern angeboten und von einem erfahrenen Referenten für interkulturelles

27 Für die Ergebnisse der Befragung vgl. ebd., S. 4f.

Management in Kleingruppen von fünf bis sieben Mitarbeitenden durchgeführt. Die Leitungskräfte waren in den zwei Jahren davor bereits verpflichtet worden, Schulungen zur interkulturellen Kompetenz zu besuchen.

4. Erstellung eines Maßnahmenplans
Zum Abschluss des Projektes wurde ein Maßnahmenkatalog für die Jahre 2010 – 2013 erstellt [28]. Seine Inhalte und die anschließende Priorisierung folgen den Ergebnissen der Auswertung der Checkliste und Befragung. Die personellen und finanziellen Ressourcen der Stadtbibliothek fanden bei der Erstellung des Kataloges ebenfalls Berücksichtigung, um eine realistische Umsetzung der Maßnahmen abzusichern.

Entstehung

Friedrichshain-Kreuzberg ist ein multikultureller Bezirk mit einer langen Zuwanderertradition. Seit Jahren bestehen im Bibliotheksbereich zahlreiche Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund. Schon 1974 eröffnete in Kreuzberg im Bethanien die Namik-Kemal-Bibliothek, die erste türkische Bibliothek außerhalb der Türkei. [29]

Der Bildungsauftrag der Stadtbibliotheken, Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes und mitgestaltendes Leben in der Gemeinschaft zu führen, bedeutet im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten, ihnen Orientierung in der deutschen Gesellschaft zu bieten und sie bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Identitätsfindung zu unterstützen. Dazu gehört zum Beispiel, Migrantinnen und Migranten beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen und ihre

---

28 vgl. ebd., S. 5f.,

29 Inzwischen ist sie mit der Wilhelm-Liebknecht-Bibliothek zur interkulturellen Familienbibliothek fusioniert und ist in der Adalbertstraße am Kottbusser Tor angesiedelt. http://www.berlin.de/citybibliothek/bibliotheken/adalbertstr/interkulturelle_familienbibliothek.html

Sprach- und Lesefähigkeit zu fördern. Bereits der freie und niedrigschwellige Zugang zur Bibliothek kann dabei die Kontaktaufnahme mit der deutschen Gesellschaft erleichtern. Die Bibliotheken sollen aber auch die Verbindung zu den Herkunftsländern, -sprachen und -kulturen ermöglichen, zum Beispiel durch fremdsprachige Medien, deutschsprachige Medien über diese Länder und Kulturen sowie den Zugang zum Internet.

Gleichzeitig soll durch diese Angebote der interkulturelle Austausch und das positive Verständnis für die kulturelle Verschiedenheit gefördert werden. Insofern wurde die interkulturelle Öffnung als systematischer Prozess der öffentlichen Bibliotheken im Bezirk benannt. Dazu sollte die interkulturelle Ausrichtung des Handelns im Sinne eines Diversity Mainstreamings standardisierter und selbstverständlicher in die Arbeitsabläufe und die Organisation verankert, die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden gefördert und die Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten optimiert werden. Das vorliegende Projekt wurde ins Leben gerufen, um diese interkulturelle Öffnung durch konkrete Maßnahmen voranzutreiben und dabei die Qualität und Inhalte der Arbeit zu überprüfen sowie die Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten zu optimieren.

Finanzierung

Im Rahmen des Berliner Integrationskonzepts [30] wurden im Jahr 2008 Gelder vom Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration bereitgestellt, sodass das Modellprojekt „Bibliotheksarbeit im interkulturellen Umfeld“ mit Unterstützung durch ein externes Beratungsunternehmen begonnen werden konnte.

30 vgl. „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ – Das Berliner Integrationskonzept, 2007, S. 63, Leitprojekt 5B – Interkulturelle Organisationsentwicklung in ausgewählten Einrichtungen, http://www.berlin.de/lb/intmig/integrationskonzept.html

Zielgruppen

Um unter anderem Aufschluss über die kulturelle Herkunft und die Sprachkenntnisse der Nutzerinnen und Nutzer zu erhalten, wird seit Anfang der 2000er Jahre alle drei bis vier Jahre ein Monitoring durchgeführt. In den kleineren Bibliotheken werden Daten durch 20-25, im Haus in der Frankfurter-Allee durch 300-500 fragebogengestützte Interviews erfasst. Unterstützung erhalten die Bibliotheken hierfür unter anderem durch die Auszubildenden des Bezirksamtes.

