Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Berlin

Diversity-Prozesse in Berliner Bezirksverwaltungen

Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ 2013-2015

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **2**

1. Initiierte Prozesse **4**

1.1 Bezirksübergreifende Maßnahmen 4

1.2 Bezirksprozesse 7

1.2.1 Bezirk Lichtenberg 8

1.2.2 Bezirk Pankow 16

1.2.3 Bezirk Tempelhof-Schöneberg 22

1.2.4 Konzept für eine Schulung zum Thema „Diversity und Sprache"
Sabine Rotte, Saideh Saadat-Lendle und Dr. Mehmet Ata 28

2. Zentrale Handlungsfelder **36**

2.1 Vielfalt zum Ausdruck bringen! Diversity in der Sprache 37

2.2 Diversity und öffentlicher Raum
Barbara Willecke 44

3. Fazit **47**

Einleitung

Die vorliegende Broschüre dokumentiert Prozesse und Ergebnisse des Projekts *„Vielfalt in der Verwaltung“ (ViVe)*. Das Projekt wurde vom 1. Mai 2013 bis zum 30. April 2015 durchgeführt und aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und im ersten Jahr auch aus Mitteln des Bundesministeriums des Innern finanziert. *ViVe* wurde von der *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)* in Kooperation mit dem Verein *Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. (EWdV)* durchgeführt. Am Projekt waren die Berliner Bezirke Lichtenberg, Pankow und Tempelhof-Schöneberg beteiligt. Das Ziel des Projekts bestand darin, die beteiligten Bezirke in ihrem Umgang mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger zu stärken.

Berlin ist Vielfalt

Vielfalt ist das, was Berlin auszeichnet und ganz wesentlich zur Anziehungskraft der Stadt beiträgt. Der Begriff Vielfalt verweist nicht allein auf die Tatsache, dass Menschen aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands und der Welt nach Berlin ziehen oder der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund derzeit fast achtundzwanzig Prozent der Berliner Gesamtbevölkerung beträgt. Vielfalt bezieht sich auf mehr als die ethnische und kulturelle Herkunft. Menschen unterschiedlicher Religionen oder Weltanschauungen, mit und ohne Behinderung, Junge und Ältere, Menschen unterschiedlicher sexueller Identitäten, Frauen, Männer, inter- und transsexuelle Menschen leben und arbeiten in Berlin.

Vielfalt ist Chance und Herausforderung zugleich. Auf der einen Seite ist Vielfalt ein großes Potential Berlins, das zur Anziehungskraft der Stadt beiträgt. Auf der anderen Seite muss im sozialen wie im beruflichen Alltag mit Unterschieden umgegangen werden. Unterschiedliche Bedürfnisse müssen wahrgenommen, eigene Vorstellungen von Normalität und Abweichung geprüft und eine gemeinsame Basis manchmal erst gefunden werden. Zentrale Voraussetzung für ein gelingendes Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Wertvorstellungen ist die Wertschätzung von Vielfalt und die Förderung einer Kultur der Nichtdiskriminierung.

Vielfalt in der Verwaltung

Was allgemein für das Zusammenleben in Berlin gilt, gilt natürlich in besonderem Maße für die Berliner Verwaltung. Verwaltungen sind dabei sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch in ihrer Rolle als Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger zunehmend gefragt.

Als größte Arbeitgeberin Berlins steht die Verwaltung in den nächsten Jahren vor großen Umbruchprozessen. Die Personlastatistiken zeigen, dass in den nächsten 15 Jahren jährlich bis zu fünftausend Beschäftigte altersbedingt aus den Bezirks- und Senatsverwaltungen ausscheiden.[1] Der Senat steht vor der Herausforderung, neues Personal für die Verwaltung gewinnen zu müssen.

1 http://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php

Hierbei bemühen sich viele Bereiche bereits heute darum, bei Neueinstellungen bislang in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen zu berücksichtigen. Jenseits von Personaleinstellungen wird es in Zukunft verstärkt darum gehen müssen, mit vielfältigem Personal so umzugehen, dass sich die Beschäftigten in ihren Arbeitsbereichen wertgeschätzt fühlen und ihre Arbeitskraft effektiv einbringen können. Forschung in diesem Feld hat gezeigt, dass Einstellung und Anwesenheit heterogener Beschäftigter allein nicht zwingend einen größeren Mehrwert für Organisationen darstellen. Vielmehr müssen Organisationen in der Lage sein, aktiv mit der vorhandenen Vielfalt umzugehen. Dies ist insbesondere Aufgabe des Führungspersonals, so dass Kompetenz im Umgang mit Vielfalt zunehmend wichtiger für Führungskräfte wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in Bezug auf die Rolle der Verwaltung als Arbeitgeberin Diversity-Kompetenz sowohl im Bereich der Personaleinstellung als auch in der Personalführung zu einer immer wichtiger werdenden Schlüsselkompetenz wird.

Die Verwaltung ist nicht nur in Bezug auf ihre heterogenen Beschäftigten, sondern auch mit Blick auf die Bürgerinnen und Bürger in der Verantwortung, mit Vielfalt umzugehen. So heißt es in § 11 unter dem Stichwort „Bürgerorientierung“ der *Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung*: „Die Berliner Verwaltung ist interkulturell ausgerichtet. Toleranz und Weltoffenheit gehören zu den Maßstäben des Verwaltungshandelns ihrer Dienstkräfte. Die Behörden erbringen ihre Leistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zuverlässig, kompetent, verständlich, freundlich und so schnell wie möglich. Menschen mit Behinderung, werdende Mütter und Elternteile mit Kleinkindern sind bevorzugt zu bedienen.“[2] Der Geschäftsordnung folgend und die Zusammensetzung der Bevölkerung berücksichtigend muss sich die Verwaltung verstärkt darum bemühen, Informationen und Angebote so aufzubereiten, dass alle Bürgerinnen und Bürger erreicht werden. So ist, um nur ein Beispiel zu nennen, schon heute angesichts des demographischen Wandels Barrierefreiheit für immer mehr Menschen Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. In den letzten zwanzig Jahren hat es in Berlin diesbezüglich enorme Fortschritte gegeben. Es sind aber weitere Anstrengungen notwendig, so muss beispielsweise überlegt werden, welche Bedarfslagen es bei der immer größeren Gruppe an hochbetagten Menschen gibt und in welcher Form Informationen und Leistungen zur Verfügung gestellt werden müssen, um diese Gruppe zu erreichen.

Das Projekt *„Vielfalt in der Verwaltung“*

Das Projekt *„Vielfalt in der Verwaltung“ (ViVe)* hat sich mit einer der zentralen Fragen der Verwaltungsmodernisierung beschäftigt. Es zielte darauf, Bezirksverwaltungen darin zu unterstützen, ihre Angebote so zu konzipieren, dass sie stärker auf die bestehenden Lebens- und Bedarfslagen der Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet sind. Dies setzte eine intensive Beschäftigung mit der Frage voraus, wie Angebote der Verwaltung und Verwaltungshandeln konzipiert sein müssen, um unterschiedlichen Bedarfslagen gerecht zu werden.

Da direkter Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern insbesondere auf Bezirksebene stattfindet, wurde das Projekt in Kooperation mit drei Berliner Bezirken durchgeführt.

2 https://www.berlin.de/sen/inneres/buerger-und-staat/verfassungs-und-verwaltungsrecht/geschaeftsordnung-der-berliner-verwaltung/ggo-i/artikel.30098.php

Eine Besonderheit des *ViVe-Projekts* bestand darin, dass von Projektseite aus keine Themen vorgegeben wurden, sondern diese zum Teil erst im Projektverlauf gemeinsam mit bezirklichen Akteurinnen und Akteuren entwickelt wurden. In der Projektkonzeption war vorgesehen, dass im ersten Projektjahr zusammen mit dem jeweiligen Bezirk Empfehlungen für Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt entwickelt werden, deren Umsetzung dann im zweiten Projektjahr begleitet werden sollte. Zudem wurde den beteiligten Bezirken die Teilnahme an zwei Schulungsreihen zum Umgang mit Vielfalt angeboten. Jenseits der bezirklichen Ebene konnte im Projekt das Berliner Netzwerk *„Vielfalt und Chancengleichheit“* weiter entwickelt werden. Detaillierte Informationen über die Projektbausteine und ihre Umsetzung können im nächsten Kapitel nachgelesen werden.

1.Initiierte Prozesse

In diesem Kapitel werden sowohl bezirksübergreifende als auch bezirksspezifische Projektbestandteile und -prozesse dargestellt. Dabei liegt der Fokus auf der Beschreibung der Prozesse in den am Projekt beteiligten Bezirken, die das Kernstück des Projektes darstellten.

1.1 Bezirksübergreifende Maßnahmen

Steuerungsrunde

Der zweijährige Projektprozess wurde durch eine Steuerungsrunde begleitet. Die Steuerungsrunde war ein Instrument zum Monitoring des Projektprozesses. Grundsätzlich wurden hier der erreichte Stand der Projektumsetzung mit den Zielen und Zeitplänen abgeglichen, reflektiert und gegebenenfalls notwendige Anpassungen oder Veränderungen im Projektverlauf angeregt und abgestimmt. Die Steuerungsrunde war daher ein wesentlicher Bestandteil des Feedbackprozesses bei allen Schritten (beziehungsweise Phasen) der Projektumsetzung. Sie diente darüber hinaus zum fachlichen Austausch und zur Steuerung der Projektumsetzung. Die Steuerungsrunde setzte sich aus den folgenden Personen zusammen:

- Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
- Dr. Sonja Dudek, Projektleitung LADS
- Daya Gudermuth, Projektmitarbeiterin EWdV
- Karin Wüsten und Katarina Niewiedzial, Integrationsbeauftragte des Bezirks Pankow
- Gün Tank, Integrationsbeauftragte des Bezirks Tempelhof-Schöneberg
- Bärbel Olhagaray, Integrationsbeauftragten des Bezirks Lichtenberg
- Bettina Ulbrich, Gebietskoordinatorin des Bezirks Lichtenberg
- Dr. Czarina Wilpert, Diversity-Expertin EWdV
- Prof. Dr. Gertraude Krell, Diversity-Expertin

Im Projektzeitraum traf sich die Steuerungsrunde insgesamt zu sechs zweistündigen Arbeitstreffen und wurde vom Projektteam oder der Leitung der *LADS* moderiert.

Die Themen der Steuerungsrunde richteten sich nach dem Stand der Projektumsetzung. Zum Projektauftakt wurden zur ersten Steuerungsrunde neben den oben genannten Mitgliedern auch die Bürgermeisterin des Bezirks Tempelhof-Schöneberg, Angelika Schöttler, und die Bürgermeister der Bezirke Pankow, Matthias Köhne, und Lichtenberg, Andreas Geisel, sowie die Senatorin der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat, und die Staatssekretärin, Barbara Loth, eingeladen. Ziel dieser Sitzung war die Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarungen durch die Bürgermeister und die Bürgermeisterin der Bezirke und die Senatorin. Daran anschließend fand ein Austausch über den bisherigen Stand der Projektumsetzung und die Planung der nächsten Schritte zur Umsetzung statt. Hervorgehoben wurde von mehreren Seiten, dass die Bedeutung des Themas Top-Down vermittelt werden müsse und dass es wichtig sei, den Nutzen der Beschäftigung mit Vielfalt für die alltägliche Arbeit sehr deutlich zu machen. In diesem Rahmen wurde auch über die Besetzung der Diversity-Umsetzungsteams in den Bezirken diskutiert.

In der zweiten Sitzung der Steuerungsrunde wurde der Projektverlauf diskutiert und erörtert, wie gegebenenfalls mit Widerständen umgegangen werden kann. Grundsätzlich wurde die Notwendigkeit betont, dass die Umsetzungsteams am Ende des ersten Projektjahrs konkrete Maßnahmen erarbeitet haben sollten, die dann im zweiten Projektjahr umgesetzt werden können.

Die dritte Sitzung der Steuerungsrunde fand am Ende des ersten Projektjahres statt. Hier wurden die Ergebnisse der Prozesse in den drei Bezirken vorgestellt und diskutiert. Im Rahmen der Diskussion wurden folgende Hindernisse und Motoren für die Partizipation und Kommunikation im Diversity-Implementierungsprozess in der Verwaltung erörtert:

Hinderlich	Förderlich
• wenn der Ball/ die Verantwortung hin- und her gespielt wird • wenn Ängste vorherrschen • wenn Ansätze oder Fragestellungen zu abstrakt oder zu allgemein sind • nicht vorhandene Betroffenheit • fehlende Problemwahrnehmung • Überbelastung der Mitarbeitenden und weiterer Personalabbau • fehlende Ressourcen, um Bedarfe beantworten zu können (deswegen lieber keine Bedarfe „wecken“)	• **konkreter Ansatz** oder **ein Problem**, damit die Beteiligten eine direkte Verbindung zu sich herstellen können (Betroffenheit als Motor). • vorhandene **Netzwerke** (auf Unterstützungssysteme zugreifen) • vorhandene **Grundsensibilität** (kann geschult werden) • **Schlüsselpersonen** als Motoren • bereits bestehende **Zusammenarbeit** von **Verwaltung** und **Zivilgesellschaft** • den **konkreten Nutzen** sehen

Die vierte Sitzung der Steuerungsrunde war zugleich die Auftaktsitzung der neuen Projektphase. Der Stand des Projektprozesses wurde besprochen und Vorschläge zur weiteren Umsetzung diskutiert. Mit den vorliegenden Empfehlungskatalogen für jeden Bezirk ging das Projekt in die Umsetzungsphase.

In der fünften und sechsten Sitzung der Steuerungsrunde wurde der Stand der Umsetzung in den Bezirken besprochen. Die Bezirke berichten, inwiefern sie die Prozesse der Implementierung eigenständig fortsetzen. Die *LADS* bietet niedrigschwellig über den Projektzeitraum hinaus Unterstützung an. Das Projektteam dankt allen Beteiligten für die gute Zusammenarbeit.

Netzwerk *„Vielfalt und Chancengleichheit“*

Im Rahmen des Projekts wurde das Netzwerk *„Vielfalt und Chancengleichheit“* koordiniert und weiter entwickelt. Im Netzwerk sind auf Senatsebene die Bereiche vertreten, die sich um die Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bemühen.

An den Sitzungen des Netzwerks nehmen die folgenden Bereiche teil:

- Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik
- Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration
- Fachbereich Seniorenpolitik
- Fachbereich für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (Fachbereich LSBTI)
- Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Das Netzwerk wird durch Prof. Dr. Gertraude Krell wissenschaftlich begleitet und beraten.

Das Ziel des Netzwerks besteht darin, Strategien und Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in Berlin zu fördern. Die Treffen des Netzwerks tragen dazu bei, dass sich die Teilnehmenden regelmäßig über ihre Projekte, Aktivitäten und Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit informieren. Der Austausch von Erfahrungen mit Strategien und Konzepten trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit der Bereiche zu erhöhen. Zudem gelingt es durch die Vernetzung besser, Vorgehensweisen aufeinander abzustimmen und gemeinsame Projekte anzustoßen. Um die Arbeit des Netzwerks breiter bekannt zu machen, hat das Netzwerk eine Broschüre entwickelt, die online auf den Seiten der *LADS* eingesehen werden kann und in gedruckter Form vorliegt.

Diversity-Fortbildungsreihe:
Schlüsselkompetenz für den Umgang mit Vielfalt für Führungskräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Berliner Bezirksverwaltungen

Um mit der Unterschiedlichkeit von Menschen und Lebenskonzepten im beruflichen Alltag sensibel umzugehen und Veränderungsprozesse diversitygerecht umsetzen und begleiten zu

können, benötigen Führungskräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eine geschulte Wahrnehmung, theoretische Grundlagen sowie Methodenkompetenz. Hierfür wurde im Rahmen des Projekts eine spezifische Fortbildungsreihe angeboten, an der Führungskräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowohl aus den Berliner Bezirksverwaltungen als auch aus Organisationen der Berliner Zivilgesellschaft teilnahmen.

In der Fortbildung wurde der eigene Umgang mit Vielfalt reflektiert, Wissen und Methoden zum kompetenten Umgang mit Vielfalt erworben und erarbeitet, wie das Thema im Arbeitsalltag umgesetzt werden kann.

Die Fortbildung verfolgte folgende Ziele:

- Erweiterung der Diversity-Kompetenz der Teilnehmenden durch die Vermittlung von fundiertem Hintergrundwissen
- Analyse des eigenen Arbeitsfeldes und Umsetzung von eigenen Diversity-Maßnahmen
- Förderung des Austauschs und Vernetzung von Verwaltung und Zivilgesellschaft

Die Fortbildung wurde methodisch abwechslungsreich von Trainerinnen und Trainern durchgeführt, die die Dimensionen der Vertiefungsmodule in ihren Biographien abbilden. Die Methoden umfassten selbstreflexive Übungen, Kleingruppenarbeit, Theorieinputs, moderierte Diskussionen und kollegiale Beratung. Alle Module wurden von in Theorie und Praxis erfahrenen Trainerinnen und Trainern durchgeführt. Die Reihe wurde kontinuierlich durch eine Fortbildungsleitung begleitet.

Inhaltlich bestand die Fortbildung aus sechs Modulen – einem Diversity-Grundlagentraining, vier Vertiefungsmodulen und einem Praxismodul. Ausgehend vom *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* befassten sich die Vertiefungsmodule mit den Dimensionen „Geschlecht“, „Lebensalter“, „Ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe“, „Behinderung“, „Religion und Weltanschauung“, „Sexuelle Identität“ und zusätzlich mit der Dimension „Sozialer Status“. Im Praxismodul konnten die Teilnehmenden in Anwendung des Gelernten ihren eigenen Arbeitsbereich analysieren und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt erarbeiten. Die Fortbildung wurde mit der Präsentation der Projekte, die die Teilnehmenden in ihren Arbeitsbereichen – in Verwaltung und Zivilgesellschaft – umsetzen werden, beendet.

