

Anlage

Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Antidiskriminierung

Das Bezirksamt wird ersucht, eine Strategie zur Förderung einer Kultur von Vielfalt und Antidiskriminierung laut Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zu entwickeln und umzusetzen. Diese soll insbesondere die im Gesetz entsprechenden verankerten Paragraphen berücksichtigen (§ 1; Abschnitt 4, § 11 und § 12) und im Geiste des Gesetzes formuliert und umgesetzt werden. In diesem Sinne sind das Leitbild zum und das Diversity- Landesprogramm auf Bezirksebene nach wie vor weiterhin zu berücksichtigen.

Das LADG berührt nicht das Beschäftigungsverhältnis von Angestellten im öffentlichen Dienst oder Beamt*innen - hierfür soll ausschließlich die Anwendung des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gelten.

Bitte schreiben Sie zu jeder Frage eine Antwort, welche Strategien und Maßnahme Sie konkret zu den jeweiligen Punkten bereits umsetzen. Wenn Sie keine Maßnahmen umsetzen, bitte ich dies ebenfalls anzumerken.

Die zu entwickelnde Strategie soll den oben genannten Zielen (Paragraphen) dienen und folgende Leitlinien berücksichtigen:

1	<p>eine Diversity und Antidiskriminierung-spezifische Leitlinie nach einer Diversity orientierten Bedarfsanalyse zu erstellen und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, welche:</p>
Integrationsbüro	<p>Vor dem Hintergrund der Diskussion um eine bessere Repräsentation der Berliner Bevölkerung in der öffentlichen Verwaltung hat die Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration im Herbst 2020 die erste Mitarbeitendenbefragung zum Thema „Vielfalt“ im Bezirksamt Mitte von Berlin durchgeführt. Dabei sollten folgende Fragen beantwortet werden: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden im Bezirksamt mit einem sogenannten Migrationshintergrund? Welche Sprachkompetenzen sind vorhanden und sollten diese in der Beratung häufiger zum Einsatz kommen? Welche Diskriminierungserfahrungen machen Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz, wie nehmen sie den Umgang mit Bürger*innen in diesem Kontext wahr und welche Ideen gibt es, um wirkungsvoller gegen Diskriminierung vorzugehen? Ergebnisse: https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/artikel.393124.php#ErgebnisseUmfrage Die Ergebnisse der Umfrage haben zur Gründung der AG Vielfalt geführt. Eine systematische Erfassung des statistischen Migrationshintergrunds der Mitarbeitenden im Bezirksamt Mitte soll im Herbst 2023 im Rahmen der Umsetzung des PartMigG durch die Senatsebene erfolgen.</p>
vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Die vhs Mitte setzt die Checklisten zum Diversity Mainstreaming des Diversityausschusses des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) bei der Analyse ein. Die drei Diversity-Checklisten (Angebotsebene, Organisationsebene, Personalebene) des DVV dienen als Orientierungshilfe und können Hinweise geben, in welchen Bereichen Diversitätsstrategien bereits gut funktionieren und wo noch Handlungsbedarf besteht • „Empfehlungen der AG Vielfalt des BA Mitte zum Thema Sensibilisierung für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Verwaltung im Bezirksamt Mitte“ vom 5.8.2022 sowie „Empfehlungen der AG Vielfalt zur Nutzung von Mehrsprachigkeit, einfacher sowie Leichter Sprache und Gebärdensprache im Bezirksamt Mitte“ vom 20.6.2023. <p>Darin wird z.B. der Perspektivwechsel für Mitarbeiter*innen empfohlen. Dies setzt die Volkshochschule Berlin Mitte unter anderem durch die Sichtbarkeit von anderen Sprachen außer Deutsch um, indem sie z.B. geeignete Sitzungen mit externen Workshop-Geber*innen aus marginalisierten Gruppen auf Englisch durchführt oder Workshops in anderen Sprachen auch nur in diesen Sprachen (Türkisch, Englisch, ,Spanisch) veröffentlicht.</p>

<p>Bibliothek</p>	<p>Eine strukturierte Bedarfsanalyse zu Diversityfragestellungen findet bisher im Fachbereich Bibliotheken des Amtes für Weiterbildung und Kultur nicht statt. Da jedoch verschiedene Maßnahmen in der Stadtbibliothek Berlin-Mitte und im Verbund der Öffentlichen Bibliotheken (VÖBB) bestehen, an denen die Stadtbibliothek aktiv beteiligt ist und welche sich aus jeweils aktuellen Bedarfen entwickelten, würde der Fachbereich eine für das Bezirksamt verbindliche Leitlinie und entsprechende Rahmenbedingungen zur Umsetzung begrüßen. Es folgt eine stichpunktartige Auflistung wesentlicher Maßnahmen.</p> <p>Maßnahmen:</p> <p>Bestand: Themenschwerpunkte des Bestandsaufbaus, welche die Ziele des LADG aufnehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschaffung und Ausstellung Literatur schwarzer Autor*innen; Beschaffung und Ausstellung zu Queeren Themen/ Geschlechteridentitäten • Mehrsprachige Medienangebote, Medienangebote für Geflüchtete (z.B. ab 2022 vermehrter Aufbau Bestand ukrainischer und russischer Kinder- und Erwachsenenliteratur) • Deutschlernmedien • Literatur in Großdruck • Medien für Demenzkranke <p>Angebote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lesungen/ Vorleseangebote von Autor*innen mit migrationsgeschichtlicher Erfahrung (im Berliner Autorenlesefonds, aber auch bezogen auf die Auswahl von (Abend)veranstaltungen sowie Lesungen/ Vorleseangebote, welche die Themen Migrationsgeschichte, Diskriminierungserfahrungen, Ausgrenzung reflektieren • Medienpädagogische Angebote für Geflüchtete in Kooperation mit verschiedenen Trägern • Diversitätssensible Nutzer*innen-Anmeldung (u.a. Erarbeitung in der AG Trans*gerechte Anmeldungsgespräche des VÖBB) • Veranstaltungsformate zum Austausch verschiedener Communities (z.B. Begegnungscafé zur Problematik der Frage: „Woher kommst du?“ Schiller-Bibliothek) • 2023 Veranstaltungsangebote in Kooperation mit Vereinen im Kontext des Netzwerks der Wärme in den kleinen Stadtteilbibliotheken (Tiergarten-Süd und Kurt-Tucholsky-Bibliothek) • Barrierefreie Webseite und OPAC <p>Qualifizierung/ Netzwerkarbeit</p>
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindliche Aufforderung an alle in der Stadtbibliothek beschäftigten Mitarbeiter*innen ein E-Learning zum LADG https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/e-learning/ im ersten Halbjahr 2023 zu absolvieren und die Teilnahme schriftlich zu bestätigen. Die Kenntnis über die im Zusammenhang mit Diversity relevanten Rechtsgrundlagen soll das Team der Stadtbibliothek unterstützen, das Versprechen, die Bibliothek als diskriminierungsfreien und offenen Ort für alle Menschen zu gestalten, einlösen zu können. • Kollegiale Fachgespräche, die Themenschwerpunkte des LADG berühren, offen für alle Mitarbeiter*innen (z.B. zu Dekolonialisierung, zu wohnungslosen /obdachlosen Bibliotheksbesucher*innen) • Interne Fachforum der Sachgebietsleitung Diversität und Chancengerechtigkeit mit wechselnden Themen, 2023 Thema Ältere Menschen • Fachgremium VÖBB Diversität und Chancengerechtigkeit, 2023 Thema Sozialer Status, hier auch Erarbeitung verschiedener Handreichungen für Beschäftigte im VÖBB: z.B. Landkarte der Diversität, Geschlechts-/Genderidentität, Sexismus • Aktive Teilnahme von Mitarbeiter*innen am VÖBB-Netzwerk und Grundlagenseminar: diskriminierungskritische Kinderbibliotheksarbeit, um Angebote für diskriminierungskritische, diversitätsbewusste Lesekompetenz entwickeln zu können • Internes Verfahren zum Umgang mit umstrittenen Werken, vorrangig bei Information/ Beschwerde durch Nutzenden zu einzelnen Medien. Derzeit wird in Bezug auf solche Medien regelmäßig über Möglichkeiten der Kontextualisierung und über Contentwarnungen in fachlichen Austauschforen diskutiert und hier weitere Handlungsanweisungen erarbeitet.
Musikschule	Eine Bedarfsanalyse ist vom Fachbereich Musikschule nicht erstellt. Der Bedarf dieser Analyse ist aber vorhanden, um effizient und strukturiert die Rahmenbedingungen in der Musikschule herzustellen bzw. zu verbessern.