Im Rahmen des Projekts wurden die Zielgruppen nicht direkt eingebunden, standen aber im Mittelpunkt der Betrachtung.

Darüber hinaus existieren bereits Chancengleichheitsstrategien für weitere Zielgruppen: Für Kinder und Jugendliche gibt es Programme zur Sprach- und Leseförderung.[31] Für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen gibt es eine Reihe von Angeboten, besonders das Thema „Zugänglichkeit“ spielt hier eine große Rolle.[32] Auch Barrierefreiheit wird thematisiert.[33] Eine „AG Männer“ entwickelt Strategien, die Bibliotheken auch für männliche Jugendliche attraktiv zu machen.

---

31 „Kinder werden WortStark – Programme zur Sprach- und Leseförderung“, http://www.berlin.de/citybibliothek/sprachfoerderung/wortstark/index.html

32 Es besteht die Möglichkeit, vor Ort eine Lesebrille zu nutzen, sollten Bibliotheksbesucher/innen die eigene vergessen haben. Auch Bücher in Großdruck sind vorhanden. Außerdem gibt es eine hohe Anzahl an Hörbüchern und DVDs werden mit Begleittext für hörgeschädigte Menschen angeschafft.

33 Der Zugang mit Kinderwagen oder Rollstuhl ist in den großen, aber noch nicht in allen kleineren Bibliotheken gewährleistet. Soweit möglich helfen die Mitarbeitenden beim Tragen und bei Bedarf können Medien auch in eine zugängliche Bibliothek geliefert werden. Die Homepage der Bibliotheken ist barrierefrei.

Empfehlungen

- Die Unterstützung durch Führungskräfte muss als wichtige Voraussetzung für einen Organisationsentwicklungsprozess wie die interkulturelle Öffnung angesehen werden. Die verpflichtenden Diversity-Trainings im Vorfeld des Projekts haben wesentlich zu dieser Unterstützung beigetragen.
- Die Trainings für die Mitarbeitenden hatten einen nachhaltigen Effekt, da sie praxisbezogen und auf den Arbeitsalltag ausgerichtet waren. Wichtig ist es, den Zusammenhang zwischen dem Diversity-Konzept und fachlichen Aspekten zu verdeutlichen und den Transfer in die Praxis zu veranschaulichen.
- Im Anschluss an die Trainings wurden die Teilnehmenden mittels eines Fragebogens befragt. Dies ist insofern vorteilhaft, als dass sich daraus der konkrete Bedarf an Maßnahmen für die tägliche Arbeit ableiten lässt (wie zum Beispiel Hilfen zur korrekten Aussprache von nicht-deutschen Namen).
- Es hat sich gezeigt, dass Fragebögen und Checklisten die Stärken und Schwächen der interkulturellen Arbeit der Stadtteilbibliothek transparent machen und die Möglichkeit geben, weitere Maßnahmen daraus abzuleiten. Dabei hat sich die Differenzierung von Fragebögen und Checklisten bewährt, teilweise ergänzen sich beide gegenseitig (zum Beispiel Abfrage des differenzierten Fortbildungsbedarfs).
- Der Maßnahmenkatalog konkretisiert die Umsetzung der interkulturellen Öffnung für die nächsten drei Jahre; die Checkliste sichert durch den geplanten regelmäßigen Einsatz die Nachhaltigkeit des Prozesses.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Susanne Metz
Leiterin des Amtes für Weiterbildung und Kultur
zugleich Leiterin Fachbereich Bibliotheken Friedrichshain-Kreuzberg
E-Mail: susanne.metz@ba-fk.verwalt-berlin.de
http://www.citybibliothek.berlin.de oder http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/stadtbibliothek/bibliothek.html