1.2 Bezirksprozesse

Es ist naheliegend, ein Projekt mit Fokus auf der Förderung von Vielfalt im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern gemeinsam mit Berliner Bezirken durchzuführen. In den Bezirken kommt es in erster Linie zu direktem Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt. Gemeinsam mit den Bezirken lassen sich dementsprechend am besten Herausforderungen und Bedarfslagen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt ermitteln. Im Folgenden werden die individuell und unterschiedlich verlaufenen Prozesse in den am Projekt beteiligten Bezirken dargestellt.

1.2.1 Bezirk Lichtenberg

Ausgangslage

Im Bezirksamt Lichtenberg wurden seit 2007 viele Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit angestoßen und umgesetzt.[3] 2008 wurde Lichtenberg von der Bundesregierung als *Ort der Vielfalt* ausgezeichnet: Mit dieser Auszeichnung wird das Engagement für Weltoffenheit und Toleranz geehrt. Zudem ist Lichtenberg ein Bezirk, der für die Beteiligung seiner Bürgerinnen und Bürger bekannt ist. Der Bezirk Lichtenberg hat bereits in einem Projekt mit dem Titel *„Europäische Städte gegen Rassismus“* mit der *Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)* zusammen gearbeitet. Mit diesem Projekt wurde das Ziel verfolgt, in den Bezirken Aktionspläne gegen Rassismus zu entwickeln. In Lichtenberg hat in diesem Zusammenhang eine Arbeitsgruppe zum Thema „Unterschiedliche Nutzung des öffentlichen Raums“ gearbeitet und allgemeine Empfehlungen zum Umgang mit Konfliktlagen im öffentlichen Raum formuliert. An diesen Prozess wollte der Bezirk mit seiner Teilnahme am *ViVe-Projekt* anknüpfen. Gemäß einem Beschluss des Bezirksamts setzte sich der Bezirk im *ViVe-Projekt* mit dem Thema „Nutzung von öffentlichen Räumen durch unterschiedliche Gruppen unter Berücksichtigung verschiedener Diversity-Dimensionen…“ auseinander.[4] In Lichtenberg waren die Integrationsbeauftragte, Bärbel Olhagaray, und die Gebietskoordinatorin, Bettina Ulbrich, Ansprechpersonen für das *ViVe-Projekt*.

Bezirksprozesse im Projekt

Wie in den anderen am Projekt beteiligten Bezirken wurde auch in Lichtenberg mit einer **Bestandsaufnahme** begonnen. Hierbei ging es darum, in Erfahrung zu bringen, welche Aktivitäten zur Förderung des Umgangs mit Vielfalt es in Lichtenberg bereits gibt und welche Bedarfslagen von den Akteurinnen und Akteuren vor Ort gesehen werden. Um dies zu ermitteln, wurden Interviews mit Schlüsselpersonen aus dem Bezirksamt geführt.

Zur Erstellung der Bestandsaufnahme konnten die folgenden Personen interviewt werden:

- die Beauftragte für Menschen mit Behinderung
- die Integrationsbeauftragte
- die Gleichstellungsbeauftragte
- der Leiter des Jugendamts und die Leiterin des Fachbereichs Jugendarbeit
- eine Teamleiterin des Ordnungsamts
- die Leiterin des Sozialamts und die Leiterin des Fachbereichs Materielle Hilfen nach SGB VIII

3 Lichtenberg für Demokratie: http://www.berlin.de/ba-lichtenberg/politik/demokratie.html

4 http://www.berlin.de/imperia/md/content/balichtenberghohenschoenhausen/politik/protokolle/2013/protokoll_16.07.2013.pdf?start&ts=1422272113&file=protokoll_16.07.2013.pdf

Aufgrund der geringen Anzahl an Interviews hat die Bestandsaufnahme nicht den Anspruch, repräsentativ zu sein.[5] Vielmehr gibt die Bestandsaufnahme subjektive interessante Einblicke in den bezirklichen Umgang mit Vielfalt.

Vor dem Hintergrund der Maßgabe des Bezirks, sich im Projekt mit dem Thema „Vielfalt im öffentlichen Raum“ zu beschäftigen, wurde zunächst – wie in den anderen Bezirken auch – ein **Diversity-Umsetzungsteam** gebildet. Das Ziel der gemeinsamen Arbeitsgruppe war die Formulierung von Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung des Umgangs mit Vielfalt im öffentlichen Raum. Als konkretes Objekt wurde schließlich der Fennpfuhlpark ausgewählt, da es hier insbesondere in Bezug auf das öffentliche Grillen und die Müllsituation in der Vergangenheit schon öfter zu Konflikten gekommen war.

Das Diversity-Umsetzungsteam hatte die Aufgabe, im ersten Projektjahr Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt im Fennpfuhlpark zu formulieren. Die Mitglieder des Umsetzungsteams wurden vom Bezirk auswählt. Es nahmen nicht an allen Sitzungen dieselben Personen teil, an jeder der Sitzung waren auch Organisationen und Personen aus der Zivilgesellschaft des Bezirks beteiligt. Aus der Verwaltung nahmen an einer oder mehreren Sitzungen des Diversity-Umsetzungsteams die folgenden Bereiche teil:

- Integrationsbeauftragte
- Gebietskoordinatorin Lichtenberg-Nord
- Straßen- und Grünflächenamt
- Polizei
- Gleichstellungsbeauftragte
- Koordinatorin für Kinder- und Jugendbeteiligung
- Ordnungsamt
- Umweltbüro

Aus der Zivilgesellschaft haben teilgenommen:

- publicata e.V.
- Bürgerlotsen Lichtenberg
- Stadtteilzentrum Lichtenberg
- Bürgerverein Fennpfuhl e.V.

Insgesamt wurden im ersten Projektjahr drei halbtägige Workshops mit dem Diversity-Umsetzungsteam durchgeführt.

5 Die Bestandsaufnahme ist unter:
http://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/diversity/vielfalt-in-der-verwaltung/vive-vielfalt-in-der-verwaltung/
veröffentlicht.

Im **ersten Workshop** (09.12.2013) wurde das Projekt vorgestellt und die Bedeutung eines kompetenten Umgangs mit Vielfalt in der Verwaltung diskutiert. Dabei wurde auch der Bezug zu den bisherigen Aktivitäten des Bezirks im Themenfeld Diversity und öffentlicher Raum hergestellt. Im Anschluss daran hielt Barbara Willecke, Expertin für Freiraumplanung und Vielfalt im öffentlichen Raum, einen Vortrag mit praktischen Beispielen aus ihrer Arbeit. An diesen schloss sich eine Diskussion an.[6] Abschließend wurde diskutiert, welche Aspekte des Vortrags sich auf die Nutzung des Fennpfuhlparks übertragen lassen und welche spezifischen Fragestellungen und Herausforderungen von den Teilnehmenden gesehen werden.

Im **zweiten Workshop** (17.02.2014) wurde eine von Frau Willecke angeleitete Begehung des Fennpfuhlparks mit einer anschließenden Diskussion im Stadtteilzentrum verbunden. Zu diesem Termin wurden vom Bezirk weitere Initiativen und Organisationen, die am Park tätig sind, eingeladen. Bei der angeleiteten Begehung wurden an verschiedenen Stationen diversityrelevante Aspekte erörtert. So wurde zum Beispiel diskutiert, von wem der jeweilige Bereich vermutlich oder erfahrungsgemäß genutzt wird, wer den Bereich nicht nutzt und was der Grund dafür sein könnte. Im Anschluss an die Begehung wurde diese im Stadtteilzentrum in Form von Arbeitsgruppen ausgewertet. Dabei wurde zunächst festgestellt, dass bestimmte Gruppen, über die bei der Begehung gesprochen wurde, nicht am Workshop teilnehmen, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit einer sichtbaren Behinderung. Zentral wäre, auch diese Gruppen zu erreichen. Dieser Aspekt wurde dementsprechend in die Empfehlungsliste aufgenommen.

Im Workshop wurden in Arbeitsgruppen und im Anschluss daran im Plenum die folgenden Fragen erörtert:

- Welche Erkenntnisse habe ich in Bezug auf die unterschiedlichen Gruppen von Nutzerinnen und Nutzern aus der Begehung gewonnen?
- Wie kann ich in meiner Funktion zu einer diversityorientierten Parknutzung (das heißt einer Nutzung durch vielfältige Gruppen) beitragen?

Insbesondere beim Austausch im Stadtteilzentrum wurde deutlich, dass ein Teil der angesprochenen Anregungen in Bezug auf den Park bauliche Veränderungen betrafen. Ein anderer Teil bezog sich auf das Wissen über Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzendengruppen, die Kommunikation von Gruppen miteinander und um Beteiligungsverfahren. In der Diskussion wurde zum Beispiel angemerkt, dass es eine Skepsis von Erstbewohnerinnen und Erstbewohnern und Berührungsängste den später Zugezogenen gegenüber gebe. Es wurde thematisiert, dass auch in der Diskussion häufig Annahmen über Gruppen, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund, geäußert würden, diese aber nicht vertreten seien und es dementsprechend auch kein wirkliches Wissen über diese Gruppen gebe.

[6] Wir danken dem Beirat für frauenspezifische Belange der Senatsverwaltung für Umwelt und Stadtentwicklung für die kompetente Unterstützung in Form der Expertise von Frau Willecke.

Auf Basis der Ergebnisse des zweiten Workshops erstellte das Projektteam eine Systematik in Tabellenform, in der für jede Station der Begehung zwischen Bedarf, Ziel und Maßnahme unterschieden wurde. Ein Teil der Empfehlungen bezog sich auf bauliche Veränderungen, ein anderer Teil auf Veränderungen, die darauf zielen, Wissen und Kommunikation verbessern.

Die Tabelle wurde im Rahmen des **3. Workshops** (02.04.2014) vorgestellt und diskutiert. Die Korrekturen und Änderungswünsche der Teilnehmenden wurden eingearbeitet.

Maßnahmenkatalog

Am Ende des ersten Projektjahres ist ein umfangreicher Katalog an Empfehlungen entstanden, der Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt im Fennpfuhlpark enthält. Diese Empfehlungen lassen sich in zwei Bereiche untergliedern. Zum großen Teil handelt es sich um Empfehlungen mit Fokus auf bauliche Veränderungen im Park. Des Weiteren wurden Empfehlungen formuliert, die darauf zielen, mehr Wissen über Bedürfnisse von Anwohnenden und Nutzenden zu erlangen und Kommunikation und Partizipation verschiedener Gruppen im und am Park zu verbessern.

Im Folgenden werden einige Ziele und zu ihrer Erreichung empfohlene Maßnahmen exemplarisch vorgestellt. Dabei werden zunächst einige Empfehlungen, die sich auf bauliche Veränderungen im Park beziehen, vorgestellt. Die Orte, um die es geht, lassen sich auf der Karte auf Seite 15 nachvollziehen.

In Bezug auf die **Freizeitsportanlage** im Park wurde festgestellt, dass Mädchen und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind. Als Ziel wurde dementsprechend formuliert, dass mehr Mädchen und Frauen diese Anlage nutzen sollten. Als Maßnahme zur Zielerreichung wurde vorgeschlagen, dass Mädchen und Frauen befragt werden sollten, welche Angebote auf dem Platz vorhanden sein müssten, damit dieser für die Zielgruppe attraktiver ist.

In Bezug auf das **Rosenrondell** wurde kritisiert, dass die Sitzgelegenheiten dort nicht barrierefrei zugänglich sind. Als Ziel wurde formuliert, dass das Rondell barrierefrei zugänglich sein sollte, damit es auch für ältere Menschen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Kinderwagen gut erreichbar ist. Als konkrete Maßnahme wurde angeregt, Stufen an einer Stelle abzuflachen.

Der **Grillplatz** im Park wurde als Ort von Konflikten benannt. Dabei wurde der Bedarf nach mehr Platz zum Grillen angesprochen. Als konkrete Maßnahmen wurden diesbezüglich empfohlen, die befestigte Fläche um den Grill herum zum Grillen frei zu geben und Regeln zum Grillen klar und deutlich auf einem gut lesbaren Schild bekanntzugeben beziehungsweise diese den Nutzenden im direkten Gespräch zu vermitteln.

Nicht nur in Bezug auf den Grillplatz, aber dort in besonderem Maße, wurde der Müll im Park als Problem angesprochen. Um diesem Problem zu begegnen, wurde empfohlen, die Bepflanzung um den Grillplatz so zu stutzen, dass von außen eine Einsicht auf den Platz möglich ist. Zudem wurde empfohlen, temporär größere Müllbehälter aufzustellen, um prüfen zu können, ob das Müllproblem dadurch abnimmt.

Mit Blick auf den **Spielplatz vor dem Stadtteilzentrum** wurde festgehalten, dass es hier zu wenig Spielelemente für Kinder gibt und empfohlen, weitere anzuschaffen. Zudem wurde empfohlen, die Bänke für Betreuungspersonen näher am Spielplatz aufzustellen, damit die Kinder besser beaufsichtigt werden können.

Weitere Empfehlungen richten sich auf die Verbesserung von Information, Kommunikation und Partizipation von und über verschiedene Bevölkerungsgruppen im Park. Folgende Empfehlungen wurden gegeben:

1. Ziel: Die verschiedenen Gruppen von Nutzenden werden an wichtigen Entscheidungen, die den Fennpfuhlpark betreffen, beteiligt, damit ihre unterschiedlichen Perspektiven und Interessen berücksichtigt werden können.

   Als mögliche Maßnahme zur Umsetzung dieses Ziels wurde unter anderem eine Befragung von Anwohnenden angeregt, um in Erfahrung zu bringen, welche Empfehlungen und Bedarfslagen diese in Bezug auf den Park sehen.

2. Ziel: Es gibt mehr Kontakt zwischen den Gruppen, die den Fennpfuhlpark nutzen. Es wird mehr miteinander und weniger übereinander gesprochen.

   Zur Umsetzung dieses Ziels wurden gemeinsame Aktivitäten im Park angeregt.

3. Als weiteres Ziel wurde formuliert, dass die zuständigen Ämter und Träger in der Lage sein sollten, zu einer konstruktiven Lösung von Konflikten im Fennpfuhlpark beizutragen.

   Als praktische Maßnahme wurden Schulungen und Fortbildungen zum Umgang mit Vielfalt und zum Umgang mit Konflikten zwischen unterschiedlichen Gruppen empfohlen.

Umsetzung der Maßnahmen

Im Anschluss an die Erstellung des Empfehlungskatalogs im ersten Projektjahr konnte dieser dem damaligen Bezirksbürgermeister vorgestellt werden. Es wurde darauf hingewiesen, dass der Katalog das zentrale Projektergebnis ist, das dem Bezirk bei Entscheidungen, die den Park angehen, langfristig behilflich sein kann. Die Empfehlungen sind in Bezug auf die Kosten ihrer Umsetzung sehr unterschiedlich und sind zum Teil nicht kurzfristig umsetzbar. Es wurde angeboten, aus Projektressourcen einige Empfehlungen im Bereich Information, Kommunikation und Partizipation gemeinsam mit dem Bezirk umzusetzen.

Im Anschluss an das Gespräch mit dem Bürgermeister brachte der Bezirk die Projektergebnisse in verschiedene Gremien ein und setzte sukzessive eine Vielzahl der formulierten Empfehlungen um. Dabei ist es gelungen, eine Reihe von Empfehlungen über Spenden oder durch den Kiezfonds zu realisieren. Darüber hinaus wird angestrebt, einige Maßnahmen, die größere Ausgaben erfordern, künftig in die Haushaltsplanung des Bezirks zu übernehmen.

Zur Umsetzung der Maßnahmen konnten auch anliegende Unternehmen (Apotheken) zur Unterstützung gewonnen werden, aber auch soziale Einrichtungen (Jugendfreizeiteinrichtungen und ähnliche), die mit Unterstützung des Kiezfonds ehrenamtliche Arbeit im Park leisten (Verschönerung des Rondells und Weißenseer Weg 100).

Im Rahmen des Projekts wurden die folgenden Empfehlungen umgesetzt:

- **Schriftliche Befragung der Anwohnenden und mündliche Befragung von Nutzerinnen und Nutzern des Parks**

  Mit der Befragung wurde das Ziel verfolgt, mehr über Nutzung, Wünsche und Anregungen von denjenigen zu erfahren, die in unmittelbarer Nähe des Parks wohnen. Insgesamt wurden Fragebögen an fünfhundert Haushalte gesendet, die per Zufallsstichprobe ausgewählt wurden.

  Der Fragebogen wurde vom Projektteam entwickelt und mit dem Bezirk abgestimmt. Darin wurde nach dem Nutzungsverhalten zu den Jahres- und Tageszeiten, zu den verschiedenen Orten im Park sowie nach Ideen zu Verbesserungen der Parkanlage gefragt. Daneben wurden demographische Daten erhoben.

  Zudem wurden an zwei Tagen vierundsiebzig Nutzerinnen und Nutzer des Parks mit Hilfe des Fragebogens mündlich befragt. Alle Daten wurden anonym ausgewertet.

  Mit den Ergebnissen liegen dem Bezirk nun nach soziodemographischen Merkmalen untergliederte Empfehlungen von Anwohnenden und Nutzerinnen und Nutzern des Parks vor. Eine ausführliche Darstellung der Befragungsergebnisse kann auf der *LADS*-Website und der Seite von *EWdV* eingesehen werden.

- **Eine weitere Empfehlung, die im Projekt aufgegriffen wurde, war das** Bemühen um eine stärkere Einbeziehung von Anwohnenden mit Migrationshintergrund.

  Dazu wurde eine schriftliche Einladung zu einem gemeinsamen Erfahrungsaustausch über den Park an einhundert Haushalte in fünf umliegenden Wohnhäusern verteilt. Darauf gab es keine Resonanz. In einem zweiten Versuch konnten im Rahmen eines Festes im Jugendclub „*Judith Auer*“ sieben Personen gewonnen werden, um über ihre Wünsche in Bezug auf den Park zu sprechen. Die Ergebnisse wurden dem Bezirk übergeben.