Jugendamt	<p>Das SGB VIII gibt bereits in § 1 Abs. 3 der Jugendhilfe vor, junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern, dazu beizutragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen sowie positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.</p> <p>Im Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (in Kraft getreten am 03.06.2021) ist die Stärkung der Beteiligung von jungen Menschen und Familien noch einmal deutlich als eines von fünf zentralen Themenfeldern benannt worden. Das Jugendamt Mitte hat zur Beteiligung von jungen Menschen und Familien u.a. folgende Leitsätze und Handlungssätze als grundlegende Qualität und Haltung der Arbeit des Jugendamtes formuliert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junge Menschen, ihre Personensorgeberechtigten und wichtige Bezugspersonen werden verständlich, nachvollziehbar und wahrnehmbar entsprechend ihres Anspruchs informiert und beraten. <ul style="list-style-type: none"> • Handlungssatz: Willensäußerungen müssen in zielgruppengerechter und altersgerechter Form abgefragt werden. • Handlungssatz: Die Mitarbeitenden sind methodisch in der Lage und werden dazu stetig fortgebildet, die Willensäußerungen und Interessen von jungen Menschen und ihren Familien aufzunehmen. • Handlungssatz: Die Beratung wird gemeinsam mit jungen Menschen, ihren Personensorgeberechtigten und wichtigen Bezugspersonen auf Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit überprüft. - Die Angebote und Dienste des Jugendamtes sind inklusiv <ul style="list-style-type: none"> • Handlungssatz: Das Jugendamt verbessert unter Einbeziehung betroffener Personen die Zugänge (divers/ unterschiedlich/ vielfältig und die Inanspruchnahme von Leistungen. • Handlungssatz: Beteiligung wird divers/unterschiedlich/vielfältig nach innen und außen gedacht. Die internen und externen Prozesse werden entsprechend geprüft und nachgesteuert. <p>Die Förderung einer entsprechenden Haltung bei den Mitarbeitenden des Jugendamtes und die inklusive Ausrichtung der Angebote und Dienstleistungen ist ein kontinuierlicher Prozess. Dies zu steuern und zu befördern, ist Aufgabe aller Führungskräfte.</p> <p>Die Empfehlungen der AG Vielfalt zum Thema Mehrsprachigkeit und Sensibilisierung bieten weitere wichtige Anregungen für die interne Diskussion und Umsetzung.</p> <p>Im Rahmen der Umsetzung der Leitsätze wird es im Herbst 2023 (06.11.2023) auf Leitungsebene einen ersten fachlichen Diskurs zu Beratungen in Muttersprache geben.</p>
-----------	--

Gesundheitsamt	Die Bedarfsanalyse braucht ein standardisiertes gesamtstädtisches Verfahren, mit einheitlichen Definitionen, Beteiligung aller relevanten Gruppen und einer konkreten politischen Vision. Das Gesundheitsamt bemüht sich den Prozess bereits zu unterstützen und durch die Einrichtung der Koordinationsstelle für Menschen mit erschwertem Zugang zum Gesundheitssystem die Kompetenz aufzubauen die für die Zuarbeit in solchem Verfahren notwendig wird. Die aktuelle finanzielle Situation des Bezirkes, wegen der ungünstigen Tarifregelungen im Land Berlin, die sehr schwierige Personalsituation des Gesundheitsamtes (z.B. Besetzung der IT-Stellen) und das Fehlen einer verpflichtenden gesetzlichen Regelung verhindern derzeit einen weiteren Ausbau dieser Kompetenz.
Kunst, Kultur und Geschichte	Eine entsprechende Bedarfsanalyse wurde bisher im Fachbereich Kunst, Kultur und Geschichte nicht ausgelöst. Allerdings wird ein solcher Bedarf gesehen, um strukturierte Rahmenbedingungen auch für den Kulturbereich zu schaffen.

2	auf strukturelle Diskriminierungsrisiken untersucht und geeignete Gegenmaßnahmen formuliert;
Vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Volkshochschule Berlin Mitte ist alleinige Praxispartnerin für das Forschungsprojekt 2022-2024, Dissertation „Rassismuskritische Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Erwachsenenbildung am Beispiel der Volkshochschule“ • Förderprogramm der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie: Erwachsenenbildung 2023 - Innovative Zugangswege und Angebotsformate in der Erwachsenenbildung: Hier hat die Volkshochschule Berlin Mitte den Zuschlag für das Förderprojekt „vhs Mitte und ich“ bekommen. Während des gesamten Jahres 2023 werden marginalisierte Gruppen teils partizipativ in den Blick genommen. Hierbei werden neue Teilnehmenden- und Kursleitendenkreise über den Peer to Peer Ansatz durch Einbindung von Expert*innen aus den jeweiligen Communities erschlossen. Schwerpunkt: queere Menschen, Menschen mit Rassismuserfahrung, geflüchtete Frauen, Menschen mit direkter/indirekter Migrationserfahrung, BIPOC. Hierbei wird das Instrument der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung und bedarfsorientierten Angebotsplanung genutzt. • Es wurden quantitative und qualitative Untersuchungen zur Durchlässigkeit zwischen den Programmbereichen durchgeführt. Verschiedene Maßnahmen wurden hier formuliert und umgesetzt, insbesondere der „Crossover-Contest“ zweimal jährlich, wo Deutschkursteilnehmende sich als Kursleitende bewerben und Kurse geben.
Bibliothek	<p>Hierzu ist die Haltung des Fachbereichs, dass diese Fragestellung mit Gruppen und Communities, die von Diskriminierung betroffen sind, bearbeitet werden sollte. Die Stadtbibliothek befindet sich in einem Transformationsprozess von einem Ausleih-/Arbeitsort zu einem Begegnungsort der Stadtgesellschaft („Dritter Ort“) und plant die Kooperationsbeziehungen zu Akteuren der Stadtteile, des Bezirkes und darüber hinaus sowie ihre Veranstaltungstätigkeit für und mit diesen Akteuren deutlich auszuweiten. 2023 wird die Stelle „Community- und Marketingmanagement“ besetzt, die insbesondere durch Partizipationsprozesse mit verschiedenen Gruppen, Vereinen, Organisationen und Individuen die Angebote der Stadtbibliothek weiterentwickeln möchte. Die proaktive Ansprache von Akteur*innen, die Diskriminierungen erfahren und deren Perspektive in öffentlichen Einrichtungen unterrepräsentiert ist, ist eine wichtige Aufgabe für das Communitymanagement. Konkrete Angebote für Nutzer*innen, welche die Herstellung von Diversity und Chancengleichheit sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt zum Inhalt haben sowie eine Communityarbeit, welche die Ziele des LADG als Leitprinzip setzt, sind weiter auszubauen.</p>

Musikschule	<p>In der Musikschule wird bei der Wahl der Unterrichts- und Konzertliteratur auf antidiskriminierende Inhalte geachtet und ggf. sprachlich angepasst – z.B. aktualisierte Textfassungen von Kinder- und Volksliedern. Besonders in der Fachgruppe Weltmusiken findet ein aktiver Austausch zur Thematik statt, der sich in den Konzertformaten, Workshops u.a. widerspiegelt.</p> <p>Wichtig ist die Auseinandersetzung mit diesem Thema in allen Bereichen der Musikschule.</p>
Jugendamt	<p>Dienstleistungen und Angebote des Jugendamtes, sowie der durch das Jugendamt geförderten freien Träger die nicht aus individuellen Rechtsansprüchen resultieren, werden regelmäßig auf die Erreichung unterschiedlicher Zielgruppen evaluiert. Aber auch bezogen auf Leistungen im Zusammenhang mit individuellen Rechtsansprüchen (z.B. Hilfen zur Erziehung) finden Auswertungen und fachliche Austausche statt, die Fragen der Inanspruchnahme durch verschiedene Zielgruppen aufgreifen.</p>
Beauftragter für Menschen mit Behinderungen	<p>strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen kann durch systematische Einhaltung des LGBG und subalternen Vorschriften minimiert werden. BB verfolgt die Strategienach §29(1) LGBG, das Bezirksamt auf die Vorschriften zur Barrierefreiheit hinzuweisen und auf deren Einhaltung zu drängen, wenn er von einem Vorhaben erfährt</p>
Gesundheitsamt	<p>Auf Diskriminierungsrisiken wird in Personalgesprächen geachtet und in konkreten Fällen wird sofort eine einfache Beratung angeboten. Zusätzlich wird auf die Möglichkeiten im Bezirk verwiesen (Coaching, Mediation, etc.).</p>
Kunst, Kultur und Geschichte	<p>In allen bezirklichen Kultureinrichtungen wird bei der Kultur- und Wissensproduktion darauf geachtet, dass diskriminierende, rassistische, sexistische, antisemitische, gewaltverherrlichende und antidemokratischen Inhalte nicht Teil der jeweiligen Kunstwerke, Veranstaltungen oder Texte sind. In der Regel erfolgen Informationen und Bekanntmachungen in deutscher und englischer Sprache, teilweise Gebärdensprache. Informationen auf der Kultur Mitte Seite erfolgen ebenso in leichter Sprache. Die Veranstaltungsangebote greifen Themen und Diskurse aus den Communities auf und richten sich an einen diversen Teilnehmer*innenkreis.</p>