Veranstaltungsreihe „be Berlin – be diverse“

Durchführende Verwaltung: Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten in Kooperation mit der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Menschen mit Migrationshintergrund
Dauer: November 2009 – Mai 2011
Zielgruppe: Menschen mit Migrationshintergrund; Kultureinrichtungen, Kunstschaffende, Experten im Themenfeld
Webseite: http://www.berlin.de/sen/kultur/beberlinbediverse

Projektbeschreibung

„Be Berlin – be diverse“ ist eine Veranstaltungsreihe, mit der die Berliner Kulturverwaltung Akteure und Institutionen im Kulturbereich dafür sensibilisieren will, den kulturellen Reichtum Berlins, den die über 800.000 Berlinerinnen und Berliner mit migrantischer und post-migrantischer Herkunft in das Gemeinwesen einbringen, besser zu erschließen. Dazu wurde eine Veranstaltung pro Quartal organisiert.

Auftakt der Reihe bildete ein Symposium, bei dem zusammen mit Kulturschaffenden und Expertinnen und Experten die Frage diskutiert wurde, wie kulturelle Vielfalt im Berliner Kulturbetrieb besser einbezogen werden können.

Im Februar 2010 richtete sich mit der Vorstellung der Hertie-Berlin-Studie „Wie tickt die Hauptstadt?“ [34] der Blick zunächst auf die Forschung. In der Diskussion mit den Autoren haben sich dabei auch weitere Forschungsbedarfe herauskristallisiert. Insbesondere die Fragen adäquater zielgruppenspezifischer Ansprache und der sogenannten „Nicht-Nutzer-Forschung“ scheinen von besonderer Relevanz zu sein.

---

34 Hertie-Stiftung Berlin Studie – Leben in Deutschlands Hauptstadt Ausgabe 2009, Hamburg: Hoffmann und Campe, 2008; http://www.hertieberlinstudie.de

Die Präsentation von Best-Practice-Beispielen für kulturelle Vielfalt aus fünf Berliner Kultureinrichtungen bildete den Kern der dritten Veranstaltung, die im Mai 2010 stattfand. Beteiligt waren die Stadtbibliothek Friedrichshain-Kreuzberg, die Rundfunk-Orchester und -Chöre GmbH Berlin, das Kreuzberg Museum, das Museum Neukölln und die Neuköllner Oper e. V. . Dabei erläuterten die Verantwortlichen der beispielgebenden Einrichtungen ihre Strategien zur interkulturellen Öffnung. Im Mittelpunkt der Ausführungen stand, welche Veränderungen hinsichtlich der Programmgestaltung, Personalpolitik und Publikumsansprache zur interkulturellen Öffnung notwendig waren, welche besonderen Anforderungen sich daraus an den Einrichtungsapparat ergeben und welcher kulturelle Zugewinn zu verzeichnen war. [35]

Die besonderen Herausforderungen und Strategien (inter)kultureller Bildung war Thema einer in Kooperation mit dem Deutschen Theater. Nach einem Einblick in die Praxis (Vorstellung der Produktion „Türkisch-Gold“) diskutierten Einrichtungsleitungen mit Vermittlungsexperten und den Besucherinnen und Besuchern über die Rahmen- und Erfolgsbedingungen interkultureller Arbeit.

Ebenfalls im Rahmen der Veranstaltungsreihe sprach der Regierende Bürgermeister von Berlin zur Filmpremiere „Shahada“, bei der die Dimensionen Migrationshintergrund und Religion thematisiert wurden.

Entstehung

Kultureinrichtungen und -politik haben sich früh mit dem Thema Interkultur auseinandergesetzt. Hiervon zeugen spezialisierte Einrichtungen wie die Werkstatt der Kulturen in Neukölln oder das Haus der Kulturen der Welt im Tiergarten. Ausgangspunkt für ein systematischeres Verständnis von Diversity als Quer

35 Dokumentation „be Berlin – be Diverse – Best-Practice-Beispiele Kulturelle Vielfalt“, 2008, http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-kultur/bediverse/bediverse_best_practice_doku_qxd_7.0.pdf

schnittsaufgabe war die Koalitionsvereinbarung der Legislaturperiode 2006-2011, die dezidiert das Thema im Kulturbereich auf die Agenda gesetzt hat.[36] Sie zeugt zudem von einem Perspektivwechsel in der Kulturpolitik im Umgang mit der Realität der Zuwanderungsstadt Berlin: Die Prägung der Debatte durch Defizite und Aspekte der Sozialarbeit wurde von einer Sichtweise abgelöst, die Zuwanderung als Ressource und Querschnittsthema begreift.