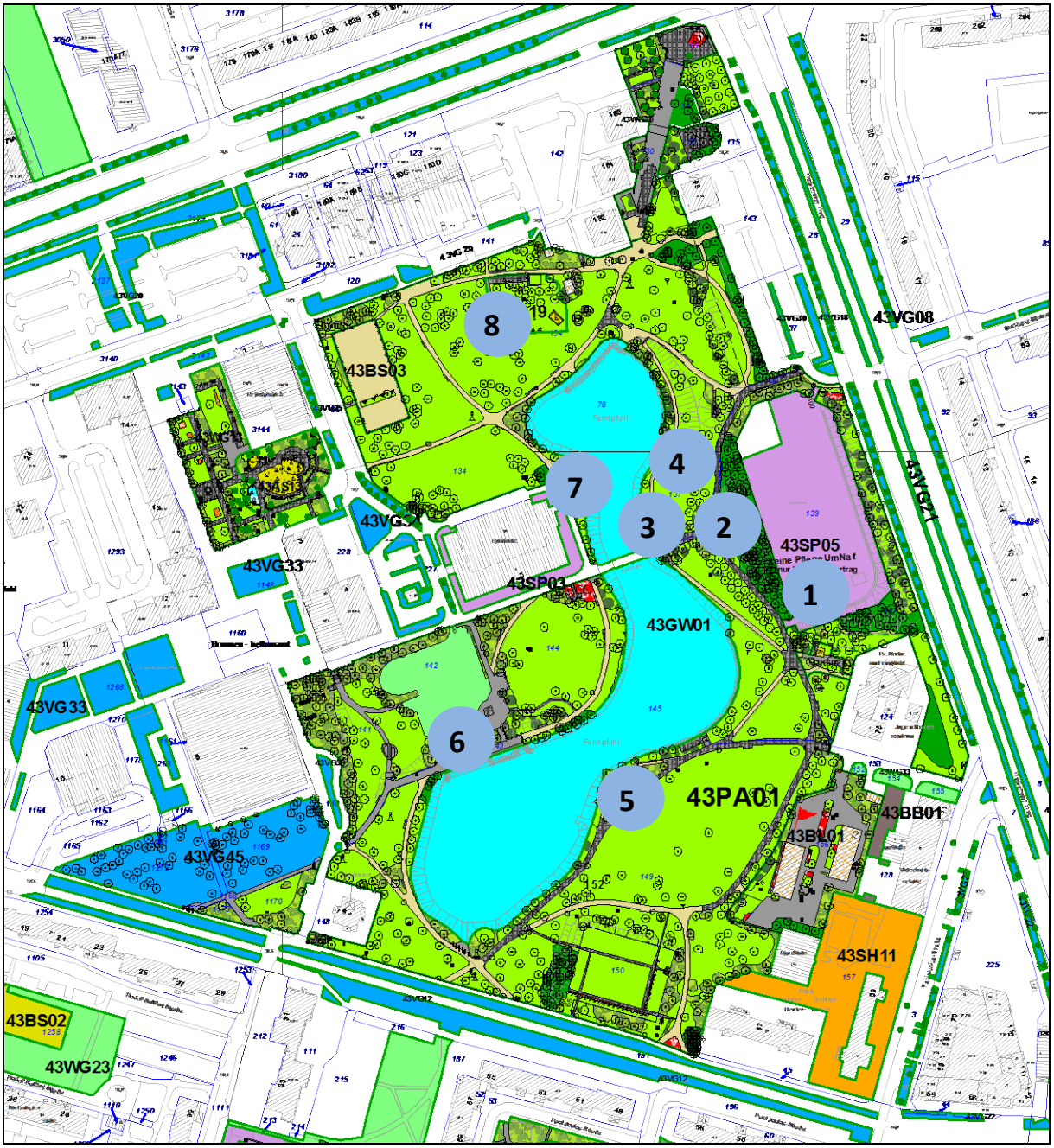
- **Ebenfalls vom Projekt aufgegriffen wurde die Empfehlung, eine** eintägige Schulung für Mitarbeitende des Ordnungsamts **durchzuführen.**

  Diese Schulung zielte zunächst darauf, die Mitarbeitenden des Ordnungsamts für verschiedene Nutzendengruppen zu sensibilisieren. Des Weiteren bot die Schulung die Möglichkeit, alltägliche Konfliktsituationen mit Nutzendengruppen im Park zu schildern und gemeinsam über gelungene Lösungen zu diskutieren.

Der **Abschlussworkshop** des Projekts fand am 26.03.2015 im Lichtenberger Rathaus statt. An dem Workshop nahmen die Bezirksbürgermeisterin und die Leiterin der *LADS* teil. In dem Workshop wurden die Ergebnisse des zweijährigen Projekts im Bezirk vorgestellt und diskutiert. In einer Präsentation durch Bezirksverantwortliche wurde deutlich, dass viele der abgegebenen Empfehlungen aufgegriffen und umgesetzt wurden beziehungsweise werden. Für die Zukunft gibt es schon einige Ideen, wie der Kontakt unter den Nutzenden des Parks verbessert werden kann. So ist zum Beispiel die Idee geäußert worden, im Park ein gemeinsames Grillfest unter dem Motto „Über den eigenen Grillrand schauen“ zu organisieren. Die *Landesantidiskriminierungsstelle* wird vorbehaltlich einer entsprechenden Projektbewilligung das Thema Partizipation und Vielfalt weiter vertiefen und kann den Bezirk in diesem Themenfeld unterstützen.

Karte Fennpfuhlpark

Quelle: Straßen- und Grünflächenamt Lichtenberg



1. Freizeitsportanlage
2. Rosenrondell
3. Vor der Brücke
4. Bootsverleih
5. Grillplatz
6. Terrasse am Teich
7. Nische mit zwei Banken
8. Spielplatz und Plansche vor dem Stadtteilzentrum

1.2.2 Bezirk Pankow

Ausgangslage

Pankow setzt sich seit einigen Jahren aktiv mit dem Umgang mit Vielfalt auseinander. Das Engagement des Bezirks für Weltoffenheit und Toleranz wurde 2008 von der Bundesregierung ausgezeichnet, in dem Pankow als *„Ort der Vielfalt"* geehrt wurde. Pankow hat aufgrund eines BVV-Beschlusses schon 2007, ein Jahr nach Inkrafttreten des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*, die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet und damit seine Bereitschaft betont, für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung in der Verwaltung einzutreten. In diesem Beschluss wurde neben dem Charta-Beitritt auch festgelegt, dass die Verwaltung ein Diversity-Konzept erarbeiten sollte.[7]

In Pankow fungierte die Integrationsbeauftragte als Ansprechperson des Bezirks für das Projekt. Diese war anfangs Karin Wüsten und nach deren Pensionierung die jetzige Beauftragte, Katarina Niewiedzial.

Bezirksprozesse im Projekt

Begonnen wurde der Prozess in Pankow mit einer **Bestandsaufnahme.** Hierbei ging es darum, in Erfahrung zu bringen, welche Aktivitäten zur Förderung des Umgangs mit Vielfalt es in Pankow bereits gibt und welche Bedarfslagen von den Akteurinnen und Akteuren im Bezirk gesehen werden. Um relevante Interviewpartnerinnen und -partner zu ermitteln, wurde ein Schreiben des Bezirksbürgermeisters an die Stadträtinnen und Stadträte mit der Bitte verschickt, Interviewpersonen zu benennen. Auf dieser Grundlage konnten in Pankow insgesamt fünf Interviews mit folgenden Schlüsselpersonen geführt werden:

- der Integrationsbeauftragten
- dem Behindertenbeauftragten
- der Gleichstellungsbeauftragten
- der Zuständigen für Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination des öffentlichen Gesundheitsdienstes.
- vermittelt über den Behindertenbeauftragten: Zwei Einrichtungen für Menschen mit geistigen Behinderungen

Aufgrund der geringen Anzahl an Interviews hat die Bestandsaufnahme nicht den Anspruch repräsentativ zu sein. Sie bietet vielmehr interessante Einblicke in den bezirklichen Umgang mit Vielfalt aus Sicht von Schlüsselpersonen.[8]

---

7 http://www.berlin.de/imperia/md/content/bapankow/pressestelle/ba-beschluesse/22.01.2013_charta_der_vielfalt_beitreten.pdf?start&ts=1359541106&file=22.01.2013_charta_der_vielfalt_beitreten.pdf

8 Die Bestandsaufnahme ist unter: http://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/diversity/vielfalt-in-der-verwaltung/vive-vielfalt-in-der-verwaltung/ veröffentlicht.

Neben der Durchführung der Bestandsaufnahme war die Etablierung eines **bezirklichen Diversity-Umsetzungsteams** ein weiterer zentraler Schritt. Durch das oben schon erwähnte Schreiben des Bezirksbürgermeisters sowie durch persönliche Ansprachen der Integrationsbeauftragten konnten zu Beginn des Projekts Teilnehmende für ein bezirkliches Diversity-Team gewonnen werden. Die Mitglieder dieses Teams hatten die Aufgabe, sich im ersten Projektjahr mit der Bedeutung des Themas Vielfalt für ihre Arbeitsbereiche zu beschäftigen und sich auf Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die Förderung von Vielfalt zu verständigen.

Am Diversity-Team in Pankow nahmen im ersten Projektjahr die folgenden Bereiche regelmäßig teil:

- Integrationsbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Behindertenbeauftragter
- Büro der Bezirksverordnetenversammlung
- Bereich Personalentwicklung
- Tiefbau- und Landschaftsplanung
- Jugendamt
- Bürgeramt

Insgesamt fanden im ersten Projektjahr vier halbtägige Workshops mit dem Diversity-Umsetzungsteam statt sowie ein Workshop mit Interessensvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern. Die Workshops wurden von einer externen Diversity-Beraterin begleitet.

Im **ersten Workshop** (18.09.2013) wurden das *ViVe-Projekt* vorgestellt. Danach wurden Fragen geklärt und es fand ein erster Austausch über Bedarfslagen statt, die von den Teilnehmenden benannt wurden.

Im **zweiten Workshop** (20.11.2014) wurden verschiedene Diversity-Ansätze allgemein vorgestellt und diskutiert. Im Anschluss daran tauschten sich die Teilnehmenden mit Hilfe der folgenden Leitfragen aus:

- Wie ist die Bevölkerung zusammengesetzt, an die sich unsere Dienstleistungen richten sollen?
- Wer nutzt unsere Dienstleistungen? Wer nutzt sie nicht?

Im Anschluss daran wurden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme in Pankow vorgestellt. Dabei wurden insbesondere die oben genannten Bedarfslagen diskutiert.

Für den **dritten Workshop** (15.01.2014) bereitete das *ViVe*-Projektteam der *LADS* und des Vereins *Eine Welt der Vielfalt* auf Basis der bisherigen Diskussion und der Bestandsaufnahme eine Übersicht über Bedarfslagen und Empfehlungen vor. Diese Übersicht wurde vorgestellt, erläutert, diskutiert und gemeinsam mit den Teilnehmenden überarbeitet. Im Anschluss daran wurden dem Umsetzungsteam Ergebnisse aus einem Workshop mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern vorgestellt.

Dieser **Workshop mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern** (13.01.2014) diente dazu, weitere Bedarfe aus Sicht der Bürgerinnen und Bürger zu ermitteln. Die Teilnehmenden dieses Workshops wurden hauptsächlich über die bezirklichen Beiräte gewonnen. Im Workshop wurden die in der Bestandsaufnahme gesammelten Empfehlungen vorgestellt und von den Teilnehmenden diskutiert. Darüber hinaus wurden weitere Empfehlungen formuliert, die dem Umsetzungsteam übermittelt wurden.

Auf Grundlage der Arbeit des Diversity-Umsetzungsteams, den Anregungen aus dem Workshops mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern und den in der Bestandsaufnahme geäußerten Bedarfslagen wurden vom Projektteam (*LADS* und *EWdV*) mögliche Ziele und Maßnahmen für den Bezirk zusammengestellt. Diese wurden in einem **vierten Workshop** (19.02.2013) erneut bearbeitet. Als Ergebnis wurde ein Katalog erstellt, der insgesamt achtundzwanzig Empfehlungen mit Zielsetzung und Maßnahmen im Bezirk umfasst. Dieser Katalog ist das zentrale Produkt der Projektarbeit im ersten Jahr und eine Grundlage, auf der der Bezirk in den folgenden Jahren Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt implementieren kann. Dabei ist wichtig anzumerken, dass die achtundzwanzig Empfehlungen keine abschließende Liste darstellen, da zum Beispiel nicht alle Ämter und Bereiche der bezirklichen Verwaltung im Diversity-Umsetzungsteam vertreten waren. Dieser Umstand wurde von den Teilnehmenden kritisiert und dementsprechend wurde als eine Empfehlung in den Maßnahmenkatalog aufgenommen, weitere Bereiche für die Teilnahme am Umsetzungsteam zu gewinnen.

Maßnahmenkatalog

In Zusammenarbeit mit dem Umsetzungsteam des Bezirksamtes Pankow wurde am Ende des ersten Projektjahrs ein umfangreicher Empfehlungskatalog vorgelegt. Dieser Katalog enthält Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der bezirklichen Kompetenz im Umgang mit Vielfalt.

Die Empfehlungen basieren wie oben beschrieben auf:

- den im Rahmen der Bestandsaufnahme geäußerten Bedarfslagen
- den Rückmeldungen des Diversity-Umsetzungsteams
- einem Workshop mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern, die mit Bezug zu den Diversity-Dimensionen ausgewählt wurden.

Die formulierten Empfehlungen beziehen sich auf verschiedene Themenbereiche bezirklichen Handelns im Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Empfehlungen wurden für die folgenden Bereiche abgegeben:

- Ämter und Anlaufstellen im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern
- Ämter und Anlaufstellen im indirekten Kontakt von Bürgerinnen und Bürgern
- Räumliche Zugänge/ Ausstattung
- Helferkonferenz
- Psychosoziale Versorgung (Sucht und Psychiatrie)
- Vernetzung
- Gesamtstrategie
- Zusammensetzung und Ausbildung von Verwaltungsmitarbeitenden

Im Folgenden können nicht alle Bereiche mit Zielen und Maßnahmen vorgestellt werden. Stattdessen werden zur Veranschaulichung ausgewählte Themenfelder vorgestellt.

Im Themenfeld **Ämter und Anlaufstellen im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern** wurde als ein Ziel formuliert, dass die Kommunikation mit Menschen mit Behinderung „auf gleicher Augenhöhe“ erfolgen sollte. Als mögliche Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels wurden Schulungen für Verwaltungsmitarbeitende zum Umgang mit Menschen mit Behinderung empfohlen. Als weiteres Ziel wurde in diesem Themenfeld empfohlen, dass die Willkommenskultur der Verwaltung zu stärken sei. Unterziele hierfür sind die verstärkte Förderung interkultureller Kompetenz der Mitarbeitenden und die Erweiterung des Wissens der Mitarbeitenden um mögliche Diskriminierungserfahrungen der Bürgerinnen und Bürger. Zudem wurde als wichtiges Ziel formuliert, Basisinformationen über Verwaltungsstrukturen anbieten zu können. Als Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels wurden unter anderem die Entwicklung von Leitfäden zur Erläuterung von Strukturen beziehungsweise Wegen und das Angebot von Schulungen und Fortbildungen empfohlen.

Im Themenfeld **Ämter und Anlaufstellen im indirekten Kontakt/ Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern** wurde empfohlen, dass Informationen über Verwaltungsleistungen auch weiterhin Bürgerinnen und Bürgern ohne Internetanschluss zur Verfügung stehen sollten. Deshalb sollten zentrale Dokumente auch weiterhin als Druck-Version zur Verfügung gestellt werden ebenso wie eine telefonische Erreichbarkeit der zuständigen Stellen. In Bezug auf Amtsbriefe und den bezirklichen Internetauftritt wurden als Ziele empfohlen, die Verständlichkeit der Amtsschreiben zu erhöhen und die unterschiedlichen Lebenslagen von Bürgerinnen und Bürgern umfangreicher zu berücksichtigen. Hierfür wurde die Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zum Thema „Sprache und Vielfalt“ empfohlen, die sich eingehender mit dem Thema beschäftigt.

Im Themenfeld **Räumliche Zugänge/ Ausstattung** wurde die Gewährleistung der Barrierefreiheit des Bürgeramts Pankow empfohlen. Zur Umsetzung wurden unter anderem die unverzügliche Reparatur bei Aufzugsausfällen und eine gut sichtbare Beschilderung empfohlen.

Als weiteres Ziel wurde angeregt, den Wartebereich und Bereiche mit Publikumsverkehr kinderfreundlich zu gestalten, zum Beispiel durch die Einrichtung von Spielbereichen wie das in einem Bürgeramt Prenzlauer Berg bereits der Fall ist.

Im Themenfeld **Psychosoziale Versorgung** wurde unter anderem die Zielsetzung benannt, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Migrationshintergrund in den Versorgungseinrichtungen adäquat abzubilden. An entsprechenden Maßnahmen arbeitet der Bezirk bereits. Der bezirksübergreifende Austausch zu diesem Thema soll gefördert und Erfahrungen anderer Bezirke ausgewertet werden.

In Bezug auf das Thema **Gesamtstrategie Diversity** wurde unter anderem empfohlen, die im Projekt begonnene Sammlung von bezirklichen Aktivitäten und Bedarfslagen auf alle Bereiche mit umfangreichem Bürgerinnen- und Bürgerkontakt auszuweiten.

Im Themenfeld **Zusammensetzung und Ausbildung von Verwaltungsmitarbeitenden** wurde als ein anzustrebendes Ziel angegeben, die Zusammensetzung von Verwaltungsmitarbeitenden und –auszubildenden zukünftig stärker entsprechend der Bevölkerungszusammensetzung zu gestalten. Als Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels wurden unter anderem Kampagnen zur Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen angeregt, die bevorzugte Einstellung von Mitarbeitenden mit Fremdsprachenkenntnissen und die Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Verwaltung.