3	die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von (struktureller) Diskriminierung und Benachteiligung bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen durch Präventionsmaßnahmen stets und proaktiv anstrebt;
Integrationsbüro	<p>Im Arbeitsfeld der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration ist unter anderem der Zugang zu den Dienstleistungen des Bezirksamtes aufgrund von Sprachbarrieren ein wichtiges Aufgabenfeld. In 2016 wurde im Rahmen des Gesamtkonzepts Partizipation und Integration (damals „Masterplan Integration“) durch die Flüchtlingskoordinatorin im Bezirksamt Mitte die Einrichtung eines telefonischen Dolmetschdienstes initiiert. Ab 2018 konnte die Finanzierung aus der Projektförderung in den Haushalt übernommen werden. Alle Fachämter sowie die Schulen im Bezirk können auf den Dolmetschdienst zugreifen. Die meisten gängigen Sprachen können ad-hoc (innerhalb von 1-5 Minuten) abgedeckt werden, für einzelne Sprachen können Termine vereinbart werden. Die Koordination des bezirklichen Lots*innenprojekts „die Brücke“ liegt ebenfalls im Büro für Partizipation und Integration. Die Lots*innen (finanziert über das Landesrahmenprogramm Integrationslots*innen der SenASGIVA und durch verschiedene Arbeitsmaßnahmen des JC) unterstützen und begleiten mehrsprachig bei Behördengängen und der Bearbeitung von Anträgen. Außerdem unterstützen die Lots*innen einzelne Fachämter, z.B. das Flüchtlingsbürgeramt, mit festen Sprechstunden.</p> <p>Weiterer Anstrengungen bedarf es bei der Bearbeitung der Frage der systematischen Übersetzung von Dokumenten des Bezirksamtes, sowie der Frage nach den Voraussetzungen für mehrsprachige Sprechstunden im Bezirksamt.</p>
Vhs Mitte	<p>Sensibilisierung/Beratung „KommA - Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass - gemeinsam Entscheidungsträgerinnen stärken“: Das Amt für Weiterbildung und Kultur des BA Mitte, darunter auch die vhs Mitte ist eine von zehn Kommunen, die das Projekt KommA durchführen dürfen. Begleitung durch IMAP Institut (spezialisiert auf institutionelle Öffnung im öffentlichen Dienst). Ziele: Sensibilisierung nach innen, Stärkung von Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrung und Allies, langfristiger Nutzen für Bürger*innen. Laufzeit 2022 bis 31.8.2025</p>

Bibliothek	<p>Die Stadtbibliothek hinterfragt ihre Prozesse und Abläufe im Bereich Service/ Benutzung regelmäßig auf Ausschlusspotenziale und lässt hierzu die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den unter 1. beschriebenen fachlichen Gremien und Austauschformaten einfließen.</p> <p>Beispiele hierzu sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrsprachigkeit der Angebote (Bestände und Informationen) • diskriminierungsfreie Anmeldeprozesse • Nutzungsangebote: Barrierefreiheit der Räumlichkeiten aber auch z.B. Arbeitsplätze, Nutzung durch Wohnungslose, die aufgrund ihres sozialen Status keine Ausleihausweise bekommen können • barrierefreie Gestaltung Webseite • Angebote Großdruck etc.
Musikschule	<p>In Auswahlgesprächen wird die Diversity-Kompetenz und die Interkulturelle Kompetenz ermittelt.</p> <p>Regelmäßige Schulungen in diesem Bereich werden angestrebt.</p> <p>Das Musikschulangebot wird an dem Bedarf und den Möglichkeiten aller Menschen ausgerichtet und weiterentwickelt. Das Musizieren und Tanzen fördert den kulturellen Austausch, unterstützt den Spracherwerb, gibt Raum für nonverbale Kommunikation und fördert in hohem Maße die soziale Kompetenz.</p> <p>Im Rahmen der Möglichkeiten werden barrierefreie/barrierearme Zugänge zu den Musikschulgebäuden geschaffen. Des Weiteren bietet die Musikschule Sprechstunden in der Verwaltung und durch die Fachgruppenleitungen für persönliche Beratungen an.</p> <p>Die Musikschule agiert unter dem Motto „Musik für alle – ein Leben lang“.</p> <p>Transparente und verständliche Kommunikation muss zielgerichtet weiterentwickelt werden.</p>

Jugendamt	<p>Die Sicherung und der Ausbau präventiver Maßnahmen und Angebote für verschiedenste Zielgruppen der Kinder- und Jugendhilfe gehören zum Selbstverständnis des Jugendamtes Mitte. Beispielhaft sind zu nennen: Das Team für Geflüchtete, die Koordinatorin für Geflüchtete, das Kinder- und Jugendbüro, die Stellen für Beteiligungskoordination, das Familienservicebüro mit seinen mobilen Angeboten, die Kooperation mit dem Stadtteilmütterprojekt, geschlechtsspezifische Angebote im Rahmen der Jugendförderung, das queere Jugendzentrum Queerdom, weitere Angebote für queere Jugendliche, das Programm „Demokratie in der Mitte“ https://demokratie-in-der-mitte.de/.</p> <p>Fragen zu Diversity und Antidiskriminierung sind immer wieder auch Themen der Arbeitsgemeinschaften der Jugendhilfe in Mitte. Mitarbeiter*innen des Jugendamtes beteiligen sich an der AG Vielfalt des Bezirksamtes.</p>
Schwerbehindertenvertretung	<p>Bei Stellenausschreibungen von Mitarbeiter*innen mit Personalführungsaufgaben achten wir explizit darauf, dass im AP Kenntnisse der „VV Inklusion für behinderte Menschen“ und deren Anwendung erforderlich sind.</p> <p>Zudem wurde im letzten Jahr auf unsere dringende Anregung hin eine Inhouse Schulung für Führungskräfte zum Thema „Anwendung VV Inklusion für behinderte Menschen“ von der Fortbildungsbeauftragten organisiert.</p>
Gesundheitsamt	<p>Das Gesundheitsamt setzt sich stets gegen jede Form von Diskriminierung und Benachteiligung, da es sich um eine Notwendigkeit für die Gesundheit im Sinne der WHO-Gesundheitsdefinition handelt. Wir stehen für die Rechte der Menschen mit psychischen Krankheiten im Prozess der Zusage der sozialen Leistungen, für Rechte der Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Eingliederungshilfe und für die Rechte der Menschen ohne Krankenversicherung (z.B. Obdachlose, Geflüchtete).</p>
Kunst, Kultur und Geschichte	<p>Dazu gehören auch barrierefreie Zugänge in die Kultur- und Bildungseinrichtungen. Seit vielen Jahren werden die dafür notwendigen baulichen Maßnahmen in der bezirklichen Baumaßnahmen- und Investitionsplanung angemeldet, aber leider nur in einem Fall – bei der Sanierung des Mitte Museum umgesetzt. Anzustreben sind in Zukunft auch barrierefreie Gestaltungsformen im Rahmen der Erinnerungskultur und Kunst am Bau entsprechend der geltenden Richtlinien.</p>

4	ein Beschwerdemanagement etabliert, wo Diskriminierungsvorfälle in einem geschützten Raum vertrauensaufbauend aufgenommen und begleitet werden;
Integrationsbüro	Die Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration ist nach § 16 Abschnitt 3 Satz 4 PartMigG „Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte [...] und [bietet] Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe an[...]“. In diesem Sinnen nimmt die Bezirksbeauftragte auch Beschwerden von Bürger*innen auf, die Diskriminierung im Kontakt mit dem Bezirksamt Mitte erfahren. Dieser werden in Zusammenarbeit mit der LADG-Beschwerdestelle des Bezirksamtes bearbeitet. Eine stärkere Systematisierung und engere Verzahnung mit dem bezirklichen Impuls- und Beschwerdemanagement ist angedacht.
vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Das Beschwerdemanagement der vhs Mitte ist seit 2014 systematisch etabliert und behandelt standardisiert auch Diskriminierungsvorfälle in einem geschützteren Raum. Beschwerdegrundsätze sind, dass die Beschwerdeführenden anonym bleiben und dass diese nicht befürchten müssen, z.B. von der Kursleitung auf die Beschwerde angesprochen zu werden oder dass die Beschwerde an sich im Kurs thematisiert wird. • Verfahren bei diskriminierenden Äußerungen: Diskriminierende oder beleidigende Situationen sollen sichtbar gemacht und nicht ignoriert werden. Das Leitungsteam prüft, ob der Arbeitshinweis zum Umgang mit diskriminierenden und/oder beleidigenden Meldungen durch Bürger*innen von der bezirklichen Präventionskoordination und der Anti-Diskriminierungsstelle des Bezirksamtes Mitte von Berlin vom 11.6.2021 in dem Fall zum Einsatz kommt. Ggf. Meldung an Beauftragte des BA Mitte/ die Antidiskriminierungsstelle und Prüfung, ob Anzeige erstattet werden muss. Bei gehäuften Vorkommnissen werden z.B. Schulungsangebote gemacht, wie in Momenten reagiert werden kann, wenn man mit diskriminierenden/beleidigenden Äußerungen konfrontiert wird bzw. diese selbst äußert.
Bibliothek	Das Beschwerdemanagement der Stadtbibliothek ist aus diesen Gründen im Sachgebiet Diversität und Chancengerechtigkeit verankert.

Musikschule	<p>In der Musikschule werden Beschwerden von den zuständigen Mitarbeitenden bearbeitet. Sofern notwendig werden externe Begleitungen zur Bearbeitung integriert.</p> <p>Die Impulse werden aufgegriffen und zum Teil im Musikschulteam besprochen sowie Gegenmaßnahmen zur Vermeidung weiterer Vorfälle entwickelt. Teilweise entstehen Handreichungen.</p> <p>Auf der Webseite der Musikschule wird auf die Möglichkeit von Impulsen und Beschwerden hingewiesen und verlinkt.</p> <p>Ideal wäre eine Beschwerdestelle innerhalb der Musikschule.</p> <p>Die Entwicklung von weiteren Handreichungen/Leitfäden ist anzustreben.</p>
Jugendamt	<p>Das Jugendamt verfügt über ein Beschwerdemanagement und hat dazu ein Verfahren bezogen auf den Umgang entwickelt. Beschwerden aller Art werden über das Büro der Jugendamtsleitung in einem geschützten Raum aufgenommen und bearbeitet. Für gut und wünschenswert halten wir, das ämterübergreifende Impuls- und Beschwerdemanagement des Bezirksamtes Mitte entsprechend so anzupassen, dass auf der Seite Online-Formular (Impuls- und Beschwerdemanagement) - Berlin.de unter „Ihr Anliegen“ eine Kategorie für Diskriminierungsvorfälle/-anliegen/-beschwerden eingefügt wird.</p>
Gleichstellungsbeauftragte	<p>Beschwerden von Bürger*innen auf Grund Geschlechts, werden gemäß der Vorgabe aus dem Geschäftsverteilungsplan der Senatsverwaltungen, bei der Senatsverwaltung (jetzt) ASGIVA, Abteilung Frauen und Gleichstellung, durch eine Juristin geprüft. Beschwerden werden durch GB daher dorthin weitergeleitet.</p>
Beauftragter für Menschen mit Behinderungen	<p>Der Vorstoß ist zu begrüßen. BB nimmt - sporadisch und nicht systematisch - Beschwerden auf und leitet diese ggf. weiter</p>
Ordnungsamt	<p>Hier stehen die Personalvertretungen als auch die Sozialberatung als auch die Führungskräfte allen Beschäftigten offen.</p>
Gesundheitsamt	<p>Das Gesundheitsamt beteiligt sich aktiv am Aufbau des Impuls- und Beschwerdemanagements im Bezirk und setzt sich proaktiv für die Rechte der Diskriminierten ein - mit Nutzung innovativer Technologien und digitaler Lösungen.</p>

Kunst, Kultur und Geschichte	Ein eigens Beschwerdemanagement besteht im Fachbereich Kunst, Kultur und Geschichte nicht. Auf Kultur Mitte wird auf die Möglichkeit von Impulsen und Beschwerden hingewiesen und verlinkt. Im Fall von Diskriminierung und Machtmissbrauchserfahrungen erfolgen Angebote zur Kommunikation und Begleitung. Intern werden Gegenmaßnahmen ergriffen, die einen Wiederholungsfall ausschließen oder zumindest vermeiden sollen.
---------------------------------	--

5	die Personalauswahl nach den Bedürfnissen der vielfältigen und benachteiligten Zielgruppen gestaltet;
Vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibungen werden nicht nur über das Karriereportal des Landes Berlin, sondern auch über zusätzliche Kanäle kommuniziert (soziale Medien, eigene Website der Volkshochschule Berlin Mitte, Blogbeitrag an alle aktuellen Kursleitenden, die relativ vielfältig sind bzw. Multiplikator*innen zu benachteiligten Zielgruppen sein können) • Bei Auswahlgesprächen ist i.d.R. eine Person dabei, die an der Fortbildung der VAK „Beobachtung interkultureller Kompetenz im Auswahlverfahren“ teilgenommen und entsprechend sensibel für das Thema ist.
Musikschule	<p>In den Anforderungsprofilen werden die Diversity-Kompetenz und die interkulturelle Kompetenz gefordert und entsprechend in den Auswahlgesprächen vor der Einstellung festangestellter Mitarbeitenden getestet. Bei der Auswahl von freien Lehrkräften müssen in diesem Bereich noch Standards entwickelt werden.</p> <p>Der wertschätzende Umgang mit den unterschiedlichsten Menschen ist für die Arbeit der Musikschule zwingend notwendig.</p>
Jugendamt	<p>Stellenausschreibungen werden vor dem Hintergrund der Verhinderung jeder Form von Diskriminierung und Benachteiligung grundsätzlich so formuliert, dass sich vorhandene unterrepräsentierte Zielgruppen angesprochen fühlen sollen. Es werden außerdem regelmäßig benannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt. • Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden bei gleichwertiger Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt. • Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.
Schwerbehindertenvertretung	<p>Bei Stellenausschreibungen von Mitarbeiter*innen mit Personalführungsaufgaben achten wir explizit darauf, dass im AP Kenntnisse der „VV Inklusion für behinderte Menschen“ und deren Anwendung erforderlich sind.</p> <p>Zudem wurde im letzten Jahr auf unsere dringende Anregung hin eine Inhouse Schulung für Führungskräfte zum Thema „Anwendung VV Inklusion für behinderte Menschen“ von der Fortbildungsbeauftragten organisiert.</p>

<p>Serviceeinheit Personal und Finanzen</p>	<p>Die Vorbereitung und Durchführung von Personalauswahlverfahren wird im BA Mitte überwiegend durch das Zentrale Bewerberbüro vollzogen. Die Zentralisierung dieser Aufgaben hat den Vorteil, pointierte Indikatoren zu setzen, z.B. migrationsgesellschaftliche Kompetenz in Form von „Musterfragen“ im Personalauswahlverfahren zu operationalisieren. Die Teilnahme an Schulungen zur Diversity-Kompetenz in Personalauswahlverfahren hat gekoppelt mit den Erkenntnissen aus der Kooperation mit BQN zum Strukturprojekt „Berlin braucht Dich“ Anwendungsmöglichkeiten für die Praxis hervorgebracht.</p> <p>Die Stellenausschreibungen des BA Mitte beinhalten neben dem Fokus auf Unterrepräsentanzen (LGG) z.B. auch die Maßgabe des § 10 PartMigG, dass die Bewerbung von Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht ist. Die Reichweite der Stellenangebote kann aufgrund der Inanspruchnahme verschiedener digitaler Angebotsplattformen als sehr gut wahrgenommen werden.</p> <p>Die Vorbereitung von Personalauswahlverfahren ist zu großen Teilen standardisiert. Um Chancengleichheit für alle Bewerbenden sicherzustellen entwickelt das Zentrale Bewerberbüro Standardfragen / Fallbeispiele / Anwendungsfälle für alle sozialen Kompetenzen.</p> <p>Die praxisorientierte Handreichung „Diversity-Gerechte-Personalgewinnung und Personalauswahl“ der (ehem.) Sen JustVA findet im BA Mitte Anwendung. Derlei Handreichungen und Erkenntnisse aus Teilnahmen an Workshop oder Schulungsveranstaltungen werden regelmäßig im Beschäftigtenportal allen Beschäftigten im BA Mitte zugänglich gemacht. Dazu gehören z.B. „Diversity Kompetenzen im Auswahlverfahren“ und „Diversity- und Digitalkompetenzen in Anforderungsprofilen von Führungskräften“.</p> <p>Eine Dokumentation der Auswahlverfahren zur Personalanstellung findet immer statt. Darin sind sowohl Aussagen zu Bewerbenden mit Migrationsgeschichte als auch die „Günstigerprüfung“ der gesetzlich verankerten Merkmale Geschlecht und Behinderung enthalten.</p> <p>Im Lichte der Regelungen des § 13 PartMigG z.B. ist das BA Mitte eine Kooperationsvereinbarung zum Strukturprojekt „Berlin braucht Dich“ mit der Organisationsberatung BQN eingegangen, eine diversitätsorientierte Analyse der Nachwuchsgewinnungsstrategie bzw. der Auswahlprozesse vorzunehmen sowie die Identifizierung von Hürden Interessierter Bewerbenden zu ergründen.</p>
---	--

Ein zweiter Schwerpunkt bestand in der Aufgabe der Operationalisierung Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Personalauswahlverfahren. Bezogen auf Einstellungsverfahren und Dokumentation wurden vorstehend bereits Ausführungen gemacht.