Die demografische Entwicklung zeigt, dass kulturelle Bildung in Berlin immer auch interkulturelle Bildung ist. Mit dem Rahmenkonzept kulturelle Bildung wurde seit 2008 die strukturelle Verzahnung von Bildungs- und Kultureinrichtungen bzw. Kunstschaffenden vorangebracht. Ziel dieser Initiative war es, Kooperationen zwischen Schulen und Kitas mit Kultureinrichtungen bzw. Kunstschaffenden in Projekttandems und dauerhaften Partnerschaften zu einem verlässlichen Austausch über die Grenzen der Systeme hinaus anzuregen. In einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe aus Kultur-, Bildungs- und der Jugendverwaltung und im Dialog mit den Akteurinnen und Akteuren wird dieser systematische Ansatz des Rahmenkonzepts seitdem weiterentwickelt.[37] Mit dem Projektfonds kulturelle Bildung, verwaltet vom Geschäftsbereich kulturelle Bildung der Kulturprojekte Berlin GmbH, stehen erstmals auch Mittel als Anreizförderung für eine vermittlungspolitische Offensive zur Verfügung. Die Berücksichtigung interkultureller Aspekte gehörte von Beginn an zu den wesentlichen Förderkriterien. Mit dem kontinuierlichen Monitoring von Förderentscheidungen in der Einzel- und Projektförderung haben sich Indikatoren zur Erfolgsmessung etabliert.

---

36 Darin wird gefordert, interkulturelle Bildungsarbeit sowie „vorhandene Kulturorte als Lernorte interkultureller Kompetenz zu stärken. Wichtige Zielgruppen sind dabei Kinder, Jugendliche und ältere Menschen mit Migrationshintergrund. Die öffentlich geförderten Kultureinrichtungen werden angehalten, kulturelle Vielfalt als ein Leitprinzip ihrer Arbeit zu betrachten." (Abschnitt 2.9 Kultur, Kulturelle und Soziale Integration), http://www.berlin.de/rbmskzl/koalitionsvereinbarung/abss9.html

37 Kulturelle Bildung – ein Rahmenkonzept für Berlin! , 2008, http://www.bwfinfo.verwalt-berlin.de/DokLoader.aspx?DokID=2730

Vor dem Hintergrund dieses erfolgreichen Modells wurde erwogen, diesen strukturellen Ansatz auch auf das Thema Vielfalt zu übertragen. Es fehlten hierzu jedoch den Bildungseinrichtungen vergleichbare Strukturen, in denen das Querschnittsthema ähnlich systematisch bearbeitet werden könnte.

Die Kulturverwaltung hat sich daher zunächst auf Anreize für die Entwicklung in den Künsten konzentriert. Insbesondere Einrichtungen der Freien Szene wie das Hebbel am Ufer (HAU) haben in den letzten Jahren systematisch Kontakte zu den verschiedenen migrantischen Szenen aufgebaut. Mit dieser Erfahrung im Rücken konnte sich das 2008 neu positionierte Ballhaus Naunynstraße als Ort für post-migrantisches Kulturschaffen zu einem bundesweit beachteten und vielfach ausgezeichneten Modellprojekt entwickeln.

Zuwanderung als Ressource ernstzunehmen bedeutet, dass sich die traditionellen Kultureinrichtungen stärker öffnen müssen, um die demografische Realität stärker und sichtbarer als bisher auf den Ebenen Personal, Publikum und Programm abzubilden. Auch als Instrument zur Anregung von und Sensibilisierung für interkulturelle Öffnungsprozesse dient die Veranstaltungsreihe "be Berlin – be diverse".

Finanzierung

Für das Projekt standen keine eigenen finanziellen Mittel im Haushalt der Kulturverwaltung zur Verfügung. Die Realisierung der Veranstaltungsreihe war daher nur durch die Unterstützung der gemeinnützigen Hertie-Stiftung möglich.

Zielgruppen

Die Besucherforschung zeigt tendenziell, dass das Berliner Kulturpublikum durch einen hohen Anteil an Frauen, Älteren sowie Menschen mit einem hohen Bildungsniveau und überdurchschnittlichem Einkommen geprägt ist. Neben jüngeren Menschen sind insbesondere Nutzerinnen und Nutzer mit Zuwanderungsge

schichte in den meisten Einrichtungen noch unterdurchschnittlich repräsentiert. Das gleiche gilt für Programmmacher in den Theatern und Orchestern, Ausstellungshäusern, Museen, Gedenkstätten und Bibliotheken.

Die Einbindung der Zivilgesellschaft in den Prozess der Strategiefindung über das Auftakt-Symposium war in diesem Zusammenhang hilfreich. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus dem Migrationskontext und Spezialistinnen und Spezialisten, die sich in Kultureinrichtungen oder Verwaltungen mit dem Thema auseinandergesetzt haben, ist der Politik ein gutes Bild des Status quo und der Handlungsbedarfe vermittelt worden.

Empfehlungen

- Im Hinblick auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden lassen sich insbesondere für die Gestaltung des Formats Lehren für die Zukunft ableiten. So sollten nicht nur Spezialisten, sondern auch bisher nicht mit der Materie beschäftigte Akteure, darunter insbesondere auch Leitungspersonal, zu den Diskussionen eingeladen werden. Damit die Neutralität gewährleistet wird, sollte eine externe Moderation eingesetzt werden.
- Zu beachten ist auch, dass Menschen mit völlig unterschiedlichen Wissensständen an den Veranstaltungen teilnehmen. Teilnehmende ohne Vorerfahrungen müssen sich mit Kennern der Materie auseinandersetzen. Dazu muss der Gefahr begegnet werden, dass erstere sich nicht von der Fachdiskussion abgehängt fühlen, während letztere das Gefühl bekommen, dass die Diskussion nicht vorankommt.
- Veranstaltungen entwickeln eine Eigendynamik. Um neben den Fachleuten und Lobbyisten auch anderen Perspektiven Gehör zu verschaffen, sollte das Veranstaltungsformat abwechslungsreich gestaltet sein, so dass in unterschiedlichen Formaten (z. B. Plenum, Arbeitsgruppen, Worldcafé, Fishbowl etc.) unterschiedliche Arten der Partizipation geboten werden.

- Festzuhalten bleibt, dass das Ziel der Förderung der Teilhabe sich auf alle Gruppen erstrecken muss. "Be Berlin – be diverse" ist ein Ansatz, der den Dialog zwischen den Institutionen und der Zivilgesellschaft fördert und damit für das Potential bisher marginalisierter Gruppen sensibilisiert. Der Austausch wurde als sehr befruchtend empfunden und eine Handlungsempfehlung war daher, die Reihe fortzusetzen, um den Austausch weiterhin zu gestalten.

Kontaktdaten Ansprechperson:

Dr. Alice Halsdorfer
Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten
Referat für Grundsatzangelegenheiten
Brunnenstraße 188 | 10119 Berlin
E-Mail: alice.halsdorfer@kultur.berlin.de,
http://www.berlin.de/sen/kultur/beberlinbediverse

BIG Hotline – Hilfe bei häuslicher Gewalt gegen Frauen

Durchführende Verwaltung: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen – Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik
Maßgebliche Diversity-Dimensionen: Geschlecht
Dauer: Seit 1999
Zielgruppe: Von häuslicher Gewalt betroffene Frauen und deren Unterstützerinnen und Unterstützer
Webseite: http://www.big-hotline.de

Projektbeschreibung

Die BIG Hotline ist eine Hilfe-Hotline für Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind.[38] Es handelt sich dabei um eine zentrale Anlaufstelle für Betroffene und deren Umfeld, welche als Erstberatung fungiert und die täglich von 9 bis 24 Uhr erreichbar ist. Anrufende erhalten eine erste Unterstützung, Orientierungshilfe und werden über rechtliche und polizeiliche Möglichkeiten, über Schutzunterkünfte und weiterführende Beratungsangebote und Unterstützung informiert und bei Bedarf weitervermittelt. Auch Behörden, soziale Einrichtungen und Institutionen, die mit dem Thema häusliche Gewalt konfrontiert sind, können sich an die Hotline wenden.