Umsetzung der Maßnahmen

Der fertig gestellte Empfehlungskatalogs wurde dem Bezirksbürgermeister Köhne sowie den Stadträtinnen und Stadträten des Bezirks in einer Sitzung des Bezirksamts vorgestellt. In beiden Kontexten wurde die Relevanz des Themas betont, Interesse an den Ergebnissen geäußert und Unterstützung für den weiteren Projektverlauf zugesichert.

Die Inhalte der Treffen mit der politischen Leitung wurden den Teilnehmenden des Diversity-Umsetzungsteams in einem **fünften Workshop** (10.12.2014) rückgemeldet. Gleichzeitig wurde vorgestellt, welche Maßnahmen aus dem Projekt heraus begleitet werden können. In enger Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten des Bezirks konnten die folgenden Maßnahmen im Rahmen des Projekts umgesetzt werden:

- Die Mitarbeitenden aller Bürgerämter des Bezirks Pankow haben an einer eintägigen Diversity-Schulung mit dem Fokus auf der Förderung einer Willkommenskultur teilgenommen.
- Im Rathaus fand eine öffentliche Veranstaltung mit dem Titel „Das ist Ihr gutes Recht! Möglichkeiten und Grenzen des Antidiskriminierungsrechts“ statt. Die Leiterin der *Landesantidiskriminierungsstelle*, Eren Ünsal, führte in das Thema „Vielfalt und Antidiskriminierung“ ein.

Anschließend referierte der Jurist und Experte für Antidiskriminierungsrecht, Alexander Klose, über Chancen und Grenzen des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*.

- Es wurde eine bezirkliche Arbeitsgruppe zum Thema „Diversity und Sprache“ gebildet, die über den Zeitraum des Projekts hinaus bestehen wird. Teilnehmende der Arbeitsgruppe sind die bezirklichen Beauftragten. Die Arbeitsgruppe erarbeitet aktuell einen verwaltungsinternen Leitfaden zum sensiblen Umgang mit Sprache und Bildern. Der Leitfaden richtet sich speziell an Online-Redakteurinnen und -Redakteure des Bezirksamts, kann aber zukünftig für weitere Zielgruppen erweitert werden.
- Mitarbeitende des Bezirks Pankow hatten die Möglichkeit, an zwei im Projektzeitraum angebotenen Diversity-Schulungen teilzunehmen. Dem Bezirk Pankow wurde die Teilnahme an zwei mehrmoduligen bezirksübergreifenden Diversity-Schulungen angeboten.

Im fünften Workshop mit dem Umsetzungsteam wurde auch überlegt, welche weiteren Maßnahmen von Mitgliedern des Umsetzungsteams verwirklicht oder deren Umsetzung angestoßen werden könnte. Dies wurde anhand der folgenden Fragen erörtert:

- Welche Maßnahmen kann ich für den eigenen Bereich umsetzen?
- Was brauche ich?
- Was hindert mich daran?
- Schritte zur Umsetzung

Im Anschluss wurde beschlossen, die Arbeit im Diversity-Umsetzungsteam fortzusetzen und für weitere Mitglieder aus den bislang nicht vertretenen Bereichen des Bezirksamts für das Diversity-Umsetzungsteam zu werben.

Im **sechsten Workshop** (10.03.2015) wurde auf Wunsch der Teilnehmenden zunächst ein Input der *Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)* zum Thema „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ gegeben. Die *LADS* koordiniert aktuell ein entsprechendes Pilotprojekt, an dem sich auch der Bezirk Pankow beteiligt. Im Anschluss daran wurde die bezirkliche Sicht auf den Prozess durch den Mitarbeiter der Personalabteilung, Herrn Schlegel, vorgetragen.

Leider haben an diesem Termin weit weniger neue Bereiche teilgenommen, als sich ursprünglich angemeldet hatten. Daher konnte an dem ursprünglichen Konzept, in diesem Workshop weitere Ziele und Maßnahmen für weitere Bereiche des Bezirksamts formulieren zu lassen, nicht festgehalten werden. Stattdessen wurde mit den Anwesenden über den Stand der aktuellen Umsetzung gesprochen und debattiert, in welcher Form der Bezirk nach Projektende an dem Thema weiter arbeiten wird. Beschlossen wurde, aufbauend auf den Projektprozessen und Empfehlungen, ein Konzept für eine bezirkliche Gesamtstrategie zu entwickeln. Die *LADS* wird diesen Prozess auch weiterhin begleiten.

1.2.3 Bezirk Tempelhof-Schöneberg

Ausgangslage

Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg ist bezüglich der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit einer der Vorreiterbezirke Berlins. Dabei wirkt der Bezirk sowohl in das Bezirksamt und dessen Strukturen hinein als auch nach außen in den Bezirk. Er spricht aktiv die im Bezirk bestehende Vielfalt an, so zum Beispiel durch die jährliche Veranstaltungsreihe *„CrossKultur“* oder das lesbisch-schwule Stadtfest, an dem der Bezirk beteiligt ist. Für die Verwaltung wurde eine Gesamtstrategie Interkulturelle Öffnung erarbeitet, deren Umsetzung der Bezirk mit seiner Beteiligung am Projekt *„Vielfalt in der Verwaltung“* fortsetzen wollte.

In Tempelhof-Schöneberg ist die Integrationsbeauftragte, Gün Tank, als Ansprechperson für das *ViVe-Projekt* benannt worden. Zusätzlich profitiert das Projekt davon, aus dem Büro der Bürgermeisterin von Christian Schneider unterstützt zu werden.

Prozesse

Der Prozess der Diversity-Implementierung in Tempelhof-Schöneberg wurde mit einer **Bestandsaufnahme** begonnen. Im Rahmen dieser wurde untersucht, welche Aktivitäten zur Förderung des Umgangs mit Vielfalt es im Bezirk Tempelhof-Schöneberg bereits gibt und welche Bedarfslagen von den Akteurinnen und Akteuren im Bezirk gesehen werden. Um das Projekt bekannt zu machen und um Informationsmaterialien und Interviewpartnerinnen und -partner für die Bestandsaufnahme zu gewinnen, wurde ein Schreiben der Bezirksbürgermeisterin an die Stadträte mit der Bitte verschickt, Interviewpersonen zu benennen. Weitere Interviews kamen durch persönliche Ansprache geeigneter Personen im Bezirksamt zustande. Auf dieser Grundlage konnten in Tempelhof-Schöneberg insgesamt sechs Interviews mit Schlüsselpersonen geführt werden. Die Interviews wurden mit den folgenden Personen geführt:

- der Integrationsbeauftragten
- der Beauftragten für Menschen mit Behinderung
- der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- der Leiterin des Bürgeramts Schöneberg
- dem Leiter des Ehrenamtsbüros
- dem Leiter des Fachbereichs Bauaufsicht und untere Denkmalschutzbehörde, Stadtentwicklungsamt

Aufgrund der geringen Anzahl an Interviews hat die Bestandsaufnahme nicht den Anspruch repräsentativ zu sein. Sie bietet vielmehr interessante Einblicke über den Umgang mit Vielfalt im Bezirk und darüber hinaus bestehende Bedarfe für mehr Vielfalt aus Sicht der interviewten Personen.[9]

Neben der Durchführung einer Bestandsaufnahme war die Etablierung eines bezirklichen **Diversity-Umsetzungsteams** ein weiterer zentraler Umsetzungsschritt. Durch das oben schon erwähnte Schreiben der Bezirksbürgermeisterin sowie durch persönliche Ansprachen der Integrationsbeauftragten wurde zu Beginn des Projekts um Teilnehmende für ein bezirkliches Diversity-Umsetzungsteam geworben. Die Mitglieder dieses Teams hatten die Aufgabe, sich im ersten Projektjahr mit der Bedeutung des Themas Vielfalt für ihre Arbeitsbereiche zu beschäftigen und sich auf Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Bezirk zu verständigen.

Am Diversity-Umsetzungsteam in Tempelhof-Schöneberg nahmen im ersten Projektjahr acht Personen aus folgenden Bereichen teil:

- Integrationsbeauftragte
- Beauftragte für Menschen mit Behinderung
- Frauenbeauftragte
- Büro der Bürgermeisterin
- Bürgeramt Schöneberg
- Gesundheitsamt
- Ehrenamtsbüro
- Amt für Stadtentwicklung

Im ersten Projektjahr fanden drei halbtägige Workshops mit dem Diversity-Umsetzungsteam statt. Die Workshops wurden von einem Diversity-Trainer moderiert und von einer externen Beraterin für Organisationsentwicklung, Diversity und Personalmanagement begleitet. Das Ziel der Workshops bestand darin, Ziele und Maßnahmen zur Förderung eines an Vielfalt orientierten Verwaltungshandelns zu formulieren.

Im **ersten Workshop** (05.11.2013) wurden die Ziele des Projekts *„Vielfalt in der Verwaltung“* vorgestellt und Beispiele guter Praxis der Umsetzung von Diversity in der Verwaltung präsentiert. Danach fand ein erster Austausch über mögliche Maßnahmen statt. Dabei wurde aus dem Team heraus der Anspruch gestellt, möglichst konkrete Empfehlungen für die Verwaltung zu formulieren, um die Bewilligung beziehungsweise die Realisierung eines Vorhabens zu erleichtern.

9 Die Bestandsaufnahme ist unter http://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/diversity/vielfalt-in-der-verwaltung/vive-vielfalt-in-der-verwaltung/ veröffentlicht.

Vor dem zweiten Workshop mit dem Diversity-Umsetzungsteam fand ein **Workshop mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern** statt. Die Teilnehmenden der Interessenvertretungen konnten hauptsächlich über die bezirklichen Beiräte gewonnen werden. Um ein möglichst breites Spektrum an Bedarfen zu erlangen, wurde darauf geachtet, dass für jede im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* benannte Dimension eine Interessenvertretung anwesend war. In diesem Workshop wurden spezifische Bedarfe für einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern gesammelt. Die Ergebnisse des Workshops wurden in das Diversity-Umsetzungsteam rückgespiegelt.

Im **zweiten Workshop** (27.02.2014) wurden die aus der Bestandsaufnahme und dem Workshop mit Bürgerinnen und Bürgern gesammelten Bedarfe anhand einer vom Projektteam erstellten Matrix diskutiert. Dabei wurden weitere Vorschläge aus dem Diversity-Umsetzungsteam ergänzt.

Auf Basis der Ergebnisse des zweiten Workshops entwickelte das Projektteam eine Übersicht mit möglichen Zielen und Maßnahmen für den Bezirk. Diese wurden im **dritten Workshop** (08.04.2014) diskutiert und korrigiert. Es wurden Schwerpunkte und Themen erarbeitet und die Übersicht wurde systematisiert.

Als Ergebnis wurde eine Übersicht erstellt, die insgesamt dreißig Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen im Bezirk umfasst. Diese Tabelle ist das zentrale Produkt der Projektarbeit im ersten Jahr und eine Grundlage, auf der der Bezirk in den folgenden Jahren Empfehlungen aufgreifen konnte. Dabei ist wichtig anzumerken, dass die dreißig Empfehlungen keine abschließende Liste darstellen.

Maßnahmenkatalog

Am Ende des ersten Projektjahrs ist ein mit dem Umsetzungsteam Tempelhof-Schöneberg erarbeiteter umfangreicher Katalog an Empfehlungen für Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der bezirklichen Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt entstanden.

Die Empfehlungen basieren wie oben beschrieben auf:

- den im Rahmen der Bestandsaufnahme geäußerten Bedarfslagen
- den Rückmeldungen des Diversity-Umsetzungsteams
- einem Workshop mit Interessenvertretungen von Bürgerinnen und Bürgern, die entsprechend der oben genannten Kriterien ausgewählt wurden

Die formulierten Empfehlungen beziehen sich auf verschiedene Themenbereiche bezirklichen Handelns im Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Empfehlungen wurden für die folgenden Bereiche abgegeben:

- Bezirksamt: Diversity-Strategie
- Ämter und Anlaufstellen im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern
- Ämter und Anlaufstellen im indirekten Kontakt/ Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern
- Räumliche Zugänge / Ausstattung
- Zusammensetzung von Verwaltungsmitarbeitenden und Auszubildenden
- Sonstige Maßnahmen
- Jobcenter

Im Folgenden können nicht alle Bereiche mit Zielen und Maßnahmen vorgestellt werden, exemplarisch werden repräsentative Themenfelder näher erläutert.

Im Themenfeld **Bezirksamt: Diversity-Strategie** wurde das Ziel formuliert, Leitlinien mit Vorgaben oder Maßnahmen zum Umgang mit vielfältigen Bürgerinnen und Bürgern zu erarbeiten. Als mögliche Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels wurde empfohlen, das bezirkliche Leitbild um Vorgaben zum Umgang mit vielfältigen Bürgerinnen und Bürgern zu ergänzen und auf der Homepage des Bezirks zu veröffentlichen. Als weiteres Ziel wurde vorgeschlagen, eine Diversity-Strategie zu entwickeln, die die verschiedenen bezirklichen Chancengleichheitsstrategien (Gesamtstrategie IKÖ, Disability-Mainstreaming, Gender Mainstreaming) aufgreifen und miteinander verbinden solle. Zur Umsetzung werden die Abteilungen aufgefordert zu prüfen, ob Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit notwendig sind und gegebenenfalls die entsprechenden Handlungen einzuleiten.

Darüber hinaus sollen sie sich auf Leitungsebene mit dem Thema der Vielfalt auseinandersetzen und die konkrete Umsetzung von Diversity-Maßnahmen verstärken. Zusätzlich sollte die Diversity-Strategie auf den Internet Seiten des Bezirks veröffentlicht und mit den Seiten zur Gesamtstrategie IKÖ, Disability-Mainstreaming und Gender-Mainstreaming verlinkt werden.

Im Themenfeld **Ämter und Anlaufstellen im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern** wurde als ein Ziel formuliert, dass Menschen sich in der Verwaltung willkommen fühlen sollten. Als mögliche Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels wurden Schulungen aller Mitarbeitenden zu Interkultureller Kompetenz vorgeschlagen. Als weitere Ziele wurden empfohlen, dass die Kommunikation mit Menschen mit Behinderung „auf gleicher Augenhöhe“ und mit Einfühlungsvermögen erfolgen sollte. Die Kommunikation mit Trans*personen sollte wertschätzend, respektvoll und sensibel sein, beispielsweise sollten Menschen mit dem von ihnen gewählten Namen und Geschlecht angesprochen werden. Als mögliche Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele wurden Schulungen für Mitarbeitende im Publikumsverkehr zum Umgang mit Menschen mit Behinderung sowie zum Thema Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierung empfohlen.

Darüber hinaus wurden im Hinblick auf Menschen mit Behinderung folgende weitere Ziele formuliert: Mitarbeitende sollten die vorhandene technische Ausstattung bedienen können. Dazu erhalten sie regelmäßige Anwendungsschulungen zu den Hilfsmitteln der Barrierefreiheit. Die Bürgerinnen und Bürger sollten über das Vorhandensein von technischer Ausstattung zur Barrierefreiheit informiert sein.

Maßnahmen dazu können sein, Hinweise über das Vorhandensein von technischer Ausstattung im Internet zu veröffentlichen sowie eine standardisierte Abfrage nach Unterstützungsbedarfen im Online-Formular für die Terminvergabe und bei telefonischer Terminvergabe einzurichten.

Im Themenfeld **Ämter und Anlaufstellen im indirekten Kontakt/ Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern** wurde beispielsweise empfohlen, dass Kommunikationsmedien kind- und jugendgerecht gestaltet sein sollten. Hierzu sollte der Internetauftritt, der die Belange von Kindern und Jugendlichen betrifft, in kind- und jugendgerechter Form aktualisiert werden. Im Hinblick auf Menschen mit Behinderung wurde empfohlen, dass Mitarbeitende der für Barrierefreiheit zuständigen Fachverwaltungen und die beauftragten Architektinnen und Architekten zu den aktuellen Vorgaben für Barrierefreiheit geschult werden. Maßnahmen dazu können Inhouse-Schulungen durch Expertinnen und Experten für Barrierefreiheit sein.

Im Themenfeld **Räumliche Zugänge/ Ausstattung** wurde die Gewährleistung der Barrierefreiheit der Bürgerämter über den Haupteingang als ein Ziel genannt. Als Maßnahme zur Umsetzung wurden die Auswertung des *„Handicap Parcours“,* eine qualifizierte Bedarfserhebung und die Formulierung eines Masterplans Barrierefreiheit empfohlen. Des Weiteren wurde angeregt, Hinweisschilder zum Wickeltisch aufzustellen und diese Hinweise im Leitsystem zu integrieren sowie einen geschlechtsneutralen Zugang zu einem Wickeltisch im Erdgeschoss einzurichten.

Im Themenfeld **Zusammensetzung von Verwaltungsmitarbeitenden und Auszubildenden** wurde als Ziel genannt, die Vielfalt der Berliner Bevölkerung auch in der Verwaltung abzubilden. Die Maßnahmen hierzu beinhalten die bevorzugte Einstellung von Mitarbeitenden gleicher Qualifikation aus Bevölkerungsgruppen, die bislang in der Verwaltung unterrepräsentiert sind. Parallel dazu sollen die Stellenausschreibungen breiter gestreut werden. Alle externen Stellenausschreibungen sollten durch die Personalstelle zusätzlich an die einzelnen Chancengleichheitsbeauftragten zur Weiterleitung an deren Netzwerke geschickt werden.

In Bezug auf das **Jobcenter** wurde unter anderem empfohlen, dass es Mitarbeitende mit Sprachkompetenzen entsprechend der Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger geben sollte und dass die Mitarbeitenden über interkulturelle Kompetenz verfügen sollten. Als Maßnahmen hierfür wurde vorgeschlagen, Sprachmittlerinnen und Sprachmittler einzusetzen, bei Neueinstellungen Sprachkenntnisse in die Anforderungsprofile der Stellenausschreibungen aufzunehmen und Schulungen zur Interkulturellen Kompetenz durchzuführen.