Ordnungsamt	In Auswahlverfahren wird klar und deutlich kommuniziert, dass jede Person willkommen ist.
Gesundheitsamt	Eindeutig ja. Zum weiteren gilt Antwort unter Punkt 1.
Kunst, Kultur und Geschichte	In den Anforderungsprofilen werden entsprechende Kompetenzen zur Diversity etc. gefordert. Benachteiligten Zielgruppen werden durch Community-Netzwerke und bekannte Öffentlichkeiten erreicht.

6	die Entfaltung der Vielfalt und damit die Förderung aller Mitarbeitenden entsprechend ihren individuellen Potenzialen fördert, um diese optimal nutzen zu können;
vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Erasmus+-Besuchen sind Mitarbeitende entsprechend ihrer Kompetenzen eingeladen, sich z.B. als Sprachmittler*innen zu engagieren und erhalten so eine Wertschätzung über ihren Arbeitsalltag hinaus. • Alle Mitarbeitenden der Volkshochschule Berlin Mitte sind eingeladen, an der AG Vielfalt des Bezirksamtes Mitte von Berlin teilzunehmen. Regelmäßig nehmen ein bis vier Mitarbeiter*innen verschiedener Hierarchieebenen der vhs an den Sitzungen teil.
Musikschule	Die Nutzung der Vielfalt und der individuelle Potenziale sind für die Arbeit im Bereich der musikalischen Bildung und für das Musizieren eine wichtige Voraussetzung zum Gelingen. Für die optimale Nutzung sind neben förderlichen Rahmenbedingungen auch die sehr gute Kenntnis der Potenziale sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Schüler*innen notwendig.
Jugendamt	Es werden alle Führungskräfte unterstützt, die Personalinstrumente so anzuwenden, dass die Personalentwicklung der Entfaltung der Vielfalt und der Förderung der individuellen Potentiale der Beschäftigten in den jeweiligen Teams dient. Als beispielhafte PE-Instrumente sind regelmäßige Orientierungs- und Jahresgespräche aber auch Teamentwicklungsprozesse zu nennen. Das Jugendamt unterstützt insbesondere die Führungskräfte bei ihren Teamentwicklungen und sieht Diversität als Bereicherung entsprechend der Vielfältigkeit unseres Bezirkes und der Aufgaben des Jugendamts an.

<p>Serviceeinheit Personal und Finanzen</p>	<p>Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet, dass sich die Mitarbeitenden aus Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen zusammensetzt. Darunter fallen Mitarbeitende unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und Migrationsgeschichte, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Sprache u.s.w.</p> <p>Mit der zuvor beschriebenen Personalgewinnung (incl. Ausbildung) werden die gesetzlichen Maßgaben an eine vielfältige Beschäftigtenstruktur umgesetzt.</p> <p>Die Bestenauslese wird immer Grundlage positiver Rekrutierungen neuen Personals sein.</p> <p>Potenzialhebungen aller Mitarbeitenden erfolgen in der Regel bei der Durchführung von Jahresgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Selbstverständlich sind auch alle anderen, denkbaren Kommunikationsformate außerhalb dieses standardisierten Verfahrens denkbar. Bezogen auf die anzubietenden Jahresgespräche stehen sowohl „Potenzialhebungen“ als auch Vielfalt im Team als Teambereicherung, im Fokus der Führungskräfte.</p>
<p>Ordnungsamt</p>	<p>Hierzu gibt es bereits eine zentrale Fortbildungsbeauftragte im Bezirk.</p>
<p>Gesundheitsamt</p>	<p>Das Gesundheitsamt blickt stolz auf die Vielfalt der Menschen, die für die Gesundheit der Bevölkerung in Berlin-Mitte arbeiten. Wegen der aktuellen Haushaltssperre sind zurzeit jedoch nur äußerst symbolische Förderungen möglich.</p>
<p>Kunst, Kultur und Geschichte</p>	<p>Im Kulturbereich sind Vielfalt und individuelles Potenzial Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit.</p>

7	Diversity-Kompetenz als explizites Ziel von Personalentwicklungsmaßnahmen setzt und diese bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bei allen Dienstkräften berücksichtigt;
vhs Mitte	In den Anforderungsprofilen steht dies explizit drin (in der Regel mit einem hohen Faktor/ 4)
Musikschule	Die Diversity-Kompetenz wird bei Einstellungen von neuen Mitarbeitern berücksichtigt. Mehr dazu siehe Punkt 5 Die Diversity-Kompetenz ist derzeit nicht explizites Ziel, da die Rahmenbedingungen und Vorgaben im Bereich Personal, Arbeitszeit u.a. limitierende Faktoren sind.
Jugendamt	Die Diversity-Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen als Pflichtkompetenz vorhanden. Sie wird beschrieben als Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen. Die Kompetenz wird vor diesem Hintergrund mit entsprechenden Operationalisierungen auch bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bei allen Dienstkräften betrachtet. In Auswahlgesprächen werden entsprechende Fragen - insbesondere für Führungskräfte - formuliert.
Serviceeinheit Personal und Finanzen	Den Führungskräften wird hier eine besondere Rolle zugeschrieben. Demgemäß sind neben den „übergeordneten“ Diversity Kompetenzen auch die Migrationsgesellschaftlichen Kompetenzen in jedem neu anzufertigenden oder zur Stellenausschreibung zu aktualisierenden Anforderungsprofilen aufzunehmen und die bisher ausgewiesenen interkulturellen Kompetenzen zu ersetzen. Dienstliche Beurteilungen, Beförderungen, Einstellungen, Jahresgespräche haben aktuelle AP zur Grundlage. Die Stärkung der Migrationsgesellschaftlichen Kompetenz wird im Rahmen von Schulungen und/oder Fortbildungen angestrebt. Entsprechende Fortbildungen wurden erst kürzlich (27.04.2023) der Mitarbeitenden Zielgruppe angeboten. Siehe Angebote im Beschäftigtenportal unter Neuigkeiten und/oder komprimiert auf den Seiten der Fortbildungsbeauftragten des Bezirks.
Ordnungsamt	Diversity-Kompetenz ist verpflichtender Bestandteil aller Anforderungsprofile.

Gesundheitsamt	Die Diversity-Kompetenz wird bei den Beurteilungen berücksichtigt. Zum weiteren gilt Antwort unter Punkt 1.
Kunst, Kultur und Geschichte	Siehe Punkt 5

8	ausreichende Weiterbildungsangebote, Coaching- und Mentoringsprogramme mit dem Erwerb von Diversity- und Antidiskriminierungskompetenzen und -sensibilität für die Mitarbeitenden ermöglicht;
vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Die interne Fortbildung im Jahr 2023 für das ganze vhs Team auf Basis des Spiels "Vielfalt Total" vom DVV wirft Fragen zu den Themenbereichen „Migration, Gender und soziale Herkunft“ auf. „ • Es ist eine Schulung zu Rassismuskritik für alle fest angestellten Mitarbeitenden geplant (2023-2024)
Musikschule	<p>Die vorhandenen Angebote werden zu wenig genutzt. Wichtig für die Motivation der Mitarbeitenden zu Weiterbildungen in diesem Bereich ist das Bewusst- und Bekanntmachen der Thematik.</p> <p>Fachbereich ist Teil des Projekts KomMA - Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass</p>
Jugendamt	<p>Entsprechende Fortbildungen werden als Inhousefortbildungen, über die VAK und die Sozialpädagogische Fortbildungsstätte Berlin-Brandenburg angeboten. Coachingangebote sind aufgrund fehlender Finanzierungen noch nicht ausreichend vorhanden. Hier wäre eine Verstärkung der Mittel notwendig.</p> <p>Grundsätzlich werden alle Maßnahmen unterstützt.</p>
Serviceeinheit Personal und Finanzen	<p>Die Ermöglichung von Weiterbildung, Mentoring, Coaching, Erwerb von Diversity- und Antidiskriminierungskompetenzen incl. Sensibilisierung stellen aktuelle Angebote der Fortbildungsbeauftragten des Bezirks dar. Einzel- Gruppencoaching werden bei angezeigtem Bedarf individuell mit der Fortbildungsbeauftragten und den Personalentwicklungsbeauftragten Kolleginnen des Personalmanagements besprochen und umgesetzt.</p> <p>Grundsätzlich kann jederzeit auf das Schulungsangebot der VAK zurückgegriffen werden.</p>
Ordnungsamt	siehe hierzu Antwort 6
Gesundheitsamt	Im Prinzip natürlich ja, jedoch zum weiteren gilt Antwort unter Punkt 1.