Ziel ist es, allen betroffenen Frauen mittels eines niedrigschwelligen Angebots Hilfe und Unterstützung anzubieten. An die BIG Hotline wenden sich Frauen jeden Alters, Frauen unterschiedlicher Schichtzugehörigkeit, Frauen mit und ohne Kinder, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen unterschiedlicher psychosexueller Identität und Frauen mit Behinderungen. Damit auch alle Frauen das

38 Dokumentation: BIG Hotline 1999 bis 2010 – Hilfe für Frauen und deren Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, 2011, http://www.big-hotline.de/PDF/2011/BIG-Hotline_DOKU_Endfassung.pdf

Angebot nutzen können, sind eine zielgruppenspezifische Ansprache sowie der Abbau von Barrieren, die den Zugang für einige Zielgruppen erschweren, für das Projekt essentiell.

Die BIG-Hotline kooperiert in der konkreten Beratungstätigkeit eng mit den fünf Fachberatungs- und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt: BORA, Frauenberatung TARA, Frauenraum, Frauentreffpunkt und Interkulturelle Initiative. Diese übernehmen tagsüber auch die telefonische Beratung der Hotline. Als einer von drei Bausteinen des BIG e. V. (Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen e. V.) besteht eine enge Verknüpfung mit der BIG - Koordinierung und den dort angesiedelten Arbeitsgremien sowie der Fachkommission häusliche Gewalt, in denen alle mit der Thematik konfrontierten Institutionen (Projekte, Verwaltung, Polizei, Justizbehörden) vernetzt sind und zusammenarbeiten.

Entstehung

Bereits Anfang der Neunziger Jahre bestanden Überlegungen, eine Stelle zu schaffen, die die verschiedenen Aktivitäten gegen häusliche Gewalt koordiniert. 1994 wurde mit der „Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen“ (BIG e. V.) der Verein gegründet, der die Tätigkeiten bis heute ausführt. 1995 hat das „Berliner Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt“ seine Arbeit als koordinierende Stelle aufgenommen. Finanziert wurde es als Modellprojekt vom Bundesfrauenministerium und der Berliner Senatsverwaltung für Frauen, um exemplarisch in der Bundesrepublik eine interdisziplinäre und interinstitutionelle Kooperation gegen häusliche Gewalt aufzubauen.

Bei der im Rahmen des Projekts durchgeführten Situationsanalyse wurde unter anderem das Fehlen einer zentralen Vernetzungsstelle für die bereits in Berlin bestehenden Angebote sowie eine Unterversorgung am Abend und am Wochenende festgestellt. Daraufhin erfolgte die Entwicklung eines Konzeptes für eine Hotline mit 24-stündiger Erreichbarkeit und mit einem mobilen Interventionsteam.

1999 nahm die BIG Hotline erstmals ihre Arbeit auf. Die Finanzierung erfolgte durch die Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen. Aufgrund der eingeschränkten Nachfrage in den Nachtstunden ist die Besetzung des Telefons auf 9 bis 24 Uhr beschränkt. 2001 wurde auch die mobile Intervention realisiert, finanziert durch eine Großspende der Philip Morris GmbH.

Im Jahr 2005 startete ein weiteres Angebot: proaktives Arbeiten. Nach einer polizeilichen Wegweisung des Täters bei einem Einsatz häuslicher Gewalt erhält die BIG Hotline von der Polizei per Fax die Telefonnummer der Frau, ihr Einverständnis vorausgesetzt. Die BIG Hotline nimmt dann von sich aus den Kontakt mit der betreffenden Frau auf. Dies wird ebenfalls von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen gefördert.

2006 wurde die Hotline durch E-Mail- und Chat-Beratung ergänzt. Beide Angebote sind darauf ausgelegt, die Privatsphäre der Klientin besonders zu schützen.

Finanzierung

Die Hotline wird von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit 314.059 Euro gefördert.[39] Zusätzlich akquiriert das Projekt Spenden. Die mobile Intervention wird weiterhin durch Sponsoring finanziert.