Darüber hinaus wurde unter der Rubrik **Sonstige Maßnahmen** unter anderem das Ziel formuliert, dass die vielfältigen Lebensumstände der Bürgerinnen und Bürger sowie die Vielfalt der Familien in Statistiken, Formularen und in der Berichterstattung abgebildet werden sollten. Als Maßnahmen wurden die Überprüfung und Anpassung der Formulare und Berichte und die Erweiterung der Statistik zur Vielfalt der Familienformen empfohlen.

Umsetzung der Maßnahmen

Nach Aufstellung des Empfehlungskatalogs bestand die Gelegenheit diesen der Bürgermeisterin vorzustellen und dabei jene Aktivitäten anzusprechen, welche im folgenden Projektjahr durch das *ViVe-Projekt* begleitet werden können. Angesprochen wurden Sensibilisierungsschulungen sowie die Möglichkeit der Begleitung einer Leitbildentwicklung durch das Projekt. Die Bürgermeisterin betonte, dass es ganz zentral sei, möglichst auf konkrete Bedarfslagen abgestimmte Schulungen anzubieten. Nur so könne den Mitarbeitenden deutlich werden, welchen Gewinn sie durch den Besuch einer Schulung haben könnten. Der Bezirk habe Interesse an einer Qualifizierung von Mitarbeitenden, die das Internet betreuen. Im Gespräch wurde vereinbart, dass der Bezirk sich mit dem Empfehlungskatalog auseinandersetzen und entscheiden werde, welche Maßnahmen umgesetzt würden.

Daran anschließend entschied sich der Bezirk für die Umsetzung von zwei Schulungsmaßnahmen. Zum einen wurde eine Schulung zum Thema „Willkommenskultur“ für Mitarbeitende und Führungskräfte im Publikumsverkehr angeboten. Willkommenskultur meint Wertschätzung gegenüber kultureller Vielfalt. Diese stellt eine zunehmend wichtiger werdende Grundlage für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und auch für Verwaltungshandeln dar. Dafür gilt es, Teilhabe und Mitwirkung aller gesellschaftlichen Gruppen zu fördern, Vorurteile abzubauen und Diskriminierung und struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken. Ziel der Schulung war, Mitarbeitende und Führungskräfte im Publikumsverkehr darin anzuleiten, noch kompetenter mit vielfältigen Bürgerinnen und Bürgern umgehen zu können.

Im Rahmen der Schulung wurde zunächst Wissen in Bezug auf Vielfalt vermittelt, darüber hinaus für den Umgang mit Vielfalt im Verwaltungshandeln sensibilisiert und drittens wurden anhand konkreter Fragestellungen und Bedarfslagen der Teilnehmenden Handlungsoptionen für den Arbeitsalltag entwickelt.

Zum anderen wurde eine praxisbezogene Qualifizierung zum Thema „Sprache und Diversity in Medien“ für alle Mitarbeitenden, die die Internetseiten des Bezirks betreuen, angeboten. Die Qualifizierung schloss sich zeitlich an eine technische Qualifizierung zur Umstellung des Internetportals an. Die zweitägige Schulung für Online-Redakteurinnen und -Redakteure wurde in einem Team von einem Journalisten und einer Diversity-Trainerin durchgeführt. Zunächst wurden die Teilnehmenden theoretisch in die Themen „verständliches Schreiben“ und „sprachliche Diskriminierung“ eingeführt und für den diversitysensiblen Umgang mit Sprache sensibilisiert. Am zweiten Tag hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, das gelernte Wissen an eigenen Texten und Bildern umzusetzen.

Im Folgenden ist die Konzeption einer Schulung zum Thema „Sprache und Diversity“ ausführlich dargestellt. Dieses Konzept ist im Rahmen der *LADS-Akademie* von Saideh Saadat-Lendle und Sabine Rotte, entwickelt worden. Seit 2012 führen die beiden Diversity-Trainerinnen im Team Workshops im Rahmen der *LADS-Akademie* und in verschiedenen Bildungsinstitutionen für Verwaltung und Zivilgesellschaft, zum Beispiel für NGO-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Pädagoginnen und Pädagogen, Erzieherinnen und Erzieher durch.

In einer zweiten Phase ist dieses Konzept in Zusammenarbeit mit Dr. Mehmet Ata, Journalist und Mitglied bei *Neue deutsche Medienmacher e.V.,* für die Zielgruppe Online-Redakteurinnen und -Redakteure der Berliner Verwaltung mit dem besonderen Blickwinkel auf das Verfassen von Texten und den Einsatz von Bildern aus journalistischer Sicht der *Neuen deutschen Medienmacher* weiterentwickelt worden.

1.2.4 Konzept für eine Schulung zum Thema „Diversity und Sprache"

Sabine Rotte und Saideh Saadat-Lendle

Einleitung

Sprache ist ein machtvolles Mittel, welches die Wahrnehmung von Menschen von sich selbst, von Anderen und der (Um-)Welt formt. Sprache schafft Bilder, Einstellungen und Meinungen und damit auch Realitäten und Wirklichkeiten. Sprache beeinflusst Selbstvertrauen, Selbstverwirklichung und persönliche Entfaltung. Sie setzt Grenzen, verbindet oder trennt. Wir handeln und beeinflussen das Handeln von Anderen und die Entwicklung der Dinge mit dem was wir sagen. Sprache und Bilder prägen unser Bewusstsein, dies wiederum beeinflusst seinerseits unsere Wahrnehmung. Daher ist es wichtig, zu reflektieren, was wir mit unserer Sprache, mit Bildern, Texten und sogar mit dem, was wir nicht sagen, (re-)produzieren, welche Realitäten wir schaffen, wie wir damit Leben konstruieren und beeinflussen.

Die Auseinandersetzung mit vorverurteilender, diskriminierender sowie gewaltvoller Sprache und die Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Sprache ist gerade auch deshalb wichtig, da Sprache etwas ist, was über alle Diskriminierungsdimensionen hinweg wirksam und Bestandteil aller Diskriminierungsformen ist.

Unsensible Sprache beziehungsweise diskriminierende Ausdrücke, die heute Frauen verletzen, können in einer anderen Situation, manchmal auch gleichzeitig, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Lesben, Schwule und ältere Menschen verletzen. Daher ist es wichtig, in den Diversity-Workshops zu Sprache und Diskriminierung verschiedene Dimensionen von sprachlicher Diskriminierung zu bearbeiten. So setzen wir uns mit sprachlichen Diskriminierungen von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppierungen und Lebensrealitäten auseinander, darunter mit Dimensionen wie Geschlecht, Alter, sexuelle und geschlechtliche Lebensweisen, Hautfarbe und Migrationsgeschichte, Religion und soziale Zugehörigkeit beziehungsweise sozialer Status.

Ebenso bearbeiten wir sowohl direkte (abwertende Begriffe, beleidigende Äußerungen und so weiter) als auch indirekte (komplizierte wie zum Beispiel akademische Wortwahl, nicht mitreden lassen und so weiter) sprachliche Diskriminierungen.

Zielgruppe der Schulung

Die Schulung richtet sich an Verwaltungsmitarbeitende, die viel mit dem Thema „Sprache“ zu tun haben (zum Beispiel Online-Redakteurinnen und -Redakteure oder Mitarbeitende, die Texte für Veröffentlichungen schreiben).

Ziele des Trainings

- Vermittlung der Bedeutung von Sprache, ihrer Funktion und Wirkung
- Schärfung der Wahrnehmung von alltäglicher Diskriminierung durch Sprache
- Sensibilisierung der eigenen Person für den Umgang mit Sprache und Erarbeitung einer diskriminierungsfreien Verwendung von Sprache
- Kennenlernen von Handlungsoptionen und Transfer in den eigenen beruflichen Alltag, speziell Online-Redakteurinnen und -Redakteure lernen, was es heißt, verständlich zu schreiben

Zeiten

Zweitägige Seminare von 9 bis 17 Uhr

Tag 1: Schwerpunkt Sensibilisierung

Tag 2: Schwerpunkt Handlungsorientierung - diskriminierungssensible Sprache, Texte und Bilder in der Praxis

Inhalte und Methoden

Theorieinputs

Das Schulungskonzept beinhaltet insgesamt vier Theorieinputs. Zwei werden von den *Neuen deutschen Medienmachern* übernommen zu den Themen „Medientheorie – Wie arbeiten Journalist_innen[10]?“ am ersten Tag und „verständliches Schreiben“ am zweiten Tag.

Ein Input zur Sensibilisierung am ersten Tag wird von *Eine Welt der Vielfalt* vorgetragen und beschäftigt sich mit der Frage „Wie erleben Menschen sprachliche Diskriminierung?“ Ein anderer sehr kurzer Input behandelt die fachliche Unterscheidung zwischen einfacher und leichter Sprache.

Einführung in die Medientheorie

Dr. Mehmet Ata

Zunächst ist es wichtig, den Blick der Teilnehmenden für fremde Texte zu schärfen. Dabei stehen journalistische Formate im Fokus. Wie kommen Diskriminierungen in die Sprache? Wieso wird über manche Themen (vermeintlich) nur einseitig berichtet? Zu diesem Zweck wird im Seminar die Arbeitsweise von Journalistinnen und Journalisten erläutert. Medienschaffende arbeiten praktisch immer unter Zeitdruck und sind in der Regel keine Expertinnen beziehungsweise Experten für ein bestimmtes Thema. Damit laufen sie Gefahr, ihre bestehenden Vorurteile zu reproduzieren. Zeitdruck und wenig Vorwissen sind mitunter auch Probleme, mit denen die Teilnehmenden bei ihrer Arbeit zu kämpfen haben.

[10] Hier wird im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache der Unterstrich, sogenannter „Gender Gap“ verwendet. Der Unterstrich weist darauf hin, dass es neben der männlichen und weiblichen Geschlechtsidentität viele weitere mögliche Geschlechteridentitäten gibt.

Sowohl für Verwaltungsmitarbeitende als auch für Medienschaffende ist es daher wichtig, ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu werden und in die Breite zu recherchieren.

In einem weiteren Schritt geht es darum, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit ein Sachverhalt einen Nachrichtenwert für ein Medium hat. Kontroverse und Emotionen gehören zu diesen Kriterien. Daher sind Journalistinnen und Journalisten gerne bemüht, eine Geschichte „zuzuspitzen“, um sie für die Leserschaft interessant zu machen. Ein Nebeneffekt kann sein, dass Diskriminierungen geschaffen werden – etwa wenn ein Artikel die Herkunft eines Täters betont, obwohl sie für die Tat keine Rolle spielt.

Im zweiten Teil des Inputs werden Sprachbilder behandelt, die jede und jeder fortlaufend benutzt. Wir sprechen ständig in Metaphern und Vergleichen, oft sogar ohne dass wir es merken. Unsere sprachlichen Koordinaten beinhalten ein Rechts und Links, Oben und Unten sowie ein Innen und Außen. Uns selbst (etwa Deutschland) symbolisieren wir oft als „Schiff“, „Boot“, „Herz“ oder „Haus“. Das Außen bezeichnen wir häufig als „Flut“, „Sturm“ oder „Virus“. Diese Sprachbilder haben unmittelbaren Einfluss auf unsere Emotionen und unsere Urteile. Wenige verstehen etwas von Flüchtlingspolitik, aber jede beziehungsweise jeder hat ein Bild vor dem inneren Auge, wenn es heißt: „Das Boot ist voll.“ Oder: „Den Asylantenfluten halten wir nicht mehr stand.“ Ähnlich ist es bei anderen Themen. Finanzpolitik sagt den meisten Menschen nicht viel, aber jede und jeder hat ein Gefühl, wenn sie oder er liest: „Mit dieser Steuerpolitik wird Deutschland vor die Wand gefahren.“

Auch gibt es Beispiele für Metaphern, die auf den ersten Blick wissenschaftlich und wertfrei erscheinen, es aber nicht sind. Ein Beispiel hierfür ist der Begriff der „Parallelgesellschaft“. Er wurde tatsächlich zunächst in der Wissenschaft gebraucht, entwickelte sich aber schnell zu einem Kampfbegriff in der Auseinandersetzung um Migration und Integration.

Wie wirkt sich Diskriminierung durch Sprache aus?

Sabine Rotte und Saideh Saadat-Lendle

Nach der Auswertung der Sensibilisierungsübung „Versteckte Botschaften“ wird die Diskussion über diverse Begriffe wie folgt theoretisch zusammengefasst:

Diskriminierung in der Sprache ist immer kontextabhängig. Es macht einen Unterschied, wann, wie und wer etwas sagt. Dazu ein Beispiel: Ein homosexuelles Paar kann zur eingetragenen Lebenspartnerschaft einladen mit dem Text „Wir dürfen jetzt auch!“. Es ist aber etwas anderes, wenn eine Standesbeamtin zu ihrer (vielleicht lesbischen?) Kollegin genervt sagt: „ Ich muss aber auch an alles denken, **die** dürfen jetzt auch!“

Was steckt in diskriminierenden Aussagen oder Begrifflichkeiten?

- Homogenisierung und Stereotypisierungen

  Menschen werden alle gleich gemacht, ihre einzelnen Persönlichkeiten werden nicht mehr gesehen. Sie werden reduziert, ihnen werden negative Zuschreibungen unterstellt und sie werden negativ bewertet. Wir alle haben durch die Benutzung bestimmter Begriffe sofort Bilder im Kopf.

- Verspottung und Erniedrigung

  Vor allem durch eine bestimmte Art von Witzen werden Menschen verspottet, erniedrigt und verachtet. Beispiel: Blondinen-Witze

- Verletzungen durch nicht ernst genommen werden

  Machen betroffene Menschen darauf aufmerksam, dass durch solche Wörter und Bemerkungen Verletzungen und Kränkungen passieren, werden sie häufig ignoriert oder nicht ernst genommen. Beispiel: „Das war doch nur Spaß!“

- Non-verbale und para-verbale Sprache

  Auch durch non-verbale Kommunikation wie Mimik und Gestik erleben Menschen in unterschiedlichen Lebensrealitäten Diskriminierung wie durch angestarrt werden, angestrengtes Wegschauen oder einem erniedrigenden Blick.

  Vor allem in welchem Ton oder mit welcher Satzmelodie etwas gesagt wird, kann zu unterschiedlichen Empfindungen bei dem Gegenüber führen. „Der Ton macht die Musik!“

- Geschichte und historisches Vermächtnis von Begriffen

  Es gibt viele Begriffe, die aus unserer deutschen Geschichte heraus negativ besetzt sind und daher nicht in einem diversitysensiblen Sprachgebrauch verwendet werden sollten.

  Andere sind aus der Dynamik einer Sprache im Laufe der Zeit zu Schimpfwörtern geworden, weil Medien und Gesellschaft diese Worte benutzen, um bestimmte Gruppen und Zustände negativ zu beschreiben (zum Beispiel Asylbewerber, Südländer).

  Solche Begriffe haben ihren Gipfel in sprachlichen Aggressionen wie bei Demonstrationen durch Plakate oder Rufen von Parolen erreicht.

- Ausgrenzung durch Nicht-Benennung

  Nicht nur durch bestimmte Begriffe können sich Menschen diskriminiert fühlen, sondern auch durch Gegenteiliges, in dem sie nicht genannt und beachtet werden wie zum Beispiel durch die alleinige Verwendung der männlichen Schreibform. Beispiele hierfür aus der Verwaltung sind Besucheranschrift, Bürgerbüro. Unter anderem durch den Gendergap (Bürger_innen-Büro) oder durch die Neutralisierung solcher Wörter (Kontaktadresse) werden unterschiedliche Geschlechter mit gedacht und sichtbarer gemacht.

- Ausgrenzung durch sprachliche Hürden und komplizierte Sprache

  Viele Betroffene erleben in der Kommunikation nicht ernst genommen, für dumm gehalten oder ignoriert zu werden. Sie werden belehrt und ihnen wird nichts zugemutet. Oft betroffen sind Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen, die die deutsche Sprache erst erlernen, Frauen, Migrantinnen und Migranten, alte oder junge Menschen und so weiter.

Durch einen nicht diversitysensiblen Sprachgebrauch erfahren Menschen Ablehnung und Ausgrenzung, was durch einen anderen Umgang mit Sprache vermeidbar ist.

Vorstellung von Handlungsoptionen

Zu Beginn: Unterscheidung einfache und Leichte Sprache

Der Schwerpunkt des zweiten Tages liegt auf Handlungsoptionen und der Heranführung zu verständlichem Schreiben. Da jedoch im Sprachgebrauch die Begrifflichkeiten einfache und Leichte Sprache oft synonym gebraucht werden, ist zu Anfang eine fachliche Unterscheidung nötig.

Das Ziel der einfachen Sprache ist, möglichst viele Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen und Sprachermächtigungen erreichen zu können. Die einfache Sprache arbeitet mit vielen Beispielen, vermeidet komplizierte Begriffe und trennt zusammengesetzte Wörter.

Die Leichte Sprache dagegen ist eine eigene Sprache mit eigener Grammatik und eigenen Regeln. Sie zielt darauf, Menschen mit Lernschwierigkeiten erreichen zu können. Sie ist auch gut geeignet um komplizierte Sachverhalte einfach zu vermitteln für Leute, die sich auf einem bestimmten Sachgebiet nicht gut auskennen. Die Leichte Sprache hat ein eigenes Logo, Übersetzungsbüros und gibt Sprachkurse.

Übungen:

Ein zweitägiges Training legt den Fokus am ersten Tag auf Sensibilisierung und am zweiten Tag auf die Einführung und das Üben von Handlungsoptionen.

Zur Sensibilisierung

Die Übungen sind aufeinander aufbauend zusammengesetzt. Alle Sensibilisierungsübungen bestehen aus Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit, Selbstreflexion sowie einer Auswertung im Plenum.