Kunst, Kultur und Geschichte	Diese Angebote werden noch zu wenig von Mitarbeitenden genutzt. Der Fachbereich ist Teil eines Modellprojekts KOMM-A beim Bund, bei dem entsprechenden Sensibilisierungsmaßnahmen integraler Bestandteil sind. Ein Ziel ist die Entwicklung eines Code of Conduct.
---------------------------------	--

9	Personaldaten nach Diversity-Gruppen und Intersektionalität (Geschlecht, Herkunft, Alter und weiteren relevanten Merkmalen) differenziert erhebt und anonymisiert und gemäß personenbezogener Datenschutzrichtlinien aufschlüsselt;
Bibliothek	Die Punkte 5. - 9. können nicht durch den Fachbereich beantwortet werden, da sie Themen betreffen, die hauptsächlich den Handlungs- und Entscheidungsspielraum von PersFin betreffen. Im Fachbereich Bibliotheken werden die Vorgaben und Regelungen des Bezirksamtes in Bezug auf Personalauswahl, Personalentwicklung, Weiterbildung umgesetzt. Erfassungen von Personaldaten nach Diversity-Gruppen werden durch den Fachbereich nicht durchgeführt.
Musikschule	Bei den Schüler*innen und den Mitarbeitenden wird m/w/d für die statistische Auswertung erfasst. Inwieweit diese Erfassung notwendig und vom Datenschutz abgesichert ist, wird diskutiert. Die MS ist durch die DSGVO zur Datensparsamkeit verpflichtet. Für die Vermittlung/Erteilung von Musikunterricht sind diese Merkmale nicht zwingend notwendig.
Jugendamt	Die Datenerhebung erfolgt, insbesondere nach Diversity-Gruppen und Intersektionalität, nur auf freiwilliger Basis. Angaben können, soweit erforderlich und angegeben, über das IPV-Programm erhoben werden. Weitere Daten - über den Einstellungsprozess herausgehende nichterforderliche Daten - werden aufgrund bestehender Datenschutzrichtlinien nicht erfasst. Darüber besteht die Frage, inwieweit dies notwendig ist, wenn Inklusion die Leitlinie des Bezirksamtes ist.
Serviceeinheit Personal und Finanzen	In diesem Zusammenhang wird auf die Diskussion um die Erhebung von zusätzlichen Personaldaten im Rahmen der beabsichtigten Erhebung des Migrationshintergrundes mittels Fachverfahren IPV verwiesen. Es sollte eine Beschäftigtenbefragung zur Erhebung des Migrationshintergrundes auf der Grundlage des PartMigG durchgeführt werden. Datenschutzrechtliche Bedenken im Hinblick auf die Speicherung des Migrationshintergrundes haben dazu geführt, dass die SenFin-Abteilung Landespersonal noch einmal in die Prüfung der (elektr.) Umsetzung eingetreten ist.
Ordnungsamt	Nein - solange es keine Rechtsgrundlage gibt, werden grundsätzlich keine Merkmale erhoben nach denen potenziell diskriminiert werden kann.
Gesundheitsamt	Hier ist nicht das Gesundheitsamt für die Entscheidung zuständig. Zum weiteren gilt Antwort unter Punkt 1.

Kunst, Kultur und
Geschichte

Es erfolgt die Erfassung von w/m/d. Inwieweit eine solche Erfassung zielführend ist, wird diskutiert

10	Sprachregelungen und Kommunikation Gender-, Diversity- und diskriminierungssensibel gestaltet und fördert.
vhs Mitte	<ul style="list-style-type: none"> • Der Leitfaden "Vielfalt zum Ausdruck bringen - Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung" der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung, vom 8.9.2020 ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird angewendet. • Der deutsche Kriterienkatalog, der auf der UN Behindertenkonvention fußt, ist den Programmverantwortlichen und den Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit bekannt. Die Veröffentlichungen (Print, Audio und Video) orientieren sich an den darin enthaltenen Regelungen. • Der Leitfaden „geschlechtergerechte Sprache“ der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirksamtes Berlin Mitte (Stand. September 2021) ist den Mitarbeitenden bekannt und wird beachtet. Inhalte sind: geschlechtsneutrale Formulierungen, Gendersternchen (*), Sonderzeichen, Anredeformen, Signaturen • Einige Mitarbeitende, u.a. zuständig für interne und externe Kommunikation, haben eine zweitägige Schulung zu „Leichter Sprache“ absolviert, deren Erkenntnisse bei der Kommunikation berücksichtigt werden. • Mehrsprachigkeit wertschätzen: alle Mitarbeitenden der Volkshochschule und des ganzen Bezirksamtes Berlin Mitte dürfen kostenfrei an allen Sprachkursen der Volkshochschule teilnehmen, unabhängig davon, ob sie die Sprache nachweislich im Arbeitsalltag benötigen.
Musikschule	<p>In der Musikschule wird der Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Texten, Briefen, Anschreiben sowie im Intranet und Internet angewendet.</p> <p>Das angestellte Kollegium ist zur gendergerechten Sprache angehalten. Die freien Lehrkräften können aufgrund des Beschäftigtenstatus nur darüber informiert und motiviert werden, da sie nicht weisungsgebunden sind.</p>

Jugendamt	<p>Die Gestaltung mehrsprachiger und barrierefreier Informationsmaterialien analog und digital zu Informationen und Angeboten des Jugendamtes sind erklärtes Ziel der Öffentlichkeitsarbeit des Jugendamtes. Grenzen sind u. a. durch fehlende finanzielle Ressourcen gesetzt. Beispiele für Umsetzungen: Mehrsprachige Materialien zu Angeboten des Jugendamtes für Geflüchtete, die gezielt in Unterkünften für Geflüchtete verteilt werden.</p> <p>Frühe Hilfen: https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/aemter/jugendamt/das-jugendamt-in-meinem-kiez-entdecken/ueberregional/artikel.1020806.php</p> <p>Das Jugendamt in leichter Sprache: https://www.berlin.de/ba-mitte/de-plain/jugendamt/</p> <p>In Beratungskontexten gilt die Hinzuziehung von Sprachmittler*innen, sofern eine adäquate Verständigung nicht möglich ist. Sprachmittlung durch minderjährige Familienangehörige wird im Jugendamt Mitte nicht akzeptiert. Formulare und Bescheide sind häufig nicht zielgruppenadäquat, hier bedarf es gemeinsamer bezirksübergreifender Initiativen, rechtssichere Übersetzungsmöglichkeiten zu schaffen.</p>
Gleichstellungsbeauftragte	<p>Das Bezirksamt hat interne Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache entwickelt und in der Fassung von 2022 weiterentwickelt. Die Empfehlung basiert auf dem §2 der GGO des Landes Berlin. In der bezirklichen Empfehlung haben wir bereits ermöglicht, dass Pronomen in der eigenen Signatur aufzuführen, bevor die Senatsverwaltung für Finanzen das allen Behörden empfohlen hat. Die Entwicklungen in dem Feld zur diskriminierungsfreien Sprache werden aktiv beobachtet, um weitere Anpassungen und Verbesserungen in der Zukunft vornehmen zu können.</p>
Ordnungsamt	<p>Es gelten die Regelungen der landesweiten Vorgaben und Empfehlungen der SenFin.</p>
Gesundheitsamt	<p>Hier ist nicht primär das Gesundheitsamt für die Entscheidungen zuständig. Zum weiteren gilt Antwort unter Punkt 1.</p>
Kunst, Kultur und Geschichte	<p>In Texten und Presseinformationen wird darauf geachtet.</p>