Zielgruppen

Die Gruppe der von Gewalt betroffenen Frauen ist in sich nicht homogen, sondern spiegelt die gesamte Vielfalt der in der Stadt lebenden Frauen wider. Merkmale wie Alter, Schichtzugehörigkeit, Familiensituation, Herkunft, Migrationshintergrund, sexuelle Identität und Behinderungen sind völlig unterschiedlich ausgeprägt. Dieser Vielfalt wird durch verschiedene Maßnahmen wie

39 Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2010.

zielgruppenspezifische Ansprache, interkulturelle Kompetenz, Gebärdendolmetschen und Barrierefreiheit begegnet.

Für Migrantinnen, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, steht ein Pool von mehr als 100 Dolmetscherinnen zur Verfügung, die 51 unterschiedliche Sprachen übersetzen. Ein Faltblatt klärt in neun verschiedenen Sprachen über die Arbeit der Hotline auf.[40] Es besteht eine Vernetzung mit migrationsspezifischen Einrichtungen, die kontinuierlich ausgebaut wird und zur Planung gemeinsamer Strategien und Aktionen genutzt wird. Außerdem kann auf die kostenlose rechtliche Erstberatung durch auf das Aufenthalts- und Familienrecht spezialisierte Anwältinnen, die in den Frauenberatungsstellen angeboten wird, verwiesen werden. Die Mitarbeiterinnen der BIG Hotline werden regelmäßig im Bereich interkultureller Kompetenzen fortgebildet. Einige Mitarbeiterinnen haben eigene Migrationserfahrung, die sie in die konkrete Beratungsarbeit einbringen.

Auch lesbische Frauen erleben Gewalt. Um lesbischen Frauen das Angebot der BIG Hotline zugänglicher zu machen, arbeitet diese mit lesbenspezifischen Einrichtungen in der Stadt zusammen und setzt die erarbeiteten Standards für Unterstützungsangebote im Anti-Gewalt-Bereich für lesbische Frauen um.

Um Frauen mit körperlichen Behinderungen, psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen besser zu erreichen, bestehen Kontakte zu Behindertenverbänden und anderen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Die Kontakte dienen dazu, auf die Hotline aufmerksam zu machen, Frauen mit Behinderung gezielt anzusprechen, über häusliche Gewalt und die Folgen aufzuklären und über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren. Gehörlose und hörgeschädigte Frauen können die Hotline per Fax kontaktieren oder die Möglichkeit der Onlineberatung nutzen. Auf der Internetseite der BIG Koordinierung sind zudem Informationen in Gebärdensprache eingestellt. Mittlerweile sind zwei Frauenhäuser und drei Zufluchtswohnungen auf die Bedürfnisse gehörloser Frauen eingestellt, so dass hier eine gezielte Weitervermittlung erfolgen kann.

---

40 http://www.big-hotline.de/PDF/BIG-flyer.pdf

Eine weitere Zufluchtswohnung kann blinde Frauen mit Führhund aufnehmen. Information, Unterstützung und Begleitung erfahren viele behinderte Frauen auch über die mobile Intervention, bei der auch eine Gebärdendolmetscherin hinzugezogen werden kann.

Weitere Zielgruppen der BIG Hotline sind Freundinnen und Freunde, Verwandte, Nachbarinnen und Nachbarn und Kolleginnen und Kollegen von Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, aber auch Menschen, die in ihrem beruflichen Kontext mit häuslicher Gewalt zu tun haben. Eine besonders enge Kooperation besteht mit der Polizei. Sie fungiert als wichtiger Multiplikator, indem sie bei ihren Einsätzen zu häuslicher Gewalt die betroffenen Frauen auf das Angebot der BIG Hotline aufmerksam macht, Informationsmaterial über die BIG Hotline weiter gibt oder die Kontaktdaten der Frauen für das proaktive Arbeiten weiterleitet. Enge Kooperationspartner sind ebenfalls der Berliner Krisendienst, der Kindernotdienst, der Jugend- und Mädchennotdienst sowie das Netzwerk behinderter Frauen.

Von häuslicher Gewalt betroffene Männer gehören nicht zur eigentlichen Zielgruppe, werden aber an entsprechende Institutionen weitergeleitet.

Empfehlungen

- Ein zentraler Erfolgsfaktor von BIG als Gesamtprojekt, von dem auch die BIG-Hotline profitiert, ist die Vertiefung der umfassenden Kooperationen zwischen den unterschiedlichen Institutionen und Einrichtungen. Durch die Einbringung der Expertise der jeweils unterschiedlich spezialisierten Institutionen wird die Qualität verbessert werden. Gleichzeitig lernen die Akteure voneinander.
- In der Anfangsphase wurde der Kooperationsprozess von einem von der Senatsverwaltung für Frauen einberufenen „Runden Tisch zum Berliner Aktionsplan gegen häusliche Gewalt“ begleitet. Dieser war politisch besetzt und sicherte so dem Thema die nötige Aufmerksamkeit und Wertschätzung.

- Heute erfolgt die Begleitung des Prozesses durch eine Fachkommission „Häusliche Gewalt“[41] , in der alle mit dem Thema befassten Institutionen, Verwaltungen und NGOs vertreten sind und die gemeinsam den aktuellen Stand und die Qualität von Interventionen bewerten, ggf. Lücken identifizieren und Maßnahmen weiter entwickeln. Die Beteiligung der Staatssekretärin für Frauenpolitik sichert die politische Unterstützung.
- Essentiell für das Erreichen und eine fachgerechte Beratung der Frauen ist das Bewusstsein, dass die Zielgruppe in sich divers ist und daher auch verschiedene Konzepte für die unterschiedlichen Teilgruppen angewendet werden müssen. Die Angebotsstruktur unterliegt daher einem kontinuierlichen Prozess der Überprüfung, um möglichst passgenau alle Zielgruppen zu erreichen.
- Die Anpassung der Konzepte und Einrichtungen erfolgt dabei schrittweise. Beispiele hierfür sind der Auf- und Ausbau des Sprachmittlerinnenpools, um den Bedürfnissen von Migrantinnen gerecht werden zu können, die nach und nach erfolgende, bestimmten Formen von Beeinträchtigungen gerecht werdende Ausstattung einzelner Einrichtungen sowie Erstellung von Informationsmaterialien in Gebärden- bzw. Leichter Sprache.
- Bei der Darstellung von Menschen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ist darauf zu achten, dass sich alle angesprochen fühlen. So wurde zum Beispiel bei einer Plakataktion eine Frau dargestellt, mit der sich von den Gesichtszügen, der Haut- und Haarfarbe her sowohl Betrachterinnen deutscher wie nicht-deutscher Herkunft identifizieren können.
- Einmal jährlich werden die Projekte gruppenweise entsprechend ihrer inhaltlichen Zielsetzungen von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen zu Projektbereichsgesprächen eingeladen. Diese dienen dem Austausch zu inhaltlichen Themen und aktuellen Entwicklungen und haben sich sehr bewährt.

41 http://www.big-koordinierung.de/mitteilungen/pdfs/1007_FachkommissionHaeusliceGewalt.pdf

Kontaktdaten Ansprechperson:

Gabriela Illigens
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen
Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik
Referat Frauen in besonderen Konflikt- und Lebenslagen
E-Mail: Gabriela.Illigens@senwtf.verwalt-berlin.de
http://www.berlin.de/sen/frauen/gewalt

Impressum

Herausgeberin:
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)
Oranienstraße 106 | 10969 Berlin
http://www. berlin.de/lads

Redaktion:
Alexander von Dippel (Eine Welt der Vielfalt e. V.)
Dr. Sonja Dudek (LADS)
Kerstin Gudermuth (Eine Welt der Vielfalt e. V.)
Rufus Sona (Stiftung SPI)

Gestaltung: ariadne an der spree GmbH

V. i. S. d. P.: Anja Wollny
Pressestelle der Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit und Soziales

ISBN: 978-3-9814707-2-7

Berlin, November 2011

DIVERSITY
VIELFALT
DIVERSITY
DIVERSITY
VIELFALT

DIVERSITY
VIELFALT
DIVERSITY
DIVERSITY
VIELFALT

ISBN: 978-3-9814707-2-7