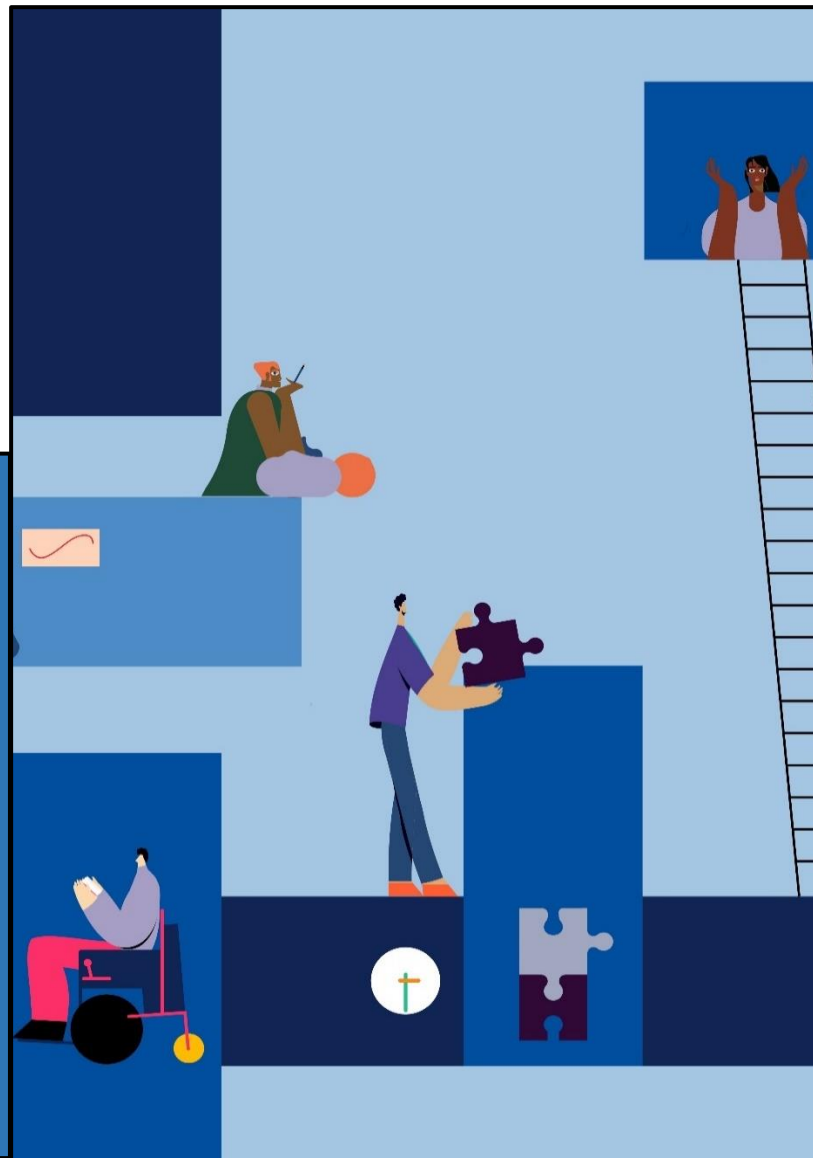


BERLIN



BERLINER DIVERSITY- LANDES- PROGRAMM 2023



Berichtszeitraum: 2020-2023

Inhaltsverzeichnis

I. Zusammenfassender Bericht über die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms 2020 - 2023

1. <u>Einleitung</u>	7
2. <u>Auftrag und Ziele des Diversity-Landesprogramms</u>	9
3. <u>Strukturen zur Umsetzung des Diversity-Landesprogramms</u>	11
4. <u>Auswertung der Berichte und Zusammenfassung der Ergebnisse</u>	16
4.1. <u>Zentrale Maßnahmen</u>	16
4.2. <u>Dezentrale Maßnahmen</u>	21
5. <u>Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms</u>	26

II. Ergebnisse der zentralen Maßnahmen 1-37

Handlungsfeld I.: Diversity im Personalmanagement

Ziel 1: Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

<u>Maßnahme 1.1</u>	29
<u>Maßnahme 1.2</u>	31
<u>Maßnahme 1.3</u>	34
<u>Maßnahme 1.4</u>	36

Ziel 2: Die vielfältige Stadtgesellschaft bildet sich stärker als bislang in der Berliner Verwaltung ab

<u>Maßnahme 2.1</u>	38
---------------------------	----

Ziel 3: Die Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale werden gestärkt

<u>Maßnahme 3.1</u>	41
---------------------------	----

Ziel 4: Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirks-verwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt

<u>Maßnahme 4.1</u>	43
<u>Maßnahme 4.2</u>	45

Ziel 5: Der Handlungsspielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst wird geprüft

<u>Maßnahme 5.1</u>	47
---------------------------	----

Ziel 6: Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt	
<u>Maßnahme 6.1</u>	49
 Ziel 7: Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt	
<u>Maßnahme 7.1</u>	53
<u>Maßnahme 7.2</u>	55
<u>Maßnahme 7.3</u>	58
 Ziel 8: Vielfalt in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigen	
<u>Maßnahme 8.1</u>	61
<u>Maßnahme 8.2</u>	63
 Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert	
<u>Maßnahme 9.1</u>	65
<u>Maßnahme 9.2</u>	68
<u>Maßnahme 9.3</u>	69
<u>Maßnahme 9.4</u>	71
<u>Maßnahme 9.5</u>	75
 Ziel 10: Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt	
<u>Maßnahme 10.1</u>	77
 Ziel 11: Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden	
<u>Maßnahme 11.1</u>	79
 Ziel 12: Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft	
<u>Maßnahme 12.1</u>	81
<u>Maßnahme 12.2</u>	84
 Ziel 13: Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet	
<u>Maßnahme 13.1</u>	85

Ziel 14: Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung

Maßnahme 14.1.....87

Maßnahme 14.2.....89

Ziel 15: Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt

Maßnahme 15.1.....91

Maßnahme 15.2.....92

Ziel 16: Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt

Maßnahme 16.1.....94

Handlungsfeld II.: Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 1: Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut

Maßnahme 1.1.....96

Maßnahme 1.2.....98

Maßnahme 1.3.....99

Ziel 2: Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype

Maßnahme 2.1.....100

Maßnahme 2.2.....102

Ziel 3: Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar

Maßnahme 3.1.....103

Ziel 4: Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ gilt als Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung

Maßnahme 4.1.....105

Abkürzungen

AdA	Ausbildung der Ausbilder
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AL AVD	Aufstiegslehrgang für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2
AP Div.	Diversity-Ansprechperson
AV BAVD	Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes
AV BTD	Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung technische Dienste
AV BVGesSoz	Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales
AV BVPVD	Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes
AV BwissD	Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung wissenschaftliche Dienste
AV LB	Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes (AV Lehrkräftebeurteilung)
BITV	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung
BQN	BQN Berlin e. V. - Zentrum für Diversitätskompetenz
BV	Bezirksverwaltung(en)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DGS	Deutsche Gebärdensprache
DOKE	Fachstelle „Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung
HPR	Hauptpersonalrat
HWR	Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
IPV	Integrierte Personalverwaltung
LADG	Landesantidiskriminierungsgesetz
LADS	Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft
LAGESO	Landesamt für Gesundheit und Soziales

LAGeTSi	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
LEA	Landesamt für Einwanderung
LGBG	Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderungen (Landesgleichberechtigungsgesetz)
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LSBTI(Q+)	Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (Q+: und queere Menschen und weitere Geschlechtsidentitäten)
LVO-AVD	Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Laufbahnverordnung allgemeiner Verwaltungsdienst)
MAB	Mitarbeitendenbefragung
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
PartMigG	Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin
PEP 2023	Personalentwicklungsprogramm
PM	Personalmanagement
PPAP	Personalpolitisches Aktionsprogramm
PVD	Polizeivollzugsdienst
RDV	Rahmendienstvereinbarung
RIN	Regionales Integrationswerk Berlin
SGB	Sozialgesetzbuch
SV	Senatsverwaltung(en)
UntSexIdGIG	Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität
VAk	Verwaltungsakademie
VAkVO	Verordnung über die Ordnung der Verwaltungsakademie Berlin
VL II	Verwaltungslehrgang II
VV Inklusion	Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der behinderter Berliner Verwaltung Menschen

Anmerkung:

In dieser Anlage wird aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit der Genderstern * (Asterisk) verwendet, wenn keine geschlechterneutralen Formulierungen genutzt werden können. Der Asterisk weist darauf hin, dass es neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsidentität viele weitere mögliche Geschlechtsidentitäten gibt.

I. Zusammenfassender Bericht über die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms 2020 - 2023

1. Einleitung

Das Diversity-Landesprogramm zielte darauf, landesweite Aktivitäten für Vielfalt und Weltoffenheit und gegen Diskriminierung und Extremismus in der Berliner Verwaltung zu stärken und auszubauen. Nach drei Jahren Laufzeit wird im folgenden Bericht Bilanz gezogen und Rechenschaft über die Umsetzung von Maßnahmen abgelegt. Lange Zeit haben sich insbesondere Unternehmen mit Vielfalt/Diversity beschäftigt, seit einigen Jahren sind es zunehmend auch Verwaltungen, die sich entsprechenden Fragestellungen widmen. In Bezug auf den Umgang mit Vielfalt im Verwaltungskontext wird aus Politik und Zivilgesellschaft seit Jahren gefordert, dass sich die Vielfalt der Stadtgesellschaft besser in Verwaltungen abbildet, dass Verwaltungen sensibler und diskriminierungsfreier im Umgang mit Vielfalt agieren und dass Ansprachen, Angebote und Dienstleistungen der Verwaltung stärker unterschiedlichen Lebensweisen und Ausgangslagen gerecht werden müssen.