- Gegenseitiges Kennenlernen und Einführung in das Thema

  Übung: „Eine Geschichte meines Namens“

Ein Beispiel für alltägliche Diskriminierungserfahrungen ist der Umgang mit Namen. So kann schon oft der eigene Name solche persönliche Erfahrungen offenbaren, wie zum Beispiel dass ein Name nie richtig ausgesprochen wurde, dass er immer verniedlicht wurde, dass mit ihm Scherze getrieben wurden. Eine wichtige Frage für den Verlauf des Trainings aber auch im Transfer für Beziehungen generell ist „Wie möchtest Du von mir genannt werden?“. An dieser Stelle wird bereits emotional erfahrbar, dass es sich anders anfühlt, ob ich mich selbst mit einem Namen benenne oder ob andere mir einen Namen geben, mit dem ich mich eventuell nicht identifizieren kann. Beispiel: „Ich heiße Barbara, möchte aber lieber Bärbel genannt werden.“

- Gemeinsame Definition als Diskussionsgrundlage

  Stille Diskussion „Sprache“ und „Diskriminierung“

Mit Sprache und Diskriminierung verbinden Menschen viele unterschiedliche Vorstellungen und Erfahrungen. Um die Teilnehmenden mit ihren Assoziationen abzuholen und in das Thema einzuführen, werden sie gebeten, ihre Vorstellung und ihre Erfahrungen mit Sprache sowie Diskriminierung zusammenzutragen und auf zwei Flipcharts zu visualisieren. Im Anschluss daran wird definiert, was die Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Thema für das zweitägige Training ist.

- Entstehung von Bildern durch Sprache

  Übung: „Meine eigene Herkunft“

Durch eine weitere Übung wird aufgezeigt, wie in unseren Vorstellungen Bilder durch Sprache entstehen und verfestigt werden. Es wird ein Text verteilt, der in Gruppenarbeit nach einem Fragenkatalog gedeutet wird. Im Anschluss werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt, ausgewertet und reflektiert.

- Diskriminierung in Bildern und Begriffen

  Übung: „Versteckte Botschaften“

Hinter Bildern und Begriffen verstecken sich häufig Botschaften, die erst wahrgenommen werden, wenn man sich intensiver mit ihnen beschäftigt.

Daher werden in zwei Übungen zum einen Bilder und zum anderen Begriffe in Gruppenarbeit analysiert. Bei den vorgestellten Bildern (aus der Werbung und der Tagesspresse) beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Zielgruppe, der Darstellung und der Wirkung. Zur Analyse von Begriffen werden Arbeitsblätter mit unterschiedlichen Begriffen verteilt. Die Teilnehmenden reflektieren ihre Bedeutungen, ihre Herleitung, ihre Verknüpfungen, ihre Wirkungen und suchen wenn möglich nach Alternativen für einen sensiblen Sprachgebrauch. Beispiel: Sozial schwach – Einkommensschwach, Asylbewerber – Asylsuchende, geflüchtete Menschen.

Beide Übungen werden im Plenum ausgewertet und mit einem kurzen Input zusammengefasst.

Zu Handlungsstrategien

Sprachliche Diskriminierung, Beleidigung und Herabsetzung sind einerseits sehr komplex, andererseits kommen sie alltäglich und häufig selbstverständlich vor. Aber wie gehen wir mit alltäglichen sprachlichen Diskriminierungen um?

Wir erleben im Alltag sehr häufig eher nebenbei diskriminierende Äußerungen und Handlungen: Beim Mittagsessen in der Kantine oder in einer kurzen Kaffeepause, während eines Arbeitsgespräches, unterwegs auf einer Arbeitsreise, auf einer Betriebsfeier usw. Der Umgang mit solchen Äußerungen ist meist nicht ganz leicht, weil die Sorge besteht, dass eine kritische Reaktion darauf die „nette“ Atmosphäre beeinträchtigen könnte.

Solche Äußerungen erscheinen neben dem Hauptthema oft eher nebensächlich und eine kritische Reaktion darauf erscheint leicht unangemessen. Deswegen erwarten wir im Allgemeinen bei einer möglichen Reaktion viele Widerstände.

Beleidigende Bezeichnungen und diskriminierender Sprachgebrauch erschweren häufig sachliche Diskussionen, insbesondere, wenn das diskriminierende Potenzial nicht anerkannt und angenommen wird. Das geschieht häufig auf einer argumentativen Ebene wie: „Wenn man immer auf alles achtet, dann kann man ja gar nichts mehr sagen, alles wird dann gleich problematisiert.“ Oder indem sogar auf die Wahrheit der diskriminierende Aussage beharrt und zum Beispiel wie folgt argumentiert wird: „Frauen sind… Ich habe selbst viele solcher Situationen erlebt. Deswegen arbeite ich viel lieber mit anderen Männern auf der Chefetage.“ oder „Ausländer sind... Ich habe darüber viele Geschichten gehört. Man darf in ihnen nicht die Erwartung wecken, alles bekommen zu können, was sie wollen.“, „Schwule sind… Das habe ich öfter gesehen. Deswegen sind die Bilder, die ich für unsere Webseite verwende, ganz in Ordnung.“, „Junge Menschen sind… Das liegt in der Natur der Sache. Deswegen möchte ich keine jungen Kolleginnen und Kollegen haben.“

Es ist dennoch sehr wichtig, diskriminierende Äußerungen zu entkräften und nicht stehen zu lassen. Solche Äußerungen und Handlungen zementieren bestehende Vorurteile sowie Diskriminierung und bilden die Basis für weitere diskriminierende Handlungen. In Diversity-Workshops zu Sprache und Diskriminierung wird versucht, durch kreative Methoden einen guten und sicheren Umgang sowie angemessene Reaktionsmöglichkeiten angesichts diskriminierender Äußerungen im Alltag zu entwickeln.

Ebenso wird durch die Auseinandersetzung mit einfacher und Leichter Sprache anhand eigener Texte geübt, Barrieren abzubauen. Das soll ermöglichen, dass unterschiedliche Mitteilungen und Veröffentlichungen der Verwaltung von möglichst vielen Menschen verstanden werden, ohne dass der Inhalt darunter leidet.

Im Rahmen der Workshops mit Dr. Mehmet Ata (*Neue deutsche Medienmacher*) besprechen Seminarleitung und Teilnehmende am zweiten Tag ausführlich, was verständliche Texte ausmacht. Ein verdichteter Nominalstil, der in Behörden oft verwendet wird, ist für die meisten Menschen nur schwer verständlich. Auch eine Sprache, die sich an Gesetzestexten orientiert, schließt viele Leserinnen und Leser aus. Verwaltungsmitarbeitende müssen daher – wie Journalistinnen und Journalisten auch – immer Fachsprache in allgemeinverständliche Sprache übersetzen. Nach einem Input über verständliches Schreiben haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Texte wie die eigene (Arbeits-)Homepage zu analysieren und zu überarbeiten. Dabei wird zum Beispiel eine Standesbeamtin einen sicheren Umgang für sich entwickeln, wie sie für ihr Standesamt gleichermaßen sowohl für heterogeschlechtliche als auch für gleichgeschlechtliche Paare werben kann. Die Mitarbeitenden des Umwelt- und Naturschutzamtes bekommen Möglichkeiten, Handlungsoptionen zu entwickeln, wie komplizierte Sachverhalte bezüglich der Entsorgung von Sondermüll für alle Bürgerinnen und Bürger des Bezirks verständlich dargestellt werden können.

Die Beauftragte für Menschen mit Behinderung bekommt Ideen, welche Begriffe diversitysensibel sind und welche diskriminieren. Und die Pressestelle arbeitet daran, wie sie Menschen persönlich anspricht, ohne Floskeln zu verwenden, die nicht mehr zeitgemäß sind, wie zum Beispiel „liebe Anwesende“ statt „sehr geehrte Damen und Herren“.

Unterstützendes Material

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln & Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2013): *Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen.*

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln & Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2013): *Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch.*

Neue Deutsche Medienmacher (2013): *Dokumentation des Workshops „Neue Begriffe in der Einwanderungsgesellschaft.“ am 29. und 30. April 2013 in Nürnberg.*

Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. (2008): *Halt! Leichte Sprache. Das neue Wörterbuch für Leichte Sprache.*

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Wien (Hg.) (2008): *Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch.*

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam(Hg.), Gudrun Perko (2012): *Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch.*

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin (2005): *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung.*

Glossar der Neuen deutschen Medienmacher (2015): *Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland.*

http://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/glossar_pdf/

2. Zentrale Handlungsfelder

Wie im Kapitel 1 „Initiierte Prozesse“ dargestellt wurde, konnten in allen drei am *ViVe-Projekt* beteiligten Bezirken bezirksspezifische Handlungsfelder herausgearbeitet werden, in denen diversitygerechte Angebote für alle Bürgerinnen und Bürger gestaltet werden sollten. Alle drei Bezirke wurden mit unterschiedlichen, speziell zugeschnittenen Schritten und Strategien aktiv.

Übergreifend lassen sich einige Handlungsfelder benennen, die letztlich für jeden Berliner Bezirk von Bedeutung sein können, der sich mit einer diversitygerechten Ausrichtung seiner Dienstleistungen und Angebote auseinandersetzt. Allgemein lassen sich folgende Handlungsfelder für Bezirksverwaltungen benennen:

- Diversity-Ausrichtung von Ämtern und Anlaufstellen mit direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern
- Diversity-Ausrichtung in der Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern (von Veröffentlichungen über Veranstaltungsankündigungen bis zu Beteiligungsverfahren)
- Diversitygerechte, barrierefreie räumliche Zugänge der Bezirksverwaltung, des Bezirksamts und der bezirklichen Einrichtungen
- Diversitygerechte Personalentwicklung, das heißt die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten aus Bevölkerungsgruppen, die bisher unter den Verwaltungsmitarbeitenden unterrepräsentiert sind

Darüber hinaus wurden Handlungsbedarfe in den Feldern

- Diversity im Jobcenter
- Diversity in der Psychosozialen Versorgung und
- Diversity in der Hilfekonferenz

identifiziert.

All diese Handlungsfelder wurden in den Bezirken Pankow und Tempelhof-Schöneberg diskutiert und es wurden entsprechende Maßnahmen entwickelt und zum Teil implementiert.

Die Ergebnisse des *ViVe-Projekts* bieten für alle interessierten Berliner Bezirke die Möglichkeit der Orientierung und Inspiration für die Initiierung und Umsetzung von eigenen Diversity-Prozessen. Im Verlauf des *ViVe-Projekts* hat sich jedoch ganz wesentlich gezeigt, dass gerade die Offenheit für die spezifischen Handlungsbedarfe eines Bezirks sowie für dessen ganz eigene Potentiale zur Umsetzung von Maßnahmen und zu erfolgreichen Diversity-Strategien geführt hat.

Auf dieser Basis wurden zwei Handlungsfelder im Rahmen des *ViVe-Projekts* besonders beleuchtet und bearbeitet. Dies ist zum einen das Handlungsfeld „Diversity und Sprache“ insbesondere in Bezug auf die Ansprache von vielfältigen Bürgerinnen und Bürgern. Diesem Thema haben sich die Bezirke Pankow und Tempelhof-Schöneberg gewidmet. Zum anderen wurde im Bezirk Lichtenberg das Handlungsfeld „Vielfalt im öffentlichen Raum“ intensiv bearbeitet. Beiden Handlungsfeldern wohnt ein großes Potential der Übertragbarkeit inne. In den folgenden beiden Abschnitten *„Vielfalt zum Ausdruck bringen! Diversity in der Sprache“* sowie dem Beitrag *„Gender-Diversity in der Freiraumplanung“*, werden Hintergrundinformationen bereit gestellt, die eine wesentliche Grundlage für die jeweilige Entwicklung und Umsetzung von Diversitymaßnahmen in diesen Feldern bildeten.

Bei dem Beitrag *„Gender-Diversity in der Freiraumplanung“* handelt es sich um einen Gastbeitrag von Barbara Willecke, Inhaberin des Landschaftsarchitekturbüros *planung.freiraum* und Expertin für Freiraumplanung und Vielfalt im öffentlichen Raum. Hierin werden Eckpunkte der gender-diversity Freiraumplanung dargestellt, wie sie im Prozess der diversitygerechten Gestaltung des Lichtenberger Fennpfuhlparks von Bedeutung waren und sind (vgl. Kapitel 1).

2.1 Vielfalt zum Ausdruck bringen! Diversity in der Sprache

Einleitung

Im Verlauf des *Vive-Projekts* wurde von Mitarbeitenden der Bezirksämter wiederholt der Bedarf geäußert, sich mit der Verwendung von Sprache und Begrifflichkeiten in Veröffentlichungen und Briefen der Verwaltung auseinanderzusetzen.

Dieser Bedarf ergibt sich zum einen aus einer Unsicherheit in Bezug auf die „korrekte“ Bezeichnung für Personengruppen. Zum anderen standen hinter dem Wunsch nach Information und Auseinandersetzung konkrete Erfahrungen mit Bürgerinnen und Bürgern. So sind zum Beispiel Amtsbriefe aufgrund ihrer Sprache und Formulierungen für einige Bürgerinnen und Bürger nicht verständlich, was zu Komplikationen im Kommunikationsprozess führt. In anderen Fällen wurde deutlich, dass einige Formulare und Vordrucke nicht der Vielfalt der Bevölkerung gerecht werden, wenn sie zum Beispiel von einer heterosexuellen Partnerschaft oder Elternschaft ausgehen und gleichgeschlechtlichen Paaren oder Eltern keinen Raum zum korrekten Ausfüllen oder zur Beantwortung von Fragen geben. Auch die Abfrage nach dem Geschlecht, bei der nur die Alternativen weiblich oder männlich angekreuzt werden kann, greift zu kurz, wenn auch Trans* und intergeschlechtlichen Personen die Möglichkeit gegeben werden soll, ihre Geschlechtsidentität zu benennen.

Um diesem Bedarf zu begegnen, wurden in den Bezirken Pankow sowie Tempelhof-Schöneberg Arbeitsgruppen und Trainings durchgeführt, die sich unter anderem der folgenden Fragestellung widmeten: Wie können Veröffentlichungen des Bezirks und Schreiben so gestaltet werden, dass sie der Vielfalt der Bevölkerung gerecht werden, niemanden ausgrenzen oder das Lesen beziehungsweise Ausfüllen unnötig erschweren?

Darüber hinaus wurden grundsätzliche Fragestellungen zur Funktion und zur Wirkungsweise von Sprache in Hinblick auf Diversity beleuchtet. Im Bezirk Pankow befasst sich eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen Beauftragten und Mitarbeitenden des Bezirksamts mit der Erstellung eines Leitfadens (siehe Abschnitt 1.2.2 in dieser Broschüre). Dieser Leitfaden soll eine Hilfestellung für einen diversitygerechten Sprachgebrauch liefern. Im Bezirk Tempelhof-Schöneberg wurden Schulungen für Internetredakteurinnen und -redakteure durchgeführt, die von einem Journalisten und einer Diversity Trainerin durchgeführt wurden (siehe Abschnitt 1.2.4 in dieser Broschüre).

Die oben genannten Bedarfe der Bezirksamtsmitarbeitenden deuten bereits an, welche Komplexität in einer Auseinandersetzung mit der Verwendung von Sprache und Begrifflichkeiten berücksichtigt werden muss. Dieser Beitrag verfolgt das Ziel, in einer kurzen Darstellung wesentliche sprachlichen Dynamiken zu skizzieren, die für eine diversitygerechte Sprachverwendung in der Verwaltung von Relevanz sind.

Für ein Verwaltungshandeln, das darauf ausgerichtet ist alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen offen anzusprechen und ihnen Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen, ist es wichtig, um die Wirkungen von Sprache und Bildern zu wissen. Dieser Beitrag erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er dient vielmehr dazu, eine Auseinandersetzung mit diesem wichtigen Thema anzuregen.

Das Ziel der folgenden Darstellung ist es, auf grundlegende sprachliche Dynamiken hinzuweisen, die in der Ansprache der Bevölkerung relevant sind und gleichzeitig auf Handlungs- beziehungsweise Formulierungsoptionen hinzuweisen, die eine diversitygerechte Verwendung von Sprache durch die Verwaltung erleichtern. Der Beitrag widmet sich dabei folgenden Aspekten:

a) Sprache transportiert Bedeutungen
b) Sprache kann abwerten und verletzen
c) Sprache bringt Betrachtungs- und Handlungsperspektiven zum Ausdruck
d) Benennung und Ausgrenzung durch Formulierungen und Ansprachen
e) Barrieren der Verständlichkeit – Verständnis für Sprachbarrieren

Sprache transportiert Bedeutungen

Sprache, so meinen wir, bezeichnet Dinge unserer Umwelt. Sie gibt ihnen Namen und Bezeichnungen, die wir von klein auf lernen. Nur so können wir uns miteinander über diese Dinge verständigen.

Darüber hinaus geschieht mit der Sprache jedoch noch wesentlich mehr. Mit Bezeichnungen und Begriffen werden ganze Vorstellungswelten, Verwendungskontexte und Assoziationen aufgerufen. Der Begriff „Flasche“ zum Beispiel lässt vor unseren geistigen Augen einen spezifisch geformten Gegenstand entstehen. Wir wissen zugleich um dessen Verwendungsweise und assoziieren unter Umständen Zusammenhänge wie Durst, Flaschenpfand, Recycling und Umweltfreundlichkeit.

Die Bedeutungen, die mit einer Bezeichnung mitschwingen, gehen dabei nicht aus dem bezeichneten Gegenstand hervor, sondern beruhen auf Konventionen, gesellschaftlichen Kontexten und geschichtlichen Entwicklungen. Deshalb ist es wesentlich, bei der Bewertung von Begriffen und Bezeichnungen diese Konventionen und Kontexte mit zu bedenken.

Sprache kann verletzten

Es gibt einige Bezeichnungen, die für die beschriebenen Gruppen ein hohes Maß an Abwertung und Verletzung beinhalten, auch wenn diese Bezeichnungen für andere vermeintlich harmlos oder wohlwollend erscheinen.

Der Begriff „Zigeuner“ ist zum Beispiel sehr kritikwürdig und aus Sicht der Verwaltung abzulehnen. Auch wenn der Wortstamm dieser Bezeichnung sprachwissenschaftlich dem Indischen oder Persischen zugeordnet wird, wurde dieser Begriff in Europa historisch mit einer ganzen Reihe von negativen Bedeutungen aufgeladen, die bis in heutige Vorurteile und rassistische Stereotype hineinwirken. In manchen kulturalistischen Zuschreibungen wird diese Bezeichnung romantisiert, so dass er als vermeintlich harmlos erscheinen mag. Dennoch beinhaltet dieser Begriff eine Abwertung der so bezeichneten Gruppen. Sinti und Roma verwehren sich aus vielen Gründen gegen diesen Begriff. Nicht zuletzt, weil er der Vielfalt und der Geschichte der Volksgruppen der Roma und Sinti nicht gerecht wird und Stereotype reproduziert.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass die Geschichtlichkeit – also die historisch gewachsene Bedeutung eines Begriffs – von wesentlicher Bedeutung ist, wenn es um die Einschätzung und Anerkennung eines Verletzungspotentials einer Begrifflichkeit für die Bezeichnung einer Gruppe geht. Es ist zu fragen, in welchen historischen oder sozialen Kontexten bestimmte Bezeichnungen verwendet wurden und welche Vorstellungen von den Bezeichneten darin mitschwingen. Entscheidend für das Verletzungs- und Diskriminierungspotential einer Bezeichnung ist nicht die individuelle Intention derjenigen, die den Begriff verwenden und ihn als vermeintlich harmlos empfinden, sondern die Betroffenheit derjenigen, die mit diesem Begriff bezeichnet werden. Diese Betroffenheit hat einen historischen und sozialen Zusammenhang. Deshalb ist es wesentlich zuzuhören, worin die Betroffenheit von Gruppen liegt, die bestimmte Bezeichnungen ablehnen und hinzuschauen, welche historische Aufladung eine Begrifflichkeit in sich trägt.

Zugleich muss ein weiteres sprachliches Dilemma bedacht werden. Einerseits ist es wichtig Gruppen, die gesellschaftlich nicht angemessen repräsentiert sind oder nicht mitgedacht werden durch eine Benennung sichtbar zu machen und ihnen einen Raum zu geben – wie zum Beispiel in dem eingangs erwähnten Beispiel von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften oder Eltern. Zugleich ist es bei einer solchen Benennung wichtig, das Aufrufen von stereotypen Vorstellungen zu vermeiden und die Heterogenität einer benannten Gruppe aufzuzeigen – denn jede Gruppe ist in sich vielfältig! Es gibt nicht *die* Gruppe der Muslime in Deutschland, nicht *die* Trans*personen oder *die* Roma…

Sprache bringt Betrachtungs- und Handlungsperspektiven zum Ausdruck

Die Art und Weise wie über Dinge gesprochen beziehungsweise geschrieben wird, ist stark durch Wahrnehmungsgewohnheiten geprägt. Umgekehrt bedeutet dies, dass in Formulierungen und Ausdrucksweisen immer Perspektiven darüber zum Ausdruck kommen, wie bestimmte Personengruppen gesehen werden und welche gesellschaftlichen Konsequenzen in Hinblick auf die Inklusion von Vielfalt bedeutsam erscheinen.

An dem Beispiel der Bezeichnung „behindert" für Menschen mit Behinderungen, kann verdeutlicht werden, wie mit der Sprache Betrachtungs- und Handlungsperspektiven zum Ausdruck kommen. Eine Bezeichnung wie „Frau XY *ist* behindert" fand lange Zeit unhinterfragt Verwendung und scheint für viele auch heute noch gängig zu sein, um die Behinderung eines Menschen zu benennen. Diese Bezeichnung ist jedoch in die Kritik geraten, weil sie eine Behinderung als eine absolute, eine ganze Persönlichkeit ausmachende Eigenschaft erscheinen lässt – es wird eine Aussage darüber getroffen, was und wie eine Person *ist*. Wird dieselbe Person als *Person mit Behinderung* bezeichnet, richtet sich das sprachliche Augenmerk auf diese Person in ihrer Vielschichtigkeit, die wie jede beziehungsweise jeder andere verschiedene Eigenschaften hat. Es gibt eine Vielzahl von Begrifflichkeiten, die Menschen mit Behinderung bezeichnen, in denen eine negative Perspektive auf diese Personengruppen und ihr Leben zum Ausdruck kommt. Die Initiative Leidmedien.de (http://leidmedien.de) zeigt anhand einiger Beispiele Alternativen auf, die Menschen mit Behinderungen nicht auf eine defizitärere Weise beschreiben, sondern als gleichberechtigte Personen.

Mit der Bezeichnung *Menschen mit Behinderungen* wird zudem ein Perspektivenwechsel möglich, der anerkennt, dass diese Personengruppe durch Umweltbedingungen behindert wird. Treppenstufen behindern Menschen, die im Rollstuhl unterwegs sind daran, sich fortzubewegen. Diese Umweltbegebenheiten sind potentiell veränderbar. Mit dieser Betrachtungsperspektive rückt die Handlungsnotwendigkeit des Abbaus solcher Barrieren in den Fokus. Da die öffentliche Verwaltung darauf ausgerichtet und im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention zudem rechtlich dazu verpflichtet ist, in Ihrem Einflussbereich Barrieren für Menschen mit Behinderungen abzubauen, käme ihr eine sprachliche Verwendung von Begriffen entgegen, in der diese Ausrichtung auch zum Ausdruck kommt.

Zur Prüfung von Betrachtungsweisen und Handlungsperspektiven in eigenen Texten empfiehlt es sich genau zu betrachten, über welche Gruppe wie geschrieben wird. Werden bestimmten Gruppen pauschalisierend Eigenschaften zugeschrieben? Erscheinen die Bezeichneten als aktive oder passive Personen, als partizipierende Bevölkerung oder als Problemgruppe? Welche Handlungsnotwendigkeiten kommen in bestimmten Darstellungen zum Ausdruck und werden sprachliche Formulierungen den Aktivitäten und Ansprüchen der Verwaltung gerecht?

Einbeziehen oder Ausschließen durch Benennung beziehungsweise Nichtbenennung

Sprachliche Formulierungen können ein und ausschließend wirken. Dies kann durch die selbstverständliche Benennung von einigen bei einem gleichzeitigen Vergessen von anderen geschehen. Aber auch bestimmte Formen der Anrede geben Auskunft über Vorstellungen davon, wer als zugehörig zur Gesellschaft angenommen wird und wer zum Beispiel als fremd oder anders angesehen wird. Eine wiederholte Benennung von vermeintlichen Besonderheiten, bestimmter Gruppenzugehörigkeiten, kann wiederum stereotypisierend wirken. Deshalb sollte darauf geachtet werden, welche impliziten Vorstellungen von Normalität und Besonderheit in einzelnen Formulierungen transportiert werden.

Eine Formulierung, die zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund auffordert: „Ihr sollt hier zu Hause sein“[11] spiegelt die Auffassung wieder, es gäbe eine eindeutige Unterscheidungsmöglichkeit zwischen dem „Wir“ und dem „Ihr“ unter den Angesprochenen. Sie ruft die Vorstellung auf, diejenigen, die als „Ihr“ bezeichnet werden, wären hier nicht zu Hause und seien noch immer Fremde. Eine solche Formulierung lässt bestimmte Personengruppen (ganz unabhängig von ihrer eigenen Wahrnehmung) als Andere oder Fremde erscheinen und gibt ihnen in der öffentlichen Wahrnehmung kaum eine Chance als Zugehörige der Gesellschaft in Erscheinung zu treten[12]. Eine solche Perspektive blendet aus, dass viele Menschen mit Einwanderungsgeschichte schon seit langem in Deutschland zu Hause sind und die Gesellschaft aktiv mitgestalten. Dementsprechend wäre eine Aussage wie: „Wir wollen hier gemeinsam zu Hause sein“[13] oder „Wir alle sind hier gleichermaßen zu Hause“ treffender, um die Vielfalt der Bevölkerungsgruppen, die in Deutschland zu Hause sind, sprachlich zum Ausdruck zu bringen.

Auch mit der (wiederholten) Benennung von Besonderheiten wird auf die eigentliche Normalität hingewiesen. Eine Schlagzeile wie „Die evangelische Kirche ermöglicht Frauen den Aufstieg“[14] sagt zugleich aus, dass der Aufstieg von Frauen nicht gewöhnlich zu sein scheint. Eine umkehrte Meldung: „Die Evangelische Kirche ermöglicht Männern den Aufstieg“ würde zu Irritationen führen, da es selbstverständlich zu sein scheint, dass es für berufstätige Männer in er Kirche die Möglichkeit des Aufstiegs gibt. Der Hinweis, eine Autorin sei deutsch-muslimisch, benennt das Muslimisch-Sein als Besonderheit. Es kann Zusammenhänge geben, in dem das Muslimisch-Sein der deutschen Autorin für ihr Werk von Bedeutung ist. Ebenso kann die Intention sein, eine deutsche Autorin mit muslimischem Hintergrund sichtbar zu machen. Eher selten würde jedoch eine Autorin oder ein Autor als deutsch-christlich benannt werden. Aufgrund der stillschweigend angenommen Normalität, deutsche Autorinnen beziehungsweise Autoren seinen christlich geprägt, erscheint eine solche Information als überflüssig.

---

[11] Vgl. Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. S. 13.

[12] Für diese sprachliche Dynamik wird deshalb auch der englische Fachterminus des Otherings (des Zum-Anderen-Machens) verwendet.

[13] Vgl. Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Ebd.

[14] Vgl. Antidiskriminierungsbüro Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. S.10.

Diese Beispiele zeigen, wie schnell mit der Intention Vielfalt zu benennen der Effekt entstehen kann, Vorstellungen von Normalität und Besonderheit (beziehungsweise Abweichung oder Fremdheit) zu transportieren. Das Bestreben und die Notwendigkeit für die Verwaltung, die Vielfalt der Bevölkerung zum Ausdruck zu bringen, ist hier vor die Herausforderung gestellt, mit Gegenproben zu prüfen, ob die Benennung einer Dimension den Effekt der Inklusion hat oder eher dazu führt, den Eindruck eines Fremden oder Anderen der Gesellschaft hervorzurufen. Die Aufgabe, die Vielfalt der Bevölkerung angemessen zum Ausdruck zu bringen, ist keine einfache. Sie erfordert immer wieder, Verwendungsweisen von Begriffen und Bildern im Einzelfall zu prüfen.

Barrieren der Verständlichkeit – Verständnis für Sprachbarrieren

Sprache kann durch ihren Stil und die Verwendung von Fachbegriffen ausgrenzend wirken. Für viele Bürgerinnen und Bürger sind zum Beispiel Amtsbriefe kaum verständlich und behördliche Regelungen schwer nachzuvollziehen. Um Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden, die es nicht gewohnt sind abstrakte Texte oder Texte mit Fremdwörtern zu lesen, sollten Texte in einfacher oder Leichter Sprache erstellt werden. Eine einfache Sprache verzichtet auf komplexe Satzstrukturen und Fremdwörter. Als Leichte Sprache wird eine Sprache mit eignen Regeln bezeichnet, die sich speziell an Personen mit Lernschwierigkeiten richten oder Personen mit wenig Deutschkenntnissen. Das *Netzwerk Leichte Sprache* vertritt dabei eine wichtige Position: „Leichte Sprache ist wichtig. Viele Menschen brauchen Leichte Sprache, damit sie alles gut verstehen. Nur wer alles versteht, kann überall mitmachen.“ (http://www.leichtesprache.org/).

Leichte Sprache bezieht sich hierbei sowohl auf das geschriebene wie auch das gesprochene Wort. Regeln und Hinweise zur Leichten Sprache finden sich auf den Internetseiten des *Netzwerks Leichte Sprache*: http://www.leichtesprache.org/. Hinweise zu Leichter Sprache in der Verwaltung finden sich auf der Homepage der *Agentur Barrierefrei NRW* unter www.ab-nrw.de/index.php?option=com_content&view=article&id=993&Itemid=264.

In Anschluss an die UN-Behindertenrechtskonvention besteht – wie bereits oben erwähnt – für die öffentliche Verwaltung eine rechtliche Verpflichtung zur Inklusion. Dies umfasst auch die Verwendung von Sprache.

Um Sprachbarrieren abzubauen und auch Bevölkerungsgruppen mit geringen Deutschkenntnissen anzusprechen und zu erreichen, können zudem mehrsprachige Publikationen und Informationen wichtig sein.

Zum Schluss

Handlungsoptionen im Sprachgebrauch: Die Wahl der passenden Alternativen

Im Alltag wird Sprache meist spontan gebraucht. Der selbstverständliche Gebrauch ist Teil unserer Kommunikationsfähigkeit und somit auch unserer persönlichen Gewohnheiten. Umso irritierender ist es, wenn dieser selbstverständliche Gebrauch auf Widerspruch oder Ablehnung stößt. Eine solche Kritik wird schnell als persönliche empfunden. Letztlich zielt sie jedoch auf die Souveränität einer beziehungsweise eines jeden Einzelnen, über die Wirkungen von Sprache und Bildverwendungen nachzudenken. Es lassen sich immer Alternativen finden, die nicht abwertend, verletzend oder ausgrenzend wirken. Dabei geht es auch darum, zuzuhören, worin die Betroffenheit bestimmter Bevölkerungsgruppen besteht und was deren Wünsche und Veränderungsvorschläge sind.

Auf der Ebene des Verwaltungshandelns und der Öffentlichkeitsarbeit gilt es, einen Sprach- und Bildgebrauch anzuwenden, der allen Bevölkerungsgruppen gerecht wird. Hierfür gibt es jedoch keinen letztendlichen Katalog von korrekten Sprachverwendungen, die ein für alle Mal die richtigen wären. In der Verwendung von Sprache und Begriffen spiegeln sich immer gesellschaftliche Verhältnisse wieder. Ebenso wie die Gesellschaft durch Entwicklungen und Auseinandersetzungen geprägt ist, ist auch die Verwendung von Begriffen und Bezeichnungen einer Geschichtlichkeit unterworfen. Sehr deutlich ist dies zum Beispiel an den Veränderungen der Bezeichnungen von beziehungsweise für Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen, die im Verlauf der letzten Jahrzehnte stattgefunden haben. Hier sind verschiedene Bezeichnungen verwendet und kritisiert worden, wie zum Beispiel Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter, Ausländerinnen und Ausländer, ausländische Mitbürgerinnen und -bürger, Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Bezeichnungen, die heute als angemessene Begrifflichkeit verstanden werden, können schon morgen wieder Gegenstand einer Hinterfragung sein. Deshalb ist und bleibt es auf der Ebene des Verwaltungshandelns wichtig, beständig und auch zukünftig hinzuhören, worin mögliche Kritikpunkte an Sprachverwendungen bestehen und hierzu eine Haltung zu entwickeln. Bei dem Überdenken von sprachlichen Verwendungen geht es nicht um die Erfüllung einer formelhaften Korrektheit, sondern um Respekt und Verantwortung allen Gruppen der Bevölkerung gegenüber (siehe Antidiskriminierungsbüro Köln u.a. 2013. *Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch*).

2.2 Diversity und öffentlicher Raum

Barbara Willecke

Gender-Diversity in der Freiraumplanung

Freiräume können sowohl politisch, sozial als auch räumlich Orte des informellen, gesellschaftlichen Austausches, der Interaktion und damit Innovation sein. Sie ermöglichen unterschiedliche Aktivitäten und Handlungsweisen von Gruppen in vielfältigen Lebenssituationen und mit verschiedenen Lebensentwürfen. Die Nutzungsweisen von Freiräumen sind zudem durch (beziehungsweise in Abgrenzung von) gesellschaftlichen Wertvorstellungen geprägt. Eine gender-diverse Freiraumplanung zielt darauf, vielfältige, auf den Ort und all seine potentiellen Nutzerinnen und Nutzer bezogene Bedarfe im Rahmen einer Um- oder Neugestaltung zu berücksichtigen.

Die Prinzipien von Gender und Diversity in der Freiraumplanung basieren wesentlich auf den politischen Leitgedanken des Gender-Mainstreamings zur Förderung der Chancengleichheit zwischen allen Bevölkerungsgruppen und Lebensbereichen. Mit *Gender Planing* etabliert sich ein Planungsansatz, der die Chancengleichheit zu einem wesentlichen Kriterium einer umfassenden, effizienten, erfolgreichen und nachhaltigen Planung macht.

Hierbei gilt es, bestehende Benachteiligungen aufzuheben beziehungsweise auszugleichen. Um auf diese Weise Freiräume planen und gestalten zu können, sind gender- und diversitysensible Analysen von Defiziten und Konflikten im Stadtraum erforderlich. Aus diesen Analysen ergeben sich Aufgabenstellungen für Maßnahmen, deren Hauptaugenmerk auf der gleichberechtigten Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe aller potentiellen Nutzenden liegt.

Im Folgenden werden Aspekte einer gender-diversen Freiraumplanung skizziert, wie sie im Prozess der diversitygerechten Gestaltung des Fennpfuhlparks im Berliner Bezirk Lichtenberg beleuchtet wurden. Bei einer gender-diversitygerechten Freiraumplanung handelt es sich um einen komplexen Prozess, auf den in diesem Beitrag nicht umfänglich eingegangen werden kann. Weitere Informationen und Anregungen zu Gender-Diversity in der Freiraumplanung finden sich jedoch in der Broschüre *Gendermainstreaming in der Stadtentwicklung* (http://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/gender_mainstreaming/download/gender_deutsch.pdf) sowie in der Dokumentation der *Fachtagung „Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt“* auf der Homepage der *Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt* (http://www.stadtentwicklung.berlin.de/soziale_stadt/gender_mainstreaming/de/stadt_der_zukunft/).

Beteiligungsverfahren zur Analyse von Nutzungsinteressen und -bedarfen

Beteiligungsverfahren sollten allen potentiellen Nutzungsgruppen eines Ortes die Möglichkeit geben, ihre Bedarfe zu formulieren, bekannt zu machen und im Rahmen demokratischer Aushandlungsprozesse in einer Planung zu verankern. Solche Beteiligungsverfahren bilden eine

wesentliche Basis für bedürfnisorientierte, gender- und diversitygerechte Planungen in deren Ergebnis gut frequentierte, vielfältig nutzbare Lieblingsorte entstehen.

Indem möglichst viele Personen stellvertretend für ihre Nutzungsgruppen als Expertinnen und Experten ihres Alltags befragt werden, kann ein Wissensschatz über Wünsche und Bedarfe gehoben werden, der durch eine Planung ohne Beteiligungsverfahren verborgen bliebe. Gleichzeitig bekommen die Planenden die Gelegenheit, die Orte mit den Augen der künftigen Nutzerinnen und Nutzer zu sehen. Dieser Wissens- und Erfahrungsaustausch wird von den Beteiligten als Wertschätzung wahrgenommen und fördert auch im Weiteren die Akzeptanz zum Beispiel einer Umgestaltung. Die Erfahrung zeigt, dass umfassende Beteiligungsverfahren eine ausgezeichnete Vandalismusprävention sind, weil über die Planungsbeteiligung eine Identifikation mit dem Ort stattfindet, die auch auf lange Sicht erkennbar und wirksam bleibt. Hierdurch wird auch das objektive und subjektive Sicherheitsempfinden im gestalteten Freiraum erhöht.

Deshalb ist schon beim Auftakt von Planungsprozessen darauf zu achten, dass alle potentiellen Nutzungsgruppen möglichst gleichberechtigt stellvertretend erreicht werden. Je breiter das Spektrum derer ist, die sich im Rahmen von Beteiligungsprozessen einbringen, umso lebendiger und friedlicher ist später das Mit- und Nebeneinander und umso größer wird auch die soziale Kontrolle sein. Dabei ist es besonders wichtig, die Gruppen einzubeziehen, die sonst nicht oder schwer erreichbar, dominant oder aber weitgehend unsichtbar sind, da gerade deren Integration hilft, Konflikte zu vermeiden.

Durch Beteiligungsverfahren können räumliche Gerechtigkeit und damit der größtmögliche Erfolg eines Projektes für alle erreicht werden. Dieser Erfolg beinhaltet friedliche Benachbarungen und Integration ganz unterschiedlicher Nutzerinnen und Nutzer, eine soziale Mischung auch im Freiraum, einen Dialog und Kontakt der Generationen und unterschiedlicher kultureller Gruppen, eine Chancengleichheit vielfältiger Bedarfe und damit auch die optimale Ausnutzung finanzieller Mittel für alle.

Gender-diversity-Kriterien für die Freiraumplanung

Eine weitere wichtige Ebene für gender-diversitysensible Planungsprozesse ist die Analyse von Gegebenheiten vor Ort. Im Prozess der gender-diversitygerechten Planung und Gestaltung des Fennpfuhlparks waren folgende räumlich-strukturelle Qualitäten von zentraler Bedeutung:

Gestalterische Qualitäten

Gestalterische Qualität im Sinne der Gendergerechtigkeit bedeutet, eine Balance zu finden zwischen geschlechter-, generationen- und kulturübergreifenden Gestaltungspräferenzen einerseits und nutzungsorientierter Gestaltung andererseits.

Aufenthaltsqualität

Eine hohe Aufenthaltsqualität im Freiraum bedeutet, dass die Nutzungswünsche und Ansprüche der unterschiedlichen Nutzerinnen- und Nutzergruppen Raum und Infrastruktur finden. Öffentliche Freiräume sind aus gesundheitlicher, sozialer und ästhetischer Sicht wichtige

Ergänzungen zum engeren Lebensumfeld, so dass ihre Nutzung auch für Bevölkerungsgruppen mit körperlichen Behinderungen und Mobilitätseinschränkungen ermöglicht werden soll.

Aspekte der Aufenthaltsqualität können Nutzende im Alltag unterstützen, fördern, integrieren und Einschränkungen kompensieren.

Räumlich-strukturelle Maßnahmen:

- Zonierungen und klare, eindeutige Zuordnung der öffentlichen, halböffentlichen und privaten Flächen zur Sichtbarmachung von Zuständigkeiten, zur Vermeidung von Konflikten und besseren sozialen Kontrolle
- Schwellenbereiche als differenzierte, präzise angeordnete Bereiche des Übergangs sowie als Aufenthaltsorte, Orte der Kommunikation, als Tore und Durchgänge, die Kommunikation, Austausch und Verhaltenssicherheit fördern. Flexibilität von Flächen, so dass keine Nutzungen und Nutzungsgruppen ausgeschlossen oder dominant werden
- Erschließung und Durchwegung, Orientierung durch klare Raumdifferenzierung; eindeutige, übersichtliche Wegeführungen für die Hauptwege. Orientierung im Raum und von Ort zu Ort, Übersichtlichkeit, Verkehrssicherheit, Barrierefreiheit, Fluchtwege
- Beleuchtung und Transparenz; ausreichende Beleuchtung der Haupt- und Nebenwege, Übersichtlichkeit durch Transparenz und Einsehbarkeit

Wie eingangs erwähnt, basieren die Prinzipien einer gender-diversitysensiblen Freiraumplanung wesentlich auf den politischen Leitgedanken des Gender-Mainstreamings zur Förderung der Chancengleichheit zwischen allen Bevölkerungsgruppen und Lebensbereichen. Dabei geht der Begriff der Chancengleichheit weit über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinaus. Gemeint ist vielmehr, allen ein bedarfsgerechtes Spektrum an Nutzungen zu ermöglichen. Im Gender-Mainstreaming geht es nicht um die Einrichtung von Frauenparkplätzen aber sehr wohl um chillende Jungs, fußballspielende Mädchen, sportliche Rentnerinnen und Väter im Spielsand. Je größer das Spektrum derer ist, für die ein Freiraum entwickelt wurde, je mehr Menschen ihre spezifischen Bedürfnisse an einem Ort berücksichtigt sehen, je vielfältiger die Schnittmengen und Begegnungsmöglichkeiten, um so attraktiver ist ein Ort für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen unterschiedlichen Alters und verschiedener sozialer, religiöser und nationaler Herkunft.

Gleichzeitig steigt das Sicherheitsempfinden, je stärker ein Platz von unterschiedlichen Nutzungsgruppen frequentiert wird. Klare Strukturen unterstützen zusätzlich die individuelle Verhaltenssicherheit, nehmen Schwellenängste und vermeiden Konflikte. Die auf diese Weise zeitgemäß gestalteten Freiräume fördern Integration, Interaktion und Begegnung. Sie wirken mittels Gestaltung und Ausstattung gängigen Rollenbildern entgegen, indem sie ermöglichen und ermutigen. Die von uns gendergerecht gestalteten Orte zeigen, dass auch mit vergleichsweise geringen Budgets nachhaltig viel bewirkt werden kann.

Sie belegen zudem den Erfolg bedürfnisorientierter Planung in Form von:

- starker sozialer Mischung,
- der Anwesenheit vieler verschiedener Nutzungsgruppen,
- deren Verantwortungsübernahme für den Raum,
- dort funktionierende soziale Kontrolle,
- Sicherheit
- räumliche Gerechtigkeit
- Vandalismussicherheit

3.Fazit

Im Folgenden werden einige Aspekte zusammengefasst, die im Projektverlauf von Bedeutung waren und aus denen für zukünftige Projekte gelernt werden kann.

Prozesshaftigkeit

Das *ViVe-Projekt* hat sich dadurch ausgezeichnet, dass es bewusst offen konzipiert war.

Natürlich enthielt das Projektkonzept bereits einzelne Bestandteile, deren Umsetzung schon vor Projektbeginn feststanden (zum Beispiel Diversity-Schulungsreihen, Steuerungsrunde, Netzwerk „*Vielfalt und Chancengleichheit*“). Allerdings war der Kernprozess von Beginn an so konzipiert, dass gemeinsam mit den bezirklichen Akteurinnen und Akteuren im Projektverlauf Bedarfslagen und zu bearbeitende Themen entwickelt werden konnten. Mit diesem offenen Vorgehen sollte vermieden werden, dass an den konkreten Bedarfslagen der Bezirke vorbei Diversity-Maßnahmen entwickelt werden.

Im Rückblick hat sich dieses offene Vorgehen bewährt, denn dadurch haben die Akteurinnen und Akteure von Beginn des Projekts Verantwortung für den „eigenen“ Prozess übernommen und Interesse an der Umsetzung der Maßnahmen entwickelt.

Prozesshaftigkeit als Umsetzungsprinzip stellt aus Projektsicht natürlich auch vor Herausforderungen: Es muss mit unvorhergesehenen Entwicklungen umgegangen werden. Im Projektprozess mussten beispielsweise spontan Expertinnen und Experten für spezifische Themen, die nicht vorhersehbar waren, einbezogen werden. Zudem können Meinungen über die Notwendigkeit bestimmter Empfehlungen für Maßnahmen und Strategien zwischen Projektteam und den Verantwortlichen der Bezirksverwaltungen divergieren. Solche Divergenzen müssen ausgehalten und mit ihnen konstruktiv umgegangen werden. Letztlich - diesbezüglich hat uns das durchgeführte Projekt bestärkt – sind Prozesse dann erfolgreich, wenn sie „mit“ den beteiligten Akteurinnen und Akteuren und nicht über sie hinweg oder an ihnen vorbei entwickelt werden.

Sich auf vielfältige Herangehensweisen einlassen

Im Projekt hatte das Projektteam die Gelegenheit, mit vielen unterschiedlichen Menschen in unterschiedlichen Teilen Berlins zu arbeiten. Dabei sollten Bezirksprozesse unterstützt, beraten und begleitet werden. Interne Verfahrensweisen, Kommunikationswege und das Selbstverständnis unserer bezirklichen Gesprächspartnerinnen und -partner waren dabei neben individuellen Merkmalen auch geprägt von der spezifischen Verwaltungskultur, -struktur und Geschichte jedes Bezirks. Gerade durch die Unterschiedlichkeit der Kommunikationswege und -verfahren haben wir als Projektteam gelernt, uns auf unbekannte Prozesse einzulassen und darauf zu vertrauen, dass auch diese zu guten Ergebnissen führen.

Sensibilisierung als Grundlage für gelungene Diversity-Prozesse

Eine ganz bedeutende Komponente gelungener Diversity-Prozesse ist die Sensibilisierung für Vielfalt, das heißt die Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten, das Erkennen und Aushalten unterschiedlicher Bedarfslagen und die Reflexion eigener Vorannahmen und Verhaltensweisen. Im Projektverlauf wurde sehr deutlich, dass sich Sensibilisierung keineswegs allein auf den Raum von Diversity-Fortbildungen beschränkt. Im Gegenteil war die gesamte Arbeit im Projekt ein fortwährender Sensibilisierungsprozess aller Beteiligten hinsichtlich der Bedeutung der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger für das Verwaltungshandeln. Ein solcher Prozess braucht Raum und Zeit, Fragen und Irritationen zuzulassen. Aus unserer Sicht ist diesbezüglich wichtig, Erfolg von Projekten oder Arbeitsgruppen nicht allein an erstellten Produkten festzumachen. Veränderungen werden letztlich durch Personen auf allen Ebenen der Verwaltung bewirkt. Diese zu erreichen ist ein zentrales Ziel von Diversity-Prozessen.

Schlüsselakteurinnen und -akteure können durch Netzwerke gestärkt werden

Aufbauend auf Erfahrungen aus anderen Diversity-Projekten lag ein Fokus dieses Projekts auf dem Ausbau und der Etablierung von Netzwerken von Verantwortlichen, die zum Thema Vielfalt arbeiten beziehungsweise arbeiten möchten. Dabei hat es sich als erfolgversprechend erwiesen, den Austausch zwischen Bereichen zu stärken, die mit Schwerpunkt auf einzelne Diversity-Dimensionen, zum Beispiel Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Behinderung, Alter und so weiter arbeiten.

Der Auf- und Ausbau solcher Netzwerke hat deutlich gemacht, dass es häufig einzelne, engagierte Menschen sind, die Vielfalt als Querschnittsaufgabe oder auch in ihren Arbeitsbereichen fördern und das Thema schrittweise voranbringen. Netzwerke bieten die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und sich nicht als „Einzelkämpferin“ oder „Einzelkämpfer“ zu empfinden. Neben der Funktion von Netzwerken, engagierte Personen zu stärken, tragen diese auch dazu bei, die Nachhaltigkeit von Prozessen und Strukturen sicher zu stellen.

Eine Diversity-Orientierung der Verwaltung ist zwingend notwendig

Insbesondere Daten zum demographischen Wandel machen in regelmäßigen Abständen deutlich, wie zwingend eine Beschäftigung mit Vielfalt gerade für die Berliner Verwaltung ist. Die grundlegende Erkenntnis, dass es sich hierbei um ein wichtiges Thema für die Verwaltung handelt, setzt sich – so unser subjektiver Eindruck – vermehrt durch. Diesbezüglich wird auch der Zusammenhang erkannt, der zwischen der Zusammensetzung des Personals der Verwaltung besteht und der Möglichkeit, auf vielfältige Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern eingehen zu können.

Selbstverständlich darf nicht kurzgeschlossen werden, dass allein eine vermehrte Einstellung von Beschäftigten aus unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu einem diversitygerechten Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern führt. Trotzdem ist der Einfluss von vielfältigem Personal auf die Verwaltungskultur nicht zu unterschätzen. Allerdings setzt ein wirklicher Organisationswandel die weitergehende Prüfung von Organisationskulturen und -strukturen auf ihre Sensibilität für Vielfalt und gegebenenfalls notwendige Veränderungen voraus.

Top-Down und Bottom-Up Strategien in Veränderungsprozessen

Es lässt sich trefflich darüber streiten, welche Herangehensweise die Richtige ist, um Veränderungen in Organisationen anzustoßen. In der Literatur, und das bestätigen unsere Erfahrungen, wird argumentiert, dass es wichtig ist, die Zustimmung der obersten Leitungsebene einzuholen und diese breit zu kommunizieren. Genauso wichtig ist es aber, engagierte Verwaltungsmitarbeitende, die über Wissen und Erfahrungen verfügen, als Unterstützerinnen und Unterstützer von Veränderungsprozessen zu gewinnen. Grundsätzlich ist im Projekt deutlich geworden, dass Diversity-Prozesse – genau wie andere innovative Prozesse in der Verwaltung – den Rückenwind und das nachhaltige Engagement der Leitungsebene bedürfen. Wenn der Eindruck entsteht, dass die Leitungsebene von einem Prozess nicht überzeugt ist oder diesen nur mäßig unterstützt, wird es sehr schwer, Enthusiasmus unter den Mitarbeitenden zu fördern. Dies hat nicht zuletzt auch mit der Wertschätzung zu tun, die Menschen motiviert, sich häufig trotz hoher Arbeitsbelastung mit ressortübergreifenden Themen zu beschäftigen.

Diversity-Prozesse brauchen Zeit und stetes Engagement

Es mag ein wenig merkwürdig anmuten, wenn am Ende eines zweijährigen Projekts festgehalten wird, dass die Beschäftigung mit Vielfalt Zeit und Beharrlichkeit braucht. Dies ist aber kein Widerspruch, lediglich ein Plädoyer dafür, dass Projekte nicht die dauerhafte Beschäftigung mit dem Thema Vielfalt ersetzen können. Das *ViVe-Projekt* hat sicher wichtige Impulse geben können. Netzwerke wurden aufgebaut, Mitarbeitende wurden für den Umgang mit Vielfalt sensibilisiert, Empfehlungen für Maßnahmen für eine diversitygerechte Verwaltung wurden erarbeitet und einige davon bereits umgesetzt.

Über den Projektzeitraum hinaus sind nun die einzelnen Bezirke gefragt, die angestoßenen Prozesse weiterzuführen, indem sie empfohlene Maßnahmen implementieren und neue Empfehlungen sammeln. Die *Landesantidiskriminierungsstelle* hat den Bezirken eine niedrigschwellige Unterstützung auch jenseits der Projektlaufzeit zugesagt.

Diversity ist ein Querschnittsthema

Die Arbeit im Projekt hat eindrucksvoll deutlich gemacht, wie viele unterschiedliche Themen in Bezug auf das Thema „Förderung von Vielfalt in der Verwaltung“ angesprochen werden können und müssen. Vielfalt ist ein Querschnittsthema, das in allen Bereichen des Verwaltungshandelns Relevanz hat. Daher wäre es wichtig und notwendig, dass sich alle Abteilungen in ihren spezifischen Handlungsfeldern damit beschäftigen, in welcher Weise Vielfalt bislang von Bedeutung ist beziehungsweise wo eine stärkere Fokussierung auf Vielfalt angebracht wäre. Als Projektteam haben wir zum Beispiel durch die Beschäftigung mit dem Thema „Vielfalt im öffentlichen Raum“ oder auch durch die Frage, welche Gruppen sich an partizipativen Prozessen beteiligen und welche nicht, viel gelernt. Grundsätzlich braucht es auf der einen Seite Fachwissen und Offenheit und auf der anderen Seite Diversity-Expertise, um sinnvoll gemeinsam Maßnahmen und Strategien entwickeln zu können.

Abschließend möchten wir uns ganz herzlich bei denjenigen bedanken, die uns bei diesem Prozess begleitet und unterstützt haben, insbesondere bei allen engagierten Personen in den am Projekt beteiligten Bezirken.

Impressum

Herausgeberinnen:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
Oranienstraße 106 | 10969 Berlin
www.berlin.de/lads
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de

Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.
Schillerstr. 59
10627 Berlin
www.ewdv-berlin.de
E-Mail: info@ewdv-berlin.de

Redaktion:
Dr. Sonja Dudek, Daya Gudermuth, Stanislawa Paulus, Sabine Peters

Gestaltung:
Sabine Peters

V.i.S.d.P.:
Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
presse@senaif.berlin.de

April 2015

ISBN 978-3-9816391-6-2

Das Projekt *„Vielfalt in der Verwaltung“* wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF) kofinanziert.