11	in der Konsequenz eine Kultur der Antidiskriminierung und Wertschätzung von Vielfalt im Umgang mit den Bürger*innen etabliert.
Integrationsbüro	<p>Im Bezirksamt Mitte wird eine Kultur von Vielfalt u.a. durch die Installation und Weiterführung einer AG Vielfalt gefördert. Zu dieser AG sind alle Mitarbeitenden des BA Mitte eingeladen, Maßnahmen/ Aktion zu entwickeln und durchzuführen mit dem Ziel einer diversitätsorientierten und diskriminierungsfreien Verwaltung. In der AG Vielfalt nehmen MA unterschiedlicher Fachbereiche teil (Ordnungs-, Umwelt-, Sozial-, Jugend-, Straßen- und Grünflächenamt, Stadträte usw. wie auch alle Beauftragten) teil.</p> <p>Neben der Entwicklung von Flyern mit den Themen Rassismus, Antidiskriminierung und Vielfalt mit gleichzeitiger Wissensvermittlung zu diesen Themen werden aber auch konkrete Aktionen wie beispielsweise Stolpersteine putzen, durchgeführt.</p> <p>Im Rahmen dieser AG werden auch vertraulich Erfahrungen der MA mit Diskriminierung und Konflikten ausgetauscht. Somit werden MA gestärkt und Bedarfe für gerechten Umgang mit Diskriminierungserfahrungen ermittelt.</p> <p>Auch Grüße zu unterschiedlichen Fest- und Feiertagen erarbeitet die AG regelmäßig, die intern und extern veröffentlicht werden. Möglichst alle, MA und Bürger*innen sollen sich von der Verwaltung gesehen und angenommen fühlen.</p>
Bibliothek	Der Fachbereich Bibliotheken setzt die bestehenden Regelungen und Leitlinien zur Kommunikation des Bezirksamtes um und sieht für eine Entwicklung einer die Ziele des LADG unterstützende Sprachregelung und Umgangsweise mit Bürger*innen ebenfalls eine Gesamtstrategie für das Bezirksamt als erforderlich an.
Musikschule	Der Musikschulunterricht ist für alle da! Die Musikschule versucht, nach ihrem Motto „Musik für alle – ein Leben lang“ für alle Menschen Angebote zu geben und auch nach deren Bedürfnissen zu entwickeln.
Ordnungsamt	Dieser Punkt steht außer Frage – würde er doch andernfalls bedeuten, dass die Verwaltung bisher systematisch Bürger*innen nicht gewertschätzt bzw. diskriminiert hat. Die Erfahrung zeigen, dass es die Bürgerschaft ist, die inzwischen unsere bunten und diversen Beschäftigten abschätzig beurteilt und Probleme hat sich mit dem Wandel und der Vielfalt des Bezirks und seiner Verwaltung einzustellen.

Gesundheitsamt	Das Gesundheitsamt sieht die Kultur als Prozess der ständigen Verbesserung und Anpassung, nicht als eine lineare Entwicklung die man „etablieren“ kann. Zum Gesundheitsschutz gehört <i>per definitionem</i> der Respekt vor anderen Menschen und ihren Bedürfnissen. Eine politische Debatte zum Thema ist weiterhin notwendig.
Kunst, Kultur und Geschichte	Das ist Ziel und zum großen Teil bereits Praxis in den Kultureinrichtungen des BA.

Sonstige Kommentare	
Frauenvertretung	<p>Der Arbeitsauftrag ist im LGG beschrieben. Als Frauenvertreterin wache ich über die Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes sowie die des Frauenförderplanes durch den Arbeitgeber.</p> <p>Dafür erhebe ich Daten, z.B. wer welche Beurteilung mit welcher Note erhält, oder auch Daten zu Beförderungen und prüfe jede personelle, soziale oder organisatorische Maßnahme.</p> <p>Nach dem LGG ist die Frauenvertreterin auch Beschwerdestelle bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.</p> <p>Mein Aufgabenbereich ist dabei ausschließlich auf die Dienststelle und ihre Beschäftigten gerichtet. Ich habe keinerlei Kontakt zu Bürgerinnen oder Bürgern des Bezirkes. Hierfür ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig.</p>
Schwerbehindertenvertretung	<p>Wir würden es begrüßen, wenn diese Veranstaltung einmal jährlich durchgeführt werden könnte, damit möglichst viele Kolleg*innen mit Personalführungsaufgaben daran teilnehmen können.</p>
Bezirksstadtrat für Soziales und Bürgerdienste	<p>Zum Hintergrund: Das zentrale Impuls- und Beschwerdemanagement (IBM) des Bezirkes ist personell im Amt für Bürgerdienste (BüD) verortet. Durch die hälftige Stellenfinanzierung durch BüD dient das IBM zeitgleich als dezentrale Beschwerdestelle des BüD.</p> <p>Das IBM bietet einen niedrigschwelligen Prozess an, durch welchen Bürger*innen sich an eine unbeteiligte Stelle im Amt wenden können, wenn sie Verwaltungshandeln ihnen gegenüber als inakzeptabel empfinden. So kann ggf. Abhilfe geschaffen werden, Verbesserungsmöglichkeiten aufgedeckt, und im Amt ein besseres Verständnis für die Kund*innen geschaffen werden. Explizite Diskriminierungsfälle sind vom IBM ausgenommen. Nichtsdestotrotz achten alle Mitarbeitenden des IBM darauf, dass sie sensibel sind für mögliche Diskriminierungserfahrungen der Beschwerdeführenden. In einschlägigen Situationen unterstützt das IBM Bürger*innen proaktiv darin, unabhängige und spezialisierte Unterstützung zu erhalten. Zu diesem Zweck tauscht das IBM sich mit dem Bereich Antidiskriminierung (QA) des Bezirkes aus. Der hauptverantwortliche Mitarbeiter hat sich in der Vergangenheit zu verwandten Themen fortgebildet, und wird in Zukunft sein bisheriges Verständnis verstetigen und vertiefen, z.B. durch Fortbildungsmaßnahmen, die durch QA empfohlen werden können.</p>

<p>AGG-Beschwerdestelle Inklusionsbeauftragte</p>	<p>mit der Aufgabenübertragung der Zielgruppenförderung ist gleichzeitig die Funktion der AGG-Beschwerdestelle an mich, StD PersFin ZGF, übertragen worden. Diese Funktion wird auf der Grundlage der:</p> <p>Rahmendienstvereinbarung (RDV) zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.09.2021 in der Serviceeinheit Personal und Finanzen (SE Pers Fin) - in dem Aufgabengebiet der Zielgruppenförderung (Pers Fin ZGF) - ausgeübt.</p> <p>In der Präambel der RDV wird die Notwendigkeit des Angebotes einer AGG-Beschwerdestelle wie folgt verdeutlicht:</p> <p>„Im Rahmen ihres Leitbildes „Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung“ bekennt sich die Berliner Verwaltung zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und dazu, jeglicher Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. Dementsprechend gestaltet sie ihre Strukturen und Abläufe sowohl nach außen als auch nach innen. Bei den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG (AGG-Beschwerdestellen) handelt es sich um ein Instrument der Dienststellen zur Wahrnehmung ihrer dienst- und arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht im Hinblick auf den Schutz aller Beschäftigten vor Benachteiligung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. Für die Einrichtung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der AGG-Beschwerdestellen sind die Dienststellen verantwortlich.“</p> <p>In Auslegung des Rechtsbegriffs der Zuständigen Stelle gemäß § 13 AGG wurde für das BA Mitte zunächst die Aufgabenübertragung an bestimmte Personen - aktuell eine Person/ZGF - präferiert.</p> <p>Der/die Arbeitgeber/in kann bei der Bestimmung der zuständigen Beschwerdestelle entweder konkrete Personen benennen oder eine eigens für das Beschwerdeverfahren zuständige Stelle einrichten. Eine Verpflichtung, eine gesonderte Organisationseinheit zu schaffen, besteht nicht.</p> <p>Zuvor und teilweise auch aktuell werden Beschwerden von Kolleg*innen, die sich im Arbeitskontext aufgrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rassistischer Zuschreibungen oder ethnischen Herkunft, • des Geschlechts einschließlich der Geschlechtsidentität, • der Religion oder Weltanschauung, • einer Behinderung, • des Lebensalters oder
---	---

- der sexuellen Identität,

durch Vorgesetzte, Kolleg*innen oder andere Personen benachteiligt fühlen, zumeist an Dienst- oder Fachvorgesetzte, die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beschäftigtenvertretung, die Frauenvertretung oder sonstige interne Organisationseinheiten gerichtet.

Eine zentrale Erfassung und Auswertungsmöglichkeit mit validen Daten zur tatsächlichen „Diskriminierungssituation ergab sich daraus nicht. Ebenso fehlte ein Informationsangebot für die Beschäftigten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Mit der Verortung der Aufgabe in dem Arbeitsgebiet der Zielgruppenförderung wurde ein zentrales Dienstleistungsangebot im BA Mitte geschaffen, dass diese Dienstleistungen anbieten kann.

Um die Arbeitsfähigkeit und die Rahmenbedingungen an die Ausübung dieser Funktion: AGG-Beschwerdestelle herzustellen, wurden folgende organisatorische Aufgaben (Aufbau- und Ablauforganisation) umgesetzt:

- Bekanntmachung der AGG-Beschwerdestelle in der Dienststelle (§4 RDV, §13 Abs.1 S.1 und §12 Abs.5 AGG); hier: <https://b-intern.de/ba/mitte/alle/artikel.1283103.php>
- Intranetauftritt (B-Portal) ist von der ZGF mittels Imperia konzipiert und umgesetzt worden (Inhalt/Beratungsangebot/Informationsgabe/Erreichbarkeit/ggf. Sprechzeit...); hier: <https://b-intern.de/ba/mitte/betriebsangebote/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-agg-beschwerdestelle-des-bezirksamtes-mitte-1270593.php>
- Einrichtung eines Organisationspostfaches (e-Postfach)
- Ggf. Schulungen besuchen: Mittelfristig (innerhalb von 6 Monaten) sollen die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle über Kenntnisse im Bereich des Antidiskriminierungsrechts, des Diversitymanagements, der Beratung und der gütlichen Streitbeilegung verfügen (§4 Abs.5 RDV)
- Eine e-Ablage die zur Aktenführung, Dokumentation und Auswertung der zentralen Beschwerdebearbeitung gemäß §7 der RDV AGG sowie Vorhalten der Informationen aus u.a. Netzwerktreffen und weiteren Besprechungsformaten dient wurde angelegt und eingerichtet.
- Schnittstellendefinition im Austausch mit den Beschäftigtenvertretungen +weitere

- Kommunikation der Dienstleistung nach „Innen“; z.B. im Rahmen der AG Vielfalt wurde zu den Beschwerdewegen im BA Mitte referiert; hier: <https://b-intern.de/ba/mitte/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/artikel.1263978.php>

Serviceeinheit Personal
und Finanzen

Vorbemerkung:

Auf der Grundlage einer **Bedarfsanalyse** soll im Lichte der §§ 1, 11 und 12 des LADG eine **Strategie** entwickelt werden, eine Diversity und Antidiskriminierung spezifische **Leitlinie** erstellt und entsprechende **Rahmenbedingungen** an die Durchführung geschaffen werden.

Dabei sollen von der BVV artikulierte „Leitlinien“ berücksichtigt werden.

Zuarbeit:

Hier knüpft die Zuarbeit der SE PersFin ZGF an. Folgende Sachverhalte sollten bei der Entwicklung einer Strategie berücksichtigt werden:

Mit der Unterzeichnung der politischen Erklärung des Senats mit den Bezirken zur gesamtstädtischen Steuerung hat sich das BA Mitte mit der BA Vorlage Nr. 71, vom 22.03.2022 dem Themenfeld -Personalgewinnung und Personalentwicklung -der Öffnung der Verwaltung für Diversität der Stadtgesellschaft verschrieben und begegnet Diskriminierungen aktiv.

Das impliziert, dass sich das BA Mitte aktiv um vielfältiges Personal bemüht und Diversity-Kompetenzen von Mitarbeitenden aktiv gefördert und strukturelle Barrieren und Diskriminierungen innerhalb der Verwaltung abgebaut werden. Gemeinsam mit der Hauptverwaltung wurde erklärt, ein aktives, gemeinsames Vorgehen zur Gewinnung vielfältigen Personals und den Ausbau von Diversity-Kompetenzen der Verwaltung gemäß der Vorgaben des LADG, des Diversity-Landesprogramms und des PartMigG zu bestreiten.

Beispiele hierfür sind das Angebot von kostenneutralen Sprachkursen an der VHS Mitte, die Erörterung bestimmter Themenschwerpunkte in der im BA Mitte existierenden „AG Vielfalt“ z.B. zu dem Themenkomplex: Rassismuserfahrungen von Beschäftigten und der möglichen Ableitung von Maßnahmen für die Stadtgesellschaft extern aber auch in Kombination der Erkenntnisse aus der AGG Beschwerdestelle -intern abzuleiten.

Das Diversity-Landesprogramm fließt bezogen auf die positiven Maßnahmen für unterrepräsentierte Gruppen bei den bezirklichen Überlegungen ein. Eine aktuelle Übersicht bietet die Maßnahme 15.2 „**Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung**“ mit Stand zum 31.01.2023 an.

<p>Beauftragter für Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Diskriminierung nach §4 (1) und (2) LADG liegt bei Menschen mit Behinderungen schon vor, wenn sie im Land Berlin wohnen. Das liegt daran, dass die Landesgesetzgebung nicht im geringsten die Regelungen der UN-BRK respektiert.</p>
<p>Möglichkeit zur Beschwerde nach LADG Beauftragte*r für Queer und Antidiskriminierung</p>	<p>Meine Aufgabe ist der Schutz queerer Lebensformen, die Förderung von Vielfalt auf allen Arbeits- und sozialen Ebenen sowie der Ausbau der diskriminierungsfreien Verwaltung.</p> <p>Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wurde vom Abgeordnetenhaus in der Sitzung am 04.06.2020 beschlossen und ist am 21.06.2020 in Kraft getreten.</p> <p>Ziel dieses Gesetzes ist es, Chancengleichheit herzustellen und durchzusetzen, jede Form von Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen sowie eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Es schützt Bürgerinnen und Bürger vor Diskriminierung durch staatliches Handeln.</p> <p>Festgeschrieben ist das Verbot der Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns auf Grund</p> <ul style="list-style-type: none"> • des Geschlechts, • der ethnischen Herkunft, • einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, • der Religion und Weltanschauung, • einer Behinderung, • einer chronischen Erkrankung, • des Lebensalters, • der Sprache,

- der sexuellen und geschlechtlichen Identität und
- des sozialen Status.

Das LADG bindet die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen des Landes Berlins. Diskriminierungen im Rahmen privatrechtlichen Handelns sind durch dieses Gesetz nicht erfasst; hier gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Bei erfolgter Diskriminierung können sich Bürgerinnen und Bürger mit Ihrer Beschwerde an die Dienststelle richten, durch die sie sich diskriminiert fühlen. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz hilft gegen:

- Diskriminierungen, also direkte Zurücksetzungen gegenüber anderen Personen oder auch bei scheinbar neutralen Regelungen, die aber vor allem eine bestimmte Personengruppe benachteiligen,
- Belästigungen, also Umgangsweisen, die herabwürdigend sind,
- sexuelle Belästigungen,
- Anweisungen zu solchen Taten durch die Vorgesetzten und Weisungsbefugten.

Ereignet sich nach dem Inkrafttreten des LADG eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, haben die Bürger*innen ein Recht auf Schadenersatz und Entschädigung. Für die gerichtliche Geltendmachung gilt eine Frist von einem Jahr. Wichtig ist es, neben der Einreichung einer Beschwerde, andere Rechtsmittelfristen nicht verstreichen zu lassen (z.B. Einlegung eines Widerspruchs innerhalb eines Monats).

Gemäß der Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (als um die Mitglieder des Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrates erweitertes Gremium im Sinne von § 55 Abs. 2 und 6 des Berliner Richtergesetzes) gilt folgende Präambel.

Im Rahmen ihres Leitbildes „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ bekennt sich die Berliner Verwaltung zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und dazu, jeglicher Diskriminierung entschieden entgegenzutreten. Dementsprechend gestaltet sie ihre Strukturen und Abläufe. Einen Beitrag dazu leistet auch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), welches mit dem Ziel verabschiedet wurde, Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von

Diskriminierung sowie eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt weiter auszubauen und durchzusetzen. Grundsätzlich verhalten sich die Beschäftigten des Landes Berlin wertschätzend und nicht diskriminierend. Für die Sensibilisierung im Bereich Diversity und Antidiskriminierung setzen sich die Dienststellen und Beschäftigten weiterhin ein.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Herstellung von Transparenz hinsichtlich der Verfahrensabläufe bei Beschwerden, die Bezug zum LADG aufweisen (Diskriminierungsbeschwerden), sowie die Konkretisierung der Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten (§ 2).