Hintergrund und Auftrag

Grundsätzlich sind Verwaltungen in der Pflicht, gesellschaftliche Teilhabe zu fördern, Diskriminierung abzubauen und einen gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Gütern zu ermöglichen. Jenseits dieser Verpflichtungen gibt es einen immer dringlicher werdenden Bedarf an Nachwuchskräften, der es notwendig macht, neue Zielgruppen/Communities für die Verwaltung zu gewinnen. Es geht darum, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver zu machen, in dem zum Beispiel Diversity fördernde Arbeitsbedingungen, ein diverses Team und ein bewusster Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung adressiert werden.

Was kann das konkret für die Berliner Verwaltung bedeuten? Welche Maßnahmen sollten eingeleitet werden? Wie müssen sich Verwaltungen verändern und wie können Veränderungen erfolgversprechend vorangetrieben werden? Was sollte landesweit vereinheitlicht, abgestimmt und angestoßen werden?

Zu diesen und ähnlichen Fragen arbeiten zahlreiche Personen in der Verwaltung seit vielen Jahren, häufig bezogen auf einzelne Dimensionen von Vielfalt, z. B. Geschlecht und Behinderung.

Das Diversity-Landesprogramm wurde entwickelt und am 08.09.2020 vom Senat beschlossen, um einige der oben genannten zentralen Fragen in Bezug auf Diversity in der Berliner Verwaltung merkmalsübergreifend anzugehen und voranzubringen.

Dabei lag der Fokus des ersten Diversity-Landes-programms auf den Handlungsfeldern „Diversity und Personal“ sowie „Diversity und Sprache/ Öffentlichkeitsarbeit.“ In den letzten drei Jahren wurden zentral und dezentral zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung und zur Vereinheitlichung des Umgangs der Berliner Verwaltung mit Vielfalt umgesetzt. Im vorliegenden Bericht wird über den Prozess der Umsetzung und die dabei gewonnenen Erfahrungen berichtet.

Struktur

Der vorliegende Bericht ist in zwei Teile gegliedert: Der erste Teil (I.) widmet sich einem allgemeinen zusammenfassenden Überblick über die Durchführung des Diversity-Landesprogramms, der zweite Teil (II.) des Berichts konzentriert sich auf die Umsetzung jeder der 37 zentralen Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms. Im **zweiten Kapitel** des ersten Berichtsteils werden Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms und der Berichterstattung dargestellt. Im **dritten Kapitel** werden die Strukturen zur Umsetzung des Diversity-Landesprogramms erläutert. Das **vierte Kapitel** widmet sich der Auswertung der 37 zentralen Maßnahmen (4.1.), bevor die dezentralen Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Senatsverwaltungen und der Bezirke (4.2.) in den Blick genommen werden. Zur Vereinfachung der Auswertung lag allen Befragten ein einheitliches Raster zur Beantwortung vor (vgl. Anlage 2). Übergreifende Erfahrungen, die bei der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms gewonnen wurden, werden in den Schlussfolgerungen des **vierten Kapitels** reflektiert. Im **fünften Kapitel** werden Empfehlungen zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms formuliert und ein erster Umsetzungsplan skizziert.

2. Auftrag und Ziele des Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm wurde am 08.09.2020 durch den Berliner Senat beschlossen (SB Nr. 3639/2020). Der Beschluss umfasst im Kern die Umsetzung von 37 konkreten zentralen Maßnahmen. Darüber hinaus sollten dezentrale Diversity-Maßnahmen in der Federführung der Senats- und Bezirksverwaltungen durch das Diversity-Landesprogramm gestärkt werden. Der Senatsbeschluss sieht eine Laufzeit des ersten Diversity-Landesprogramms von drei Jahren vor. Im Anschluss sollte ein Evaluationsbericht erstellt und veröffentlicht werden, der hiermit dem Senat vorgelegt wird.

Ein wichtiges Ziel des ersten Diversity-Landesprogramms bestand darin, landesweite Vorgaben für Vielfalt und gegen Diskriminierung in der Berliner Verwaltung zu entwickeln und deren Umsetzung voranzutreiben. Durch die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen sollten alle Beteiligten an der Erreichung dieses Zieles mitarbeiten und auf unterschiedlichen Ebenen einen wesentlichen Beitrag zur Vereinheitlichung von Definitionen, Operationalisierungen und Vorgaben im Handlungsfeld Diversity und Antidiskriminierung in der Berliner Verwaltung leisten.

Mit dem Diversity-Landesprogramm galt und gilt es, die Diversity-Kompetenz der Berliner Verwaltung zu stärken und zu fördern. Diversity-Kompetenz wird als zentrale Voraussetzung gesehen, um strukturelle Barrieren in Verwaltungsstrukturen wahrnehmen und abbauen zu können. Dadurch soll eine Kultur des Miteinanders gefördert und Beschäftigte sowie Bürger*innen sollen besser vor Diskriminierungen geschützt werden. Eine offene und diskriminierungsarme Verwaltungskultur kann zudem dazu beitragen, den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitsort wahrzunehmen und so neue Zielgruppen für die Mitarbeit zu gewinnen.

Im Laufe der Umsetzung des ersten Berliner Diversity-Landesprogramms wurden zudem Netzwerke von Multiplikator*innen aufgebaut, die sich innerhalb der Verwaltung kontinuierlich für Vielfalt und gegen Diskriminierung einsetzen.

Sämtliche Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms stärken eine merkmalsübergreifende Politik für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung. Dabei geht es stets darum, gemeinsame Anliegen merkmalspezifischer Politiken zu erkennen und ressortübergreifende Arbeitsformen und Netzwerke zu etablieren, um die Anliegen gemeinsam voranzubringen.

Mehr Diversity-Kompetenz in der Verwaltung und eine Stärkung der Chancengleichheitspolitik sollen nicht nur verwaltungsinterne Prozesse, sondern auch den Umgang der Verwaltung mit den Bürger*innen verbessern, für die sie da ist. Konkret befähigen die im Diversity-Landesprogramm umgesetzten Maßnahmen die beteiligten Verwaltungen immer besser, den unterschiedlichen Lebens- und Bedarfs-lagen der Berliner*innen gerecht zu werden.

Auftrag und Ziele des Diversity-Landesprogramms

Der Senatsbeschluss zum ersten Diversity-Landesprogramm enthält Vorgaben zur Struktur dieses Berichts. Dementsprechend wird im Folgenden über die Umsetzung der 37 zentralen Maßnahmen und über die im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senatsverwaltung liegenden dezentralen Diversity-Maßnahmen berichtet. Aus einer Bilanz der Umsetzung und Erfahrungen der Berichtsperiode ergeben sich konzeptionelle Vorschläge für die Fortsetzung und Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms.

3. Strukturen zur Umsetzung des Diversity Landesprogramms

Ein zentrales Ziel des Diversity-Landesprogramms bestand darin, Vernetzungsstrukturen aufzubauen, um ein gemeinsames Diversity-Verständnis in der Berliner Verwaltung zu etablieren und Aktivitäten für Chancengleichheit und Antidiskriminierung stärker miteinander zu verbinden. In diesem Kapitel werden die im Rahmen des Landesprogramms aufgebauten Strukturen mit den jeweiligen Aufgaben und Arbeitsweisen vorgestellt und es werden Erfahrungen reflektiert.

Die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms wurde durch eine **Steuerungsrunde** begleitet. Das Referat Diversity und Chancengleichheit (SenASGIVA, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt) bereitete die insgesamt fünf Sitzungen vor und lud die folgenden Bereiche ein:

- Leitung der Abteilung Landespersonal (SenFin)
- Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal, SenFin)
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen
- Hauptschwerbehindertenvertretung im Land Berlin
- Haupt-Jugend- und - Auszubildendenvertretung im Land Berlin
- Hauptpersonalrat
- Leitung der Abteilung Frauen und Gleichstellung (SenASGIVA)
- Leitung der Abteilung Integration und Migration (SenASGIVA)
- Leitung des Referats Partizipation in der Migrationsgesellschaft (Abteilung Integration und Migration, SenASGIVA)
- Leitung der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (SenASGIVA)
- Leitung des Referats LSBTI (Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA)
- Leitung des Referats Diversity und Chancengleichheit (Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA)
- Vertretung der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration
- Vertretung der bezirklichen Beauftragten für Menschen mit Behinderung
- Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der bezirklichen Frauen und - Gleichstellungsbeauftragten
- Citizens for Europe (Vertretung der Zivilgesellschaft)
- Prof. Carolin Hagelskamp (Professorin für Sozialwissenschaften, HWR).

Im Verlauf der Sitzungen wurden aktuelle Entwicklungen in Bezug auf Diversity und Chancengleichheit diskutiert, der jeweilige Entwicklungsstand des Diversity-Landesprogramms dargestellt, Rückmeldungen zu entstehenden Produkten eingeholt und sich über Herausforderungen und offene Fragen ausgetauscht und beraten.

Für das Diversity-Landesprogramm war diese Runde sehr förderlich, da die unterschiedliche Verortung der Mitglieder es ermöglichte, verschiedene Perspektiven auf die Entwicklung von Diversity-Maßnahmen im Land Berlin und auf die Produkte des Diversity-Landesprogramms zusammenzubringen. Die Teilnehmenden sind wichtige Schlüsselpersonen, um Diversity und Antidiskriminierung in ihrem Feld voranzubringen. Daher ist deren Vernetzung im Rahmen des Gremiums auch über das Landesprogramm hinaus von hoher Bedeutung.

Da die Maßnahmen im Landesprogramm bereits klar definiert waren, hat das Gremium mehr beraten als gesteuert. Zukünftig soll es daher als „Beratungsgremium“ des Diversity-Landesprogramms fortgesetzt werden.

Feste Ansprechpersonen für das Thema Diversity in allen Senats- und Bezirksverwaltungen sind eine wesentliche Voraussetzung für Zielführung und Kontinuität dieser Arbeit. Um die entsprechende Themenzuständigkeit zu etablieren, wurden die Senats- und Bezirksverwaltungen bereits im Jahr 2018 gebeten,

Diversity-Ansprechpersonen mit den folgenden Aufgaben zu benennen:

- als Ansprechperson für die jeweilige Senats- bzw. Bezirksverwaltung zum Thema Diversity zur Verfügung stehen und sich einen Überblick über vorhandene und geplante Diversity-Maßnahmen in der eigenen Verwaltung verschaffen,
- Bedarfslagen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt in der eigenen Verwaltung identifizieren,
- die Umsetzung konkreter Diversity-Maßnahmen in der eigenen Verwaltung anstoßen bzw. unterstützen, z. B. mithilfe von Trainings, Angebot von Informationen, Durchführung von Veranstaltungen, Workshops etc.,
- an von der LADS organisierten Austauschtreffen für die Ansprechpersonen der Verwaltung zum Thema Vielfalt teilnehmen,
- die Zulieferung der im Ressort umgesetzten Diversity-Maßnahmen für die geplante Berichterstattung koordinieren.

Der Bitte um Benennung von Diversity-Ansprechpersonen sind fast alle Senats- und Bezirksverwaltungen nachgekommen. Für die Diversity-Ansprechpersonen wurde eine mehrere Module umfassende Fort-bildungsreihe zur Sensibilisierung und Einführung in die Umsetzung von Diversity-Prozessen, ein Diversity-Toolkit mit einer Zusammenstellung aus Fachwissen und Arbeitsvorlagen zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen, ein Online-Seminar zum LADG, sowie vier Netzwerktreffen mit fachlichen Impulsen angeboten. Zudem wurde eine Online-Austauschmöglichkeit (Fachnetzwerk) für die Ansprechpersonen etabliert.

Die Fluktuation unter den Diversity-Ansprechpersonen war über den Berichtszeitraum hoch, was den Netzwerkaufbau und das Wissensmanagement im Netzwerk erschwerte. Eine weitere Herausforderung für den Netzwerkaufbau stellte die Corona-Pandemie und die damit eingeschränkte Vernetzungsmöglichkeit in 2020/2021 dar,

so konnten anfangs nicht alle Verwaltungen digitale Formate nutzen. Grundsätzlich wird die Etablierung von Diversity-Ansprechpersonen in den einzelnen Verwaltungen positiv bewertet. Herausforderungen stellten im Berichtszeitraum bei einigen benannten Personen fehlende zeitlichen Ressourcen für die Tätigkeit, wenig Unterstützung der Ansprechpersonen im eigenen Haus und mangelnde Eigeninitiative bzw. Möglichkeiten zur Gestaltung des Handlungsfeldes dar.

In Bezug auf die Umsetzung dezentraler Diversity-Maßnahmen wurde im Umsetzungszeitraum deutlich, dass viele Verwaltungen eine engere Beratung und Begleitung benötigen, als dies durch das Referat Diversity und Chancengleichheit geleistet werden konnte. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2021 die Fachstelle **„Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“ (DOKE)**¹ ins Leben gerufen. Ziel der Fachstelle ist es, Senats- und Bezirksverwaltungen dabei zu unterstützen, Diversity-Maßnahmen in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen zu initiieren und umzusetzen. Dafür wurde eine niedrigschwellige Beratungsstelle eingerichtet, an die sich Verwaltungen mit Anliegen und Fragen zur Umsetzung von Diversity-Prozessen wenden können. Darüber hinaus können sich Verwaltungen über einen längeren Zeitraum bei der Umsetzung eines Diversity-Prozesses durch die Fachstelle begleiten lassen. Seit dem Jahr 2023 berät die Fachstelle DOKE zudem zum Aufbau von Beschwerdestellen in Verwaltungen, die nach dem AGG und dem LADG gesetzlich vorgesehen sind.

Die Arbeit der Fachstelle wird regelmäßig evaluiert und an aktuelle Bedarfslagen der Verwaltung angepasst. Mit der Etablierung von DOKE ist es gelungen, ein niedrigschwelliges Angebot zu schaffen, das flexibel auf spezifische Bedarfslagen von Verwaltungen reagieren kann. Die Fachstelle sollte auf Grundlage von Rückmeldungen aus der Verwaltung weiterentwickelt und das Angebot weiterhin flexibel an aktuellen Bedarfslagen ausgerichtet werden.

Das Referat Diversity und Chancengleichheit koordiniert seit 2011 das **Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit**. Auch wenn dieses Netzwerk nicht im Rahmen der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms gegründet wurde, so ist es doch für die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms von sehr hoher Bedeutung. In diesem Netzwerk sind die für Chancengleichheit zuständigen Arbeitsbereiche auf Landesebene (Senatsverwaltungen) vertreten. Zudem nimmt die Leitstelle Diversity (SenFin), angestoßen durch die entsprechende Maßnahme im Landesprogramm, seit 2020 regelmäßig an den Sitzungen des Netzwerks teil.

Im Berichtszeitraum wurden alle Mitglieder des Netzwerks in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms informiert. Zudem gelang es, innerhalb des Netzwerks die Beteiligung der Netzwerkmitglieder an zahlreichen zentralen Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms zu koordinieren.

¹ <https://www.fachstelle-doke.de/>

Im Jahr 2023 wurde ein **Diversity-Netzwerk für nachgeordnete Behörden** ins Leben gerufen. Damit sollte über die Senats- und Bezirksverwaltungen hinaus ein Beitrag geleistet werden, Behörden bei der Umsetzung von Diversity-Prozessen zu unterstützen und zu vernetzen.

Im Vorfeld nahm die LADS im Frühjahr 2022 durch eine schriftliche Befragung eine Bedarfsanalyse speziell für die rund 60 nachgeordneten Behörden in Berlin vor. Aufgrund der Rückmeldungen rund eines Drittels der Angeschriebenen wurde ein Bedarf nach Vernetzung und Austausch deutlich. Neben dem Wunsch nach Handlungsanleitungen seitens der Senatsebene bezogen sich Wünsche konkret auf Hinweise zum Umgang mit Widerständen und Abwehr, wenn es um eine stärkere Verankerung und Adressierung von Themen wie Diversity und Antidiskriminierung geht. Um den Bedarfen Rechnung zu tragen, veranstaltete die LADS eine halbtägige Workshop-Veranstaltung. Rund 30 Teilnehmende aus über 20 unterschiedlichen Berliner Organisationen waren bei dem erfolgreichen Netzwerkauftritt vertreten: Finanzämter, Justizvollzugsanstalten, Generalstaatsanwaltschaft, Polizei, Feuerwehr, Landesverwaltungsamt, Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, Konzerthaus, Gorki-Theater und weitere. Sie informierten sich im Plenum sowie in Kleingruppen zum Thema Diversity und tauschten ihre Erfahrungen praxisnah aus.

Aufgrund der positiven Resonanz zur Veranstaltung und aufgrund des geäußerten Bedarfs nach weiterem Austausch über „best practice“ wird eine Fortsetzung des Formates in 2024 angestrebt.

Im Jahr 2022 wurde das **Diversity-Netzwerk für die Berliner landeseigenen Betriebe etabliert**. Zu Beginn stand eine Bestands- und Bedarfsabfrage, um herauszufinden, welche Bedarfe von Seiten der Betriebe bestehen und welche Rolle das Thema Diversity bisher spielt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass bei den landeseigenen Betrieben eine große Bandbreite an Wissen zu Diversity-Themen vorhanden ist. Darüber hinaus unterscheiden sich die Betriebe auch in Bezug auf deren Aufbau, Betriebsgröße und Arbeitsweise (Büroarbeit, Arbeit im Theater, Arbeiten im Außendienst etc.) sowie die Inhalte. Trotz der großen Differenzen zwischen den Betrieben zeigte die Bedarfsabfrage, dass ein übergreifendes Interesse an Vernetzung und Austausch besteht. Die Gründung eines Diversity-Netzwerks für landeseigene Betriebe eröffnete ein Angebot, das für alle interessierten Betriebe nutzbar ist. Bislang fanden zwei Netzwerktreffen (im August 2022 und im Juni 2023) statt. Neben der Vernetzung miteinander lagen die inhaltlichen Schwerpunkte auf verschiedenen Themen, die im Rahmen der Bedarfsabfrage gewünscht wurden, wie: Diversitysensible Personalgewinnung, Umgang mit Widerständen bei der Umsetzung von Diversity-Prozessen oder: Erfolgreiche Kommunikation zu Diversity-Prozessen. Darüber hinaus sollen die Betriebe im Rahmen der Netzwerktreffen über für sie relevante Entwicklungen der Diversity- und Antidiskriminierungspolitik informiert werden. So gab es z. B. einen Input zum Geltungsbereich des Landes-antidiskriminierungsgesetzes für landeseigene Betriebe.

Der Aufbau eines Netzwerks hat einen zentralen Bedarf der Betriebe getroffen. Allerdings zeigt sich bei den Netzwerktreffen eine hohe Fluktuation der Beteiligten, die sich nicht von außen beeinflussen lässt. Alle Teilnehmenden müssen mit der Tatsache umgehen, dass es zwar bei einigen Betrieben eine gewisse Kontinuität gibt, immer wieder aber auch neue Beteiligte hinzukommen. Recht unterschiedliche Wissensstände der Teilnehmenden der landeseigenen Betriebe an den Treffen zum Thema Diversity stellen die Vorbereitung und Koordinierung der Treffen vor Herausforderungen. Die festgestellten Diskrepanzen liegen u. a. daran, dass manche Betriebe eigene kleine Teams zur Bearbeitung des Themas bereitstellen, während die Thematik bei anderen Betrieben nur von wenigen Mitarbeitenden mit einem geringen Stellenanteil bearbeitet werden kann. Aus diesen unterschiedlichen Rahmenbedingungen leiten sich entsprechend unterschiedliche Bedarfe ab, die es zukünftig passgenau zu adressieren gilt. Aufgrund der positiven Resonanz und der vielfältigen Bedarfslagen soll das Netzwerk - orientiert an konkret geäußerten Bedarfen der Betriebe - fortgeführt werden.

4. Auswertung der Berichte und Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm erfolgt zu den zentralen 37 Maßnahmen (Kapitel 4.1) und zu den dezentralen Maßnahmen der Senats- und Bezirksverwaltungen (Kapitel 4.2. sowie Anlage 2). Beiden Berichtsteilen (zur Umsetzung zentraler Maßnahmen, als auch zur Umsetzung dezentraler Maßnahmen in den Verwaltungen) wird jeweils eine Auswertung vorangestellt.

4.1. Zentrale Maßnahmen

Alle 37 der im Landesprogramm formulierten Maßnahmen wurden bearbeitet. Insgesamt konnten 25 der Maßnahmen wie vorgesehen umgesetzt werden und die Umsetzung anhand des jeweils festgelegten Indikators geprüft werden. Bei 12 Maßnahmen musste die Umsetzung angepasst werden, da der Indikator nicht erreicht oder die Erreichung nicht geprüft werden konnte. Im Folgenden wird die Umsetzung der zentralen Maßnahmen übergreifend - strukturiert nach den Handlungsfeldern - ausgewertet. Im Diversity-Landesprogramm wurden im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ neun Maßnahmen untersetzt, die der Erreichung der folgenden fünf **übergeordneten Ziele** dienen:

- **Ziel 1:** Diversity- Ziele und -Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungs-instrumenten des Personalmanagements berücksichtigt
- **Ziel 2:** Die vielfältige Stadtgesellschaft bildet sich stärker als bislang in der Berliner Verwaltung ab
- **Ziel 3:** Die Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale werden gestärkt
- **Ziel 4:** Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirksverwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt
- **Ziel 5:** Der Handlungsspielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst wird geprüft.

Acht der neun Maßnahmen zur Erreichung der oben genannten Ziele konnten wie beschrieben umgesetzt werden. Die Umsetzung der Maßnahme 3.1., die Schaffung personeller Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit der Fachfunktionen, steht jedoch infrage. Zwar wurden die zuständigen Verwaltungen angeschrieben und damit um die Umsetzung der Maßnahme 3.1. gebeten, ob für die Umsetzung tatsächlich mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt wurden, entzieht sich allerdings der Nachprüfbarkeit.

In diesem Handlungsfeld kann als Ergebnis der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms besonders positiv die enge Verknüpfung zwischen den

Themenfeldern Diversity und Personalsteuerung und -management hervorgehoben werden (Ziel 1). Insbesondere die Gründung und Arbeit der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal hat sehr positiv dazu beigetragen, dass Diversityaspekte immer selbstverständlicher in die Personalpolitik des Landes Berlins integriert werden. Zwischen der Leitstelle Diversity (SenFin, Abteilung Landespersonal), dem Referat Diversity und Chancengleichheit (SenASGIVA, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt) und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft (SenASGIVA, IntMig) hat sich eine ressortübergreifende, agile und kollegiale Arbeitsweise etabliert, bei der gerade die unterschiedlichen Expertisen und Verortungen die Qualität der entwickelten Produkte sehr positiv beeinflusst haben.

Beim Thema Gleichstellungsdaten hat sich gezeigt, dass zunächst ein Zusammentragen bisher vorhandener Daten und Expertisen in Bezug auf deren Erhebung hilfreich war, um bei dem komplexen Thema den Überblick behalten zu können (Ziel 2). Um das Thema weiter voranzubringen, ist eine Umsetzung der in der AG formulierten Empfehlungen erforderlich.

Kommunikation, Vernetzung und Information sind zentrale Bausteine einer gelungenen Diversity-Strategie. Insofern war der Aufbau analoger und digitaler Austauschformate (Ziel 4) einer der Schwerpunkte des Umsetzungsprozesses des Diversity-Landesprogramms. Die Vernetzung und der Austausch sollen auf Basis bisheriger Erfahrungen erweitert und verstetigt werden.

Mit der Beauftragung eines Rechtsgutachtens zu positiven Maßnahmen im öffentlichen Dienst ist nicht zuletzt die Hoffnung verbunden, einige strittige Rechtsfragen zu erörtern und so die Handlungssicherheit der Verwaltung in Bezug auf die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen zu stärken (Ziel 5).

Im **Handlungsfeld Personalgewinnung** wurden fünf Maßnahmen umgesetzt, die die folgenden drei Ziele verfolgen:

- **Ziel 6:** Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt
- **Ziel 7:** Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt
- **Ziel 8:** Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt.

Vier der fünf Maßnahmen konnten wie geplant umgesetzt werden. Der Indikator der Maßnahme 6.1. „Diversity-Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen enthalten“ wurde noch nicht von allen Laufbahnordnungsbehörden erreicht, vielfach ist die Umsetzung in Bearbeitung oder geplant. Eine weitere Abfrage sollte daher Ende des Jahres 2024 erfolgen.

In der Umsetzung ist besonders positiv hervorzuheben, dass mit dem Rundschreiben IV Nr. 74 (2021) eine einheitliche Definition von Diversity-Kompetenz vorliegt, in der konkrete Operationalisierungen empfohlen werden. Dabei entspricht die Definition

von Diversity-Kompetenz dem aktuellen wissenschaftlichen Stand, nach dem die Kompetenz neben sozialen auch fachliche Aspekte beinhaltet (Ziel 6). Die demografische Entwicklung führt dazu, dass in den nächsten Jahren verstärkt neues Personal für die Verwaltung gefunden werden muss. Bei der Suche nach neuem Personal wird zunehmend auch die Heterogenität der Bevölkerung berücksichtigt und bislang unterrepräsentierte Zielgruppen werden aktiv angesprochen (Ziel 7). Als umfangreicheres Produkt zur Erreichung von Ziel 8 soll die praxisorientierte Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“ hervorgehoben werden (Anlage 3, D), die umfangreiche Informationen zum Thema enthält und auf Basis von Rückmeldungen regelmäßig überarbeitet wird.

Im **Handlungsfeld Ausbildung** wurden sieben Maßnahmen umgesetzt, die die folgenden drei Ziele verfolgen:

- **Ziel 9:** Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der Verwaltungsakademie (VAk) verankert
- **Ziel 10:** Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt
- **Ziel 11:** Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden.

In diesem Handlungsfeld konnten zwei der im Diversity-Landesprogramm formulierten Maßnahmen wie geplant umgesetzt werden (10.1, 11.1).

Bei den Maßnahmen, die im Verantwortungsbereich der VAk lagen, kann die Erreichung des Indikators nicht geprüft werden, weil keine Curricula oder Lehrpläne öffentlich vorliegen. Nichtsdestotrotz hat ein Austausch insbesondere zwischen der VAk, der Leitstelle Diversity und dem Referat Diversity und Chancengleichheit stattgefunden, Informationen wurden weitergeleitet und Anregungen gegeben (Ziel 9).

In Bezug auf die Maßnahme 9.2. stellte sich im Verlauf heraus, dass es sinnvoller ist, die Diversity-Kompetenz in das Traineeprogramm einzubeziehen, als diese Kompetenz bereits vorab zu fordern.

Positiv hervorzuheben ist das Ergebnis der Umsetzung der Maßnahme 11.1 (Auszubildendenbefragung). Im Ergebnis liegt ein pilotierter und auf wissenschaftlichen Erkenntnissen basierender Standardfragebogen vor, der nun allen ausbildenden Stellen im Land Berlin zur Verfügung gestellt werden kann. Darüber hinaus wurde eine Anleitung zur Umsetzung entwickelt, die eine möglichst einfache Übertragung des Fragebogens auf verschiedene Ausbildungsbereiche erleichtern soll (Ziel 11).

Im Handlungsfeld **Personalentwicklung** wurden insgesamt acht Maßnahmen mit den folgenden fünf Zielen umgesetzt:

- **Ziel 12:** Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft
- **Ziel 13:** Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet
- **Ziel 14:** Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung
- **Ziel 15:** Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt
- **Ziel 16:** Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt.

Von den acht im Handlungsfeld formulierten Maßnahmen konnten fünf wie geplant umgesetzt werden.

Es hat sich herausgestellt, dass für die Erarbeitung von Diversity-Zielen und die Erhebung geeigneter Controllingdaten weitere Vorarbeiten/Datenerhebungen erforderlich sind, so dass diese Ziele nur soweit umgesetzt werden konnten, wie die vorliegenden Daten es zulassen (Ziel 12). Bezüglich der Umsetzung der Maßnahme 15.1. in Federführung der VAK konnten keine Rahmenlehrpläne oder Curricula geprüft werden, da nur kurze Veranstaltungsankündigungen vorlagen (Ziel 15).

Besonders zentrale Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sind die Entwicklung von Kriterien zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz (14.1) und die Entwicklung eines Curriculums für Diversity-Trainings (14.2). Beide Maßnahmen dienen dazu, einheitliche Standards zur Definition, Operationalisierung und zur Schulung von Diversity-Kompetenz zu formulieren. Diese Standards geben eine wichtige Orientierung, weil weder die Begriffe Diversity noch Diversity-Kompetenz oder Diversity-Training einheitlich definiert sind. Um einheitliche Qualitätsstandards zu setzen und deren Einhaltung prüfen zu können, sind die formulierten Standards von großer Bedeutung (Ziel 14).

Zur Umsetzung des Ziels 15 wurde – neben der Recherche von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung – mit dem Regenbogennetzwerk ein stetig wachsendes neues Mitarbeitendennetzwerk geschaffen. An diesem Piloten orientiert können in Zukunft weitere Netzwerke in der Berliner Verwaltung etabliert werden.

Bei der Umsetzung des Ziels 16 ist es unter Beteiligung aller für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale verantwortlichen Fachverwaltungen (mit unterschiedlichen Chancengleichheitsstrategien) im Rahmen eines längeren Prozesses gelungen, (diversity-)relevante Fragen in die Standardmitarbeitendenbefragung einzuspeisen. Sofern der Standardfragebogen eingesetzt wird, ist in der Folge zu prüfen, ob die entsprechenden Fragen systematisch ausgewertet werden. Darüber hinaus kann die vergleichende Betrachtung von Daten zur Person mit den Antworten im gesamten

Fragebogen ggf. weitere Hinweise auf Handlungsbedarfe in Bezug auf Antidiskriminierung und den Umgang mit Vielfalt geben.

Im Handlungsfeld **Sprache/Bilder** wurden insgesamt 7 Maßnahmen umgesetzt, die die folgenden Ziele verfolgen:

- **Ziel 1:** Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut
- **Ziel 2:** Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype
- **Ziel 3:** Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar
- **Ziel 4:** Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ gilt als Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung.

Von den sieben Maßnahmen konnten fünf Maßnahmen wie geplant umgesetzt werden. Zur Umsetzung der Maßnahme 2.2. (Sicherstellung diversitysensibler Bildauswahl) konnte der Indikator zum Teil erreicht werden. Die Prüfung ist insbesondere durch die Arbeitsgruppe für den Kriterienkatalog (Maßnahme 2.1) erfolgt. Neue Bilder sind aufgrund fehlender Mittel noch nicht entstanden. Bereits vorhandene diversitysensible Bilder sollen zentral in einem Verzeichnis gesammelt und allen zur Verfügung gestellt werden. Im Verlauf der Umsetzung der Maßnahme 3.1 wurde umgesteuert. Die Bedarfsanalyse hat ergeben, dass es eine sehr hohe Anzahl an Formularen gibt, die überarbeitet werden müssen. Daher erschien es zunächst sinnvoll, übergreifende Empfehlungen für diversitysensible und diskriminierungsarme Formulare zu erarbeiten.

In diesem Handlungsfeld besonders hervorzuheben ist der im Ergebnis einer Arbeitsgruppe entstandene Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung (Anlage 3, H), der als Orientierung für die Öffentlichkeitsarbeit der Berliner Verwaltung dienen kann (Ziel 2).

Das Kernstück des Diversity-Landesprogramms sind die 37 zentralen Maßnahmen, die in den Handlungsfeldern Diversity und Personalmanagement und Diversity und Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt wurden. Grundsätzlich lässt sich mit Blick auf die Umsetzung der Maßnahmen festhalten, dass mit dem Diversity-Landesprogramm eine Reihe von landesweiten Vorgaben und Instrumenten im Handlungsfeld Diversity geschaffen wurden, die dazu beitragen, das Verständnis von Diversity im Land Berlin zu vereinheitlichen (Stichworte: Diversity-Kompetenz, Trainings, Fragebogen).

Durch die Zusammenarbeit an Maßnahmen im Diversity-Landesprogramm konnten der Informationsfluss und die Kooperation zwischen der Abteilung Landespersonal (Leitstelle Diversity) und den für einzelne Diversity-Dimensionen zuständigen Senatsbereichen deutlich intensiviert werden. Die Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen (analoge und digitale Austauschformate/ Intranetseite) leisten einen wichtigen Beitrag, um Wissen in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung in die weit verzweigte Berliner Verwaltung zu tragen. Grundsätzlich korrelierte die Bereitschaft

zur kooperativen Umsetzung zentraler Maßnahmen mit den jeweils vorhandenen Ressourcen, der Bedeutung, die dem Thema beigemessen wird, und weiteren individuellen Komponenten.

Im Rahmen der Umsetzung der im Landesprogramm festgehaltenen zentralen Maßnahmen sind vielfach Produkte und Vorgaben entstanden, die in den nächsten Monaten beworben und verbreitet werden müssen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, die Umsetzung und Nutzung zentraler Vorgaben und Vorlagen regelmäßig abzufragen und an deren Existenz zu erinnern (z. B. bezüglich der Aufnahme von Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen, der Nutzung des Fragebogens zur Befragung von Auszubildenden etc.).

Für die nachhaltige Sicherstellung der Ergebnisse des Diversity-Landesprogramms sorgt das Referat Vielfalt und Chancengleichheit gemeinsam mit der Leitstelle Diversity.

4.2. Dezentrale Maßnahmen

Sämtliche Berichte über dezentrale Maßnahmen im Diversity-Landesprogramm (Senats- und Bezirksebene) sind in der Anlage 2 zu diesem Bericht dokumentiert. Es liegen insgesamt 41 Berichte (12 Senatsebene, 12 Bezirksebene, 17 nachgeordnete Behörden) vor.

Die Berichte erfolgten mit Hilfe eines Abfragerasters, in dessen Konzeption Rückmeldungen aus der Steuerungsrunde und der Diversity-Ansprechpersonen eingeflossen sind. Folgende Rubriken wurden vorgegeben: 1. Personalgewinnung, 2. Personalentwicklung, 3. Ausbildung, 4. Öffentlichkeitsarbeit, 5. Weitere Handlungsfelder, 6. Angaben zu Diversity-Ansprechpersonen.

Mit Hilfe der jeweils ausgefüllten Abfrageraster wurden Auskünfte über Aktivitäten in den genannten fünf Handlungsfeldern erteilt. Dies erfolgte zum Teil mit detaillierten Angaben zu den unterschiedlichen Zuständigkeiten für die einzelnen Maßnahmen. Jedes Formular schloss mit Angaben zu den jeweiligen Ansprechpersonen für Diversity, ihrer Arbeits- und Vernetzungsstruktur bis hin zu Angaben zur jeweiligen Eingruppierung und Stellenanteilen. Die Angaben wurden für den zusammenfassenden Bericht ausgewertet. Aus der Veröffentlichung (Anlage 2) wurden jeweils die Handlungsfelder ausgenommen, in denen eine Verwaltung keine Initiativen angegeben hat (z. B. „Ausbildung“ oder „weitere Handlungsfelder“), so dass die Raster nicht in jedem Fall fortlaufende Nummerierungen aufweisen. Nach Rücksprache mit einzelnen Verwaltungen wurde mit Rücksicht auf Datenschutzbedenken entschieden, sowohl die Angaben zur jeweiligen Ansprechperson für Diversity, als auch die Spalte „Zuständigkeiten“ für die jeweiligen Handlungsfelder nicht zu veröffentlichen. Die Angaben wurden für den zusammenfassenden Bericht ausgewertet. Sofern Interesse an Details besteht, stellt die LADS – nach Rücksprache mit den Verantwortlichen der einzelnen Behörden – die gewünschten Informationen auf Anfrage gern zur Verfügung.

Teilweise haben die Senatsverwaltungen ihre nachgeordneten Behörden bereits in den Bericht aufgenommen: Der Bericht der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration und Antidiskriminierung (SenASGIVA) nahm das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGESO) und das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGeSi) mit auf, die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) nahm den Landesfinanzservice (LFS) sowie die Verwaltungsakademie (VAK) mit auf, die Steuerbehörden legten zusammen einen Bericht vor, das Landesverwaltungsamt (nachgeordnete Behörde der SenFin) einen weiteren. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF) legte zwei Berichte vor (Schulen/Ministerialbereich). Aus dem Bereich der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz (SenJustV) wurde je ein Bericht der Hauptverwaltung, des Kammergerichts, der Sozialen Dienste und von weiteren sieben Justizvollzugsanstalten eingereicht (insgesamt zehn Berichte). Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) und die nachgeordneten Behörden Feuerwehr, Polizei, Landesamt für Einwanderung (LEA), sowie das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) reichten je einen Bericht ein. Bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenStadt) wurde seitens der WBL (Wohnungsbauleitstelle) ein zusätzlicher Bericht vorgelegt.

Insgesamt liegen von 17 **nachgeordneten Behörden** Angaben zu 22 Diversity-Ansprechpersonen vor. Von diesen 17 nachgeordneten Behörden handelt es sich in sieben Fällen um Justizvollzugsanstalten. Von den Justizvollzugsanstalten gaben drei an, dass sie je eine Diversity-Ansprechperson benannt haben. Eine nachgeordnete Behörde aus der Zuständigkeit von SenFin, das Landesverwaltungsamt, verfügt über zwei Diversity-Ansprechpersonen. Die Polizeibehörde verfügt über fünf Stellen im Diversity-Bereich, davon drei Sachbearbeitungsstellen. In der Gesamtbetrachtung machten allerdings 45% der hier erfassten nachgeordneten Behörden keine Angaben zu Diversity-Ansprechpersonen. 14% derer, über die Angaben vorliegen, sind den Entgeltstufen 8-10, 27% den Stufen 11-12 und 14% den Stufen 13-16 zugeordnet. Aufgrund dessen, dass nur ein Teil der nachgeordneten Behörden über Diversity-Ansprechpersonen verfügt, ist gut nachvollziehbar, dass nicht jede nachgeordnete Behörde einen eigenen Bericht zu diesem Themenfeld vorlegte. Die hier vorgestellten recht unterschiedlichen Angaben zu den Diversity-Ansprechpersonen in nachgeordneten Behörden werden daher aus der Gesamtbetrachtung und dem Vergleich mit den Angaben der Senatsebene und der Bezirksebene herausgenommen.

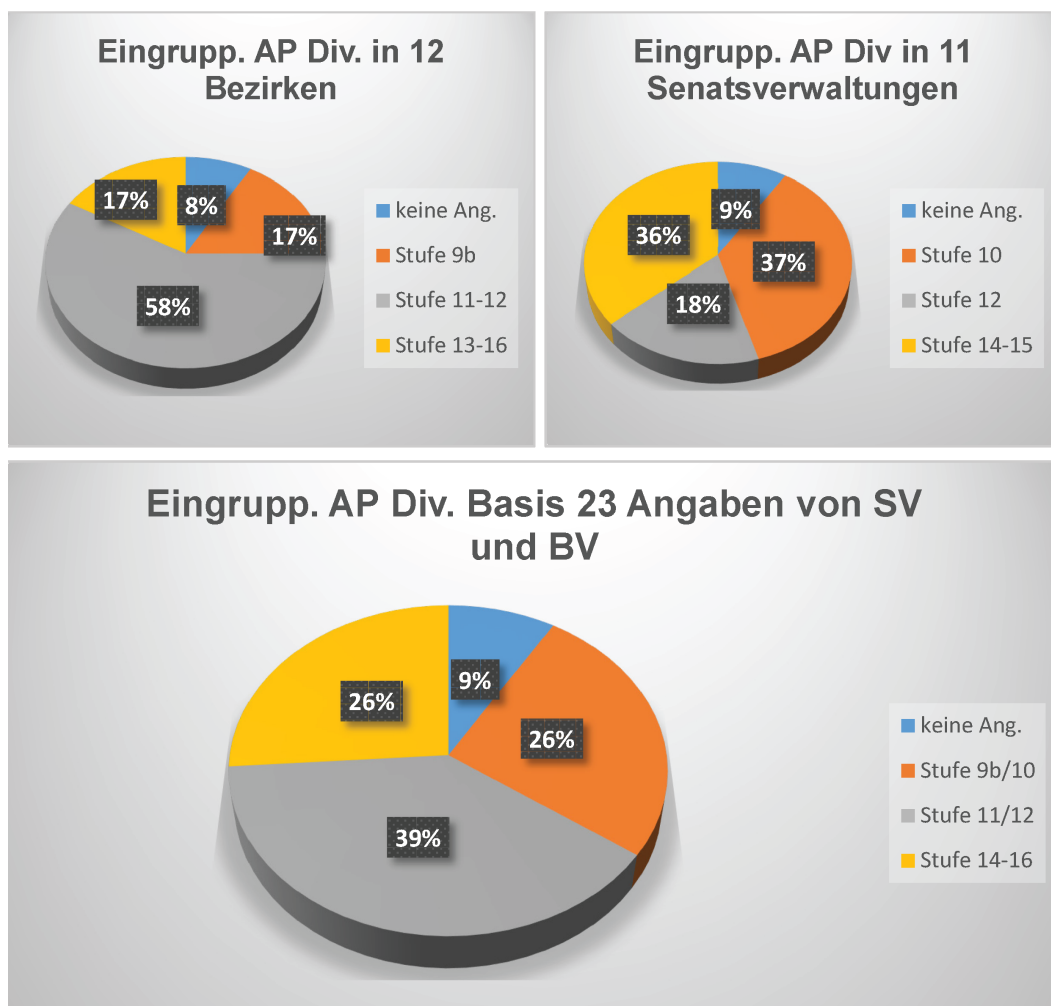
Auf **Senatsebene** liegen von sämtlichen Senatsverwaltungen Berichte vor. Von elf Senatsverwaltungen machte eine Verwaltung (entspricht 9%) mit Verweis auf den Datenschutz keine Angaben. Aus den Angaben der zehn weiteren Senatsverwaltungen lassen sich drei Gehaltsstufengruppen (Stufe 10, Stufe 12 und Stufe 14 bis 15)

herausfiltern. Die Angaben zu den Stellenanteilen schwanken erheblich zwischen 10% (SenASGIVA und SenMVKU), 15% (Senatskanzlei) und 100% (z. B. SenFin).

Der tatsächliche Stellenanteil für Diversity-Aufgaben wird selten eindeutig benannt. Es ist in der Regel nicht von einem hohen Stellenanteil auszugehen, wenn eine Leitungsstelle ohne weitere Angaben als verantwortliche Diversity-Ansprechperson angegeben wird.

Auf der **Bezirksebene** liegen 12 Berichte vor, am häufigsten wurden von sieben Stellen die Stufen 11-12 genannt, je zwei Stellen waren entweder mit 9b oder mit Stufe 13-16 angegeben, ein Bezirksamt machte keine Angabe. Die Stellenanteile wurden in fünf Fällen nicht genannt, die weiteren Angaben schwanken zwischen 5% (Pankow), 50% und 80%, 90% bis 100% (Steglitz-Zehlendorf).

Folgende Abbildungen veranschaulichen die Eingruppierungen der genannten Diversity-Ansprechpersonen in der Berliner Verwaltung (nur Senatsverwaltungen und Bezirke):



Es zeichnet sich aufgrund der vorliegenden unterschiedlich umfangreichen Berichte ab, dass es vorteilhaft ist, in Stellen/-anteile einer Diversity-Ansprechperson zu investieren. Ein höherer Stellenanteil und eine höhere Eingruppierung gehen häufig

mit einer besonders aussagekräftigen Berichterstattung sowie mit einer erfolgreichen Umsetzung von Diversity-Maßnahmen einher.

In der Gesamtschau aller Antworten bezogen sämtliche Berichte (100%) Antworten zum Handlungsfeld Personalgewinnung ein. In der Regel wurde dargestellt, dass die eigenen Stellenausschreibungen inzwischen diversitätssensibel formuliert und gestaltet werden. Dieser Schwerpunkt zeigt die höchste Priorität der Berliner Verwaltung: die Suche nach qualifiziertem Personal.

Auch bei den Antworten zum Handlungsfeld Personalentwicklung (100%) wird deutlich, dass für die meisten Behörden Diversity/Chancengleichheit zunehmend über die wichtigen Ansatzpunkte Frauenförderung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen hinausgeht und sich mehr auf das Thema Migrationsgesellschaft bezieht. Auch die Zielgruppe „LSBTI“ wurde häufig benannt.

Mit 23 Nennungen haben noch über die Hälfte aller 41 Berichte das Handlungsfeld Ausbildung benannt, oft im Zusammenhang mit Diversity-Trainings für den Nachwuchs in einzelnen Bezirken. Eine Besonderheit zeigt das Kammergericht, das im Rahmen der zentralen Maßnahmen (11.1) eine Pilotbefragung zu Diskriminierungserfahrungen Auszubildender in Zusammenarbeit mit der LADS durchführte.

Im Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit, das in ca. 50% der Berichte Erwähnung fand, ging es meist um bürgernahe, einfache und geschlechtergerechte Sprache (E-Mail-Signaturen). Zu diesem Thema hatte die SenFin ein Rundschreiben (SenFin IV Nr. 5 (2023)) veröffentlicht, auf das vielfach Bezug genommen wurde. In einigen Fällen wurde auch auf den Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ Bezug genommen und auf diversitysensible Bildauswahl hingewiesen.

In 50% der Berichte wurden weitere Handlungsfelder angegeben. Hier flossen z. B. Hinweise auf erweiterte Dolmetschdienste für Geflüchtete ein (SenBJF, SenJustV, Bezirk Mitte) und es wurde auf Arbeitskreise Diversity (Pankow), zum Thema Partizipation/Integration (Spandau) sowie Alter und Vielfalt (Lichtenberg) verwiesen. Die Berichte zeigen insgesamt, dass das Thema Diversity in allen Behörden und auf unterschiedlichen Ebenen präsent ist und an einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt Interesse besteht. Vor allem auf Basis zentraler Informationen, Anregungen und Handreichungen der Leitstelle Diversity (SenFin) und der LADS (SenASGIVA) erfolgen Aktivitäten, in allerdings recht unterschiedlichem Maße. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass bisher eher vereinzelt Organisationsentwicklungsprozesse in Bezug auf die Implementierung des Diversity-Ansatzes erkennbar sind und eher punktuelle Maßnahmen umgesetzt werden. Es fehlt in den meisten Verwaltungen an einer Gesamtstrategie.

Die dargestellte Schwerpunktlegung aller Berichte auf Personalgewinnung und Personalentwicklung unterstreicht die hohe Priorität des Landes Berlin in diesen

Feldern. Zu beachten ist hier jedoch, dass diese Schwerpunktlegung durch die im Raster getroffene Vorauswahl an Themen nahegelegt wurde.

Zum Teil dominieren nach wie vor die merkmalspezifischen Ansätze (Förderung von Frauen, von Behinderten, LSBTI, Menschen mit Migrationsgeschichte, Alte, Junge, etc.). Vereinzelt wird Intersektionalität, d. h. die Überschneidung diskriminierungsrelevanter Merkmale, jedoch bereits mitgedacht. Dies gilt es zu verstärken und Wege aufzuzeigen, die verschiedenen Ansätze, da wo es möglich ist, zu verschränken.

Auf die Frage nach Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen teilten die Verwaltungen unter anderem mit, dass Diversity nicht verordnet werden könne, sondern im Alltag (vor)gelebt werden müsse. Es fehle zudem an einem einheitlichen Verständnis für das komplexe Thema. Angesichts aktueller demografischer Herausforderungen wurde in einem Fall empfohlen, sich auf das Thema Alter zu fokussieren. Für Beschwerdestellen solle ein juristisches Standardverfahren entwickelt werden, um die Beratung zu verbessern. Es fehle oft an eindeutigen Zuständigkeiten, es gäbe auch relativ wenig Bedarfsäußerungen in den Behörden. Nachgeordnete Behörden wünschten sich einen Ausbau der Schulungsangebote von VAK und LADS sowie mehr Netzwerkaustauschformate (good practice).

In der Berichterstattung zu den dezentralen Maßnahmen zeigt sich bei der anonymisiert erhobenen Frage nach Herausforderungen, dass es mitunter schwierig ist, Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und gegen Diskriminierung in den einzelnen Verwaltungen umzusetzen. Der Grund hierfür liegt selten darin, dass die Themen grundsätzlich abgelehnt werden bzw. ihre Bedeutung für den Verwaltungskontext negiert wird. In den meisten Fällen – so der Eindruck – trägt die starke Arbeitsbelastung und dünne Personaldecke dazu bei, dass vorrangig Themen vorangebracht werden, von denen sich eine unmittelbare Arbeitsentlastung erhofft wird. Veränderungsmanagement setzt im ersten Schritt immer ein Mindestmaß an zusätzlichem Engagement voraus, allein, um Leerstellen in bisherigen Verfahren zu identifizieren. Insofern stellt die angespannte Situation in vielen Verwaltungen eine Barriere für Veränderungen dar, was wiederum der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin schaden könnte.

5. Weiterentwicklung des Diversity Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm hat sich als Instrument zur Stärkung, Vereinheitlichung, Information und Vernetzung in Bezug auf die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen im Land Berlin bewährt. Durch das Diversity-Landesprogramm sind zahlreiche Vorgaben, Produkte und Vernetzungsformate entstanden, die eine hilfreiche Orientierung und praxisorientierte Instrumente für Verwaltungen bieten (vgl. Anlage 3).

Ein Jahr nach Beschluss des vorliegenden Berichts im Senat soll das zweite Diversity-Landesprogramm mit einem konkreten Maßnahmenplan vorgelegt werden. Im Folgenden werden inhaltliche Vorschläge zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms auf Basis der Berichterstattung unterbreitet.

Inhaltliche Schwerpunkte des 2. Diversity-Landesprogramms

Mit dem 1. Diversity-Landesprogramm ist ein wichtiger Beitrag zur systematischen Verknüpfung des **Handlungsfeldes Diversity und dem Personalmanagement** geleistet worden. Durch die Etablierung der Leitstelle Diversity in der Senatsverwaltung für Finanzen bildet sich diese Verknüpfung auch in den Strukturen der Verwaltung ab. Bei der Umsetzung zahlreicher Maßnahmen im Handlungsfeld Personal sind Weiterentwicklungen und neue Bedarfe deutlich geworden bzw. konkrete Empfehlungen formuliert worden. Personal ist und bleibt ein wichtiges Handlungsfeld, um den Umgang der Verwaltung mit Vielfalt zu fördern. Hinzu kommt, dass dieses Handlungsfeld aufgrund des demografischen Wandels, der sich in deutlicher Form in der Verwaltung abbildet, sehr dynamischen Entwicklungen und Veränderungen ausgesetzt sein wird.

Auf Grundlage der umgesetzten Maßnahmen gibt es zahlreiche Möglichkeiten der Weiterentwicklung bzw. Ideen für sinnvolle weitere Maßnahmen im Handlungsfeld Personalmanagement. Es wird empfohlen, an diese konkreten Bedarfe und Empfehlungen zur Formulierung von Maßnahmen für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms anzuknüpfen. Darüber hinaus können auf Basis bereits vorliegender Expertisen und Empfehlungen von Personalverantwortlichen hilfreiche Maßnahmen für die Praxis formuliert werden. Künftig soll die Leitstelle Diversity in der Senatsverwaltung für Finanzen die Federführung für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms in diesem Handlungsfeld übernehmen (**Säule 1**).

Neben dem Fokus auf das Handlungsfeld Personal soll im nächsten Diversity-Landesprogramm ein zweiter Fokus auf den **Dienstleistungen** liegen, die die Verwaltung für die Bevölkerung erbringt (**Säule 2**). Dabei geht es nicht nur um den direkten Kontakt zwischen Verwaltung und Bürger*innen, sondern auch um die

Passgenauigkeit von Verwaltungsleistungen in Bezug auf Lebens- und Bedarfslagen derjenigen, die diese nutzen (sollen). Hierfür ist Diversity-Kompetenz in der Verwaltung, an deren Stärkung innerhalb des Verwaltungskontextes bereits im vorliegenden Landesprogramm gearbeitet wurde, eine zentrale Voraussetzung. Mit dem Fokus auf Verwaltungsleistungen und interne Abläufe soll das zweite Diversity-Landesprogramm einen Beitrag dazu leisten, die in § 11 formulierten Vorgaben des Landesantidiskriminierungsgesetzes für Verwaltungen zu operationalisieren. Dort heißt es:

- (1) Die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sind als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen.
- (2) Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes.

Die Formulierung von Maßnahmen für diese Säule soll auf Basis von LADG-Beschwerdefällen, Empfehlungen aus der Wissenschaft (Expertise) und mit Hilfe der Einbindung von Expert*innen aus Verwaltung und Zivilgesellschaft erfolgen. Grundsätzlich soll es bei der Formulierung von Maßnahmen darum gehen, Verwaltungen eine Orientierung zu geben, wie sie Diversity-Maßnahmen passgenau und nachhaltig entwickeln und umsetzen können. Dabei soll geprüft werden, inwiefern ein Diversity-Check für Verwaltungen erarbeitet werden kann, der ein systematisches Monitoring des aktuellen Stands, in dem sich die Diversity-Implementierung in Verwaltungen befindet, ermöglicht.

Neben landesweiten Vorlagen und Informationen sollen die einzelnen Verwaltungen weiterhin darin unterstützt werden, Diversity-Prozesse und Maßnahmen dezentral umzusetzen. Im Verlauf der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms ist deutlich geworden, dass die Verwaltungen Begleitung und Beratung bei der Konzeption und Umsetzung dezentraler Diversity-Strategien und -maßnahmen benötigen. Diese dezentralen Prozesse sollen weiterhin durch die Fachstelle DOKE unterstützt werden. Die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms soll sich wie bislang stark an den Bedarfen der Verwaltungen orientieren. Diesbezüglich haben sich Verwaltungen in einer anonymen Abfrage unter anderem eine stärkere Herausarbeitung der Diversity-Vorteile für den Arbeitsalltag, mehr Informationsmaterial dazu und Unterstützung von Organisationsentwicklungsprozessen durch Externe gewünscht. Von Senatsverwaltungen wurde unter anderem mehr Unterstützung bei formalen Prozessen (Vergabe, GGO-Anwendung) gewünscht, Schulungen speziell für Frauenvertretungen zu Diversity und Intersektionalität, eine Datenerfassung zu unterrepräsentierten Gruppen und mehr Best Practice-Beispiele.

Strukturen zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms

Die im Rahmen des Landesprogramms aufgebauten bzw. genutzten Strukturen sollen ebenfalls in die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms eingebunden werden.

Das Steuerungsgremium/Beratungsgremium zur Umsetzung des Diversity-Landesprogramms wird eingeladen, den vorliegenden Bericht auszuwerten und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms zu formulieren. Gemeinsam mit den Teilnehmenden kann überlegt werden, ob das Gremium in der jetzigen Zusammensetzung fortbestehen oder ggf. noch erweitert werden sollte.

Mit den Diversity-Ansprechpersonen und weiteren interessierten Personen aus Senats- und Bezirksverwaltungen sollen die Ergebnisse des Landesprogramms in Fachworkshops diskutiert und auf Basis bestehender Praxisbedarfe Empfehlungen für die Weiterentwicklung definiert werden. Dabei soll es nicht allein um Inhalte, sondern insbesondere um die Frage gehen, wie Diversity-Ansprechpersonen gestärkt werden können, bzw. welcher weiterer Strukturen/Netzwerke es bedarf, um Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen besser als bislang umsetzen zu können. In der Weiterentwicklung dieser Funktion wird es gemeinsam mit den Ansprechpersonen darum gehen, herauszuarbeiten, welche Strukturen und Formate geschaffen werden sollten, um mit den bestehenden Herausforderungen (hohe Fluktuation, wenig Ressourcen, unterschiedlich ausgeprägte Expertise und Engagement) bestmöglich umgehen zu können.

Grundsätzlich sollen für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms, insbesondere zur Säule 1, auch weiterhin bestehende Netzwerke mit Personalverantwortlichen genutzt werden. Das praktische Wissen bezüglich der Umsetzbarkeit von Vorgaben und zu internen Abläufen und aktuellen Bedarfslagen ist für die Entwicklung sinnvoller und passgenauer Maßnahmen für Verwaltungen von zentraler Bedeutung.

Mit der Fachstelle DOKE und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft sollen Workshops organisiert werden, um bei der Formulierung von Maßnahmen für das zweite Landesprogramm von Beginn an die Perspektive diverser, zivilgesellschaftlicher Akteur*innen auf das Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Dies ist insbesondere für die Entwicklung von Maßnahmen für die Säule 2 (Dienstleistungen) von großer Bedeutung.

Die bestehenden Netzwerke für nachgeordnete Behörden und landeseigene Betriebe sollen fortgeführt und bedarfsorientiert gestaltet werden.

II. Ergebnisse der zentralen Maßnahmen 1-37

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 1: Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

Maßnahme 1.1.:	Systematische Verknüpfung von Diversity-Maßnahmen aus dem Landesprogramm mit zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements Gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale prüft die Abt. Landespersonal (SenFin), wie die Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms in zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements (z. B. Personalpolitisches Aktionsprogramm, Personalmanagementbericht) integriert werden können.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Vorlage entsprechend veränderter Berichte/Steuerungsinstrumente

Die Ziele und Maßnahmen des Diversity- Landesprogramms wurden in die zentralen Steuerungsinstrumente der Abteilung Landespersonal, insbesondere in das Personalpolitisches Aktionsprogramm (PPAP) und in den Personalmanagementbericht integriert. Auch perspektivisch ist eine entsprechende Integration vorgesehen, zum Beispiel im Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030). Zu den Berichten im Einzelnen:

1. Personalmanagementbericht bzw. Personalkennzahlenbericht

Die Kennzahlen im Personalmanagement sind Grundlage für die landesweite Erhebung der Personalmanagementdaten und dem daraus resultierenden Personalkennzahlenbericht (ehemals Personalmanagementbericht). Im Jahr 2022 wurde das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit in die Überarbeitung des Kennzahlenkatalogs eingebunden. Der Kennzahlenkatalog wurde für das Berichtsjahr 2023 um die Kennzahl „Eintritte von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten in

Ausbildung“ ergänzt mit dem Hinweis auf Nr. 3.2.1 Satz 3 der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)².

Gleichzeitig wurde die bereits vorhandene Kennzahl „Neueinstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten“ durch die Kennzahl „Eintritte von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten“ ersetzt. Damit erfolgt eine Änderung in der Art der Erfassung: In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal (PStat) bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben. Zukünftig entfällt damit eine manuelle Erhebung durch die Behörden.

Das Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz (Anlage 3, A) wurde zum Anlass genommen, den bestehenden Kennzahlenkatalog für das Berichtsjahr 2023 um eine entsprechende Kennzahl zu erweitern. Die vorbereitenden Schritte für die neue Kennzahl zur „Teilnahme von Führungskräften an Schulungen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und Diversity Trainings gem. § 11 Abs. 4 Landesantidiskriminierungsgesetz“ sind erfolgt. Der aktualisierte Katalog soll den Behörden im 2. Halbjahr 2023 zur Verfügung gestellt werden.

2. Personalpolitisches Aktionsprogramm (PPAP)

Der Berliner Senat legt seit 2017 personalpolitische Schwerpunkte für den unmittelbaren Landesdienst fest. Diese wurden regelmäßig im sog. Personalpolitischen Aktionsprogrammen veröffentlicht.

Seitdem das Diversity-Landesprogramm 2020 beschlossen wurde, enthält das PPAP (sowohl PPAP 2020/2021, Drucksache 18/4127 als auch PPAP 2020/2023, Drucksache 19/1122) ein eigenes Kapitel zum Thema Diversität. Hierin wird über zentrale Diversity-Maßnahmen, die in Abstimmung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung (z. B. Umsetzung der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion behinderter Menschen), dem Fachbereich LSBTI (z. B. Umsetzung des Aktionsplans LSBTI), der Landesantidiskriminierungsstelle oder der Abteilung Integration abgestimmt werden (z. B. Umsetzung des Partizipationsgesetzes-PartMigG), berichtet.

² Gemäß Nr. 3.2.1 Satz 3 der VV Inklusion behinderter Menschen setzt sich bei Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, jede Dienststelle je nach individueller Stellensituation das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote (d. h. wenigstens 5 % der Arbeitsplätze) orientieren soll, mit schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Menschen zu besetzen und berät sich dafür mit der zuständigen Interessenvertretung nach § 176 SGB IX.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 1: Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

Maßnahme 1.2.:	Sicherstellung des regelmäßigen Austauschs zwischen der Abt. Landespersonal und dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit Vertreter*innen der Abt. Landespersonal (SenFin) nehmen mindestens zwei Mal jährlich an den Sitzungen des Netzwerks Vielfalt und Chancengleichheit teil. Die Teilnahme verfolgt das Ziel, die Themen Vielfalt und Chancengleichheit und das strategische Personalmanagement stärker miteinander zu verzahnen.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Teilnahme, Protokolle, Liste entstehender Kooperationen und Produkte.

Das Referat Vielfalt und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung koordiniert seit 2011 das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit auf Ebene der Senatsverwaltungen. Das Netzwerk trifft sich vier bis fünfmal jährlich. An dem Netzwerk nehmen die für die einzelnen Diversitydimensionen zuständigen Bereiche auf Senatsebene teil.

Im Berichtszeitraum haben die folgenden Arbeitsbereiche an den Netzwerksitzungen teilgenommen:

- Abteilung Frauen und Gleichstellung
- Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration
- Fachbereich Seniorenpolitik
- Referat LSBTI
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung
- Abteilung Antidiskriminierung
- Referat Justiz in der vielfältigen Gesellschaft
- Patientenbeauftragte des Landes Berlin
- Leitstelle Diversity

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 1.2.**

Das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit zielt darauf, den Informationsfluss zwischen zentralen Akteurinnen und Akteuren, die sich mit Chancengleichheit beschäftigen, zu verbessern. Dabei geht es darum, Erfahrungen auszutauschen, Schnittstellen zu identifizieren und ggf. gemeinsame Projekte und Initiativen anzustoßen.

Zur Umsetzung der Maßnahme 1.2 und damit zur weiteren Intensivierung und Förderung des Kontakts zwischen Chancengleichheitsakteur*innen und der Abteilung Landespersonal wurde seit dem Jahr 2020 die Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal als reguläre Teilnehmerin im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit aufgenommen. Aufgabe der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal ist die systematische Berücksichtigung von Diversity-Zielen und -Maßnahmen in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten der Personalgewinnung und -entwicklung, der Ausbildung, des Dienstrechts und der Personalstatistik. Hierzu gehören Aufgaben in den Bereichen Diversity, Antidiskriminierung, Inklusion und Migrationsgesellschaftliche Öffnung sowie die Koordinierung und Umsetzung von Vielfalts- und Chancengleichheitsstrategien in und mit der Abteilung Landespersonal unter Beteiligung der Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen.

Die Leitstelle Diversity hat an jeder Sitzung des Netzwerks teilgenommen und verschiedene Facetten ihrer Arbeit und der Arbeit der Referate der Abteilung Landespersonal vorgestellt. Darüber hinaus haben im Jahr 2022 einmalig weitere Kolleg*innen der Abteilung Landespersonal an einer Sitzung des Netzwerks teilgenommen. In dieser Sitzung wurden den Teilnehmenden die Kennzahlen im Personalmanagement (PM) erläutert.

Die Leitstelle Diversity bringt regelmäßig stellvertretend für die Abteilung Landespersonal Themen in das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit ein, sei es über eine Berichterstattung in den jeweiligen Sitzungen oder in einem Austausch jenseits der regulären Sitzungen des Netzwerks zu Sonderthemen. Es sind eine Reihe von Kooperationen mit dem Netzwerk und seinen Mitgliedern entstanden, zum Beispiel in Hinblick auf Rundschreiben der Abteilung Landespersonal, in Hinblick auf Rechtsfragen im Einzelfall oder im Rahmen des Rechtsgutachtens (Maßnahme 5.1) oder bei der Umsetzung von Kampagnen und Strategien zur Erreichung bestimmter Zielgruppen (Maßnahmen 7.2 und 7.3). Die Kooperation der Leitstelle Diversity mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale und

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 1.2.**

dem Netzwerk hat sich bewährt und wird auch in der Zukunft wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Leitstelle Diversity sein.

Liste wesentlicher und in Kooperation mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale entstandenen Rundschreiben der Abteilung Landespersonal, öffentlich zugänglich im Internet auf der Rundschreibendatenbank des Landes Berlin:

- Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die
- Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20.12.2021
- Rundschreiben SenFin IV Nr. 07 (2022) zur redaktionellen Anpassung der Anlagen der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) in Ergänzung des Rundschreibens SenFin IV Nr. 10/2019 vom 04.02.2022
- Rundschreiben SenFin IV Nr. 5 (2023) über die Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen vom 16.01.2023
- Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz vom 05.04.2023
- Rundschreiben SenFin IV Nr. 35 (2023) über die Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung in der Berliner Verwaltung vom 07.07.2023.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 1: Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

Maßnahme 1.3.:	Beteiligung der Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen an der Erarbeitung zentraler Personalinstrumente Die Abt. Landespersonal (SenFin) bezieht die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale im Vorfeld in die Erarbeitung von für Personalgewinnung -auswahl und -entwicklung relevanten Personalinstrumenten auf Landesebene ein.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Liste erarbeiteter Instrumente und Beteiligungen.

In dem Berichtszeitraum ist der Aspekt Diversity bei der Bearbeitung von Themen des Referates für Demografiemanagement und Personalentwicklung sowie des Referats für Personalmarketing und Recruiting der Abteilung Landespersonal stärker in den Fokus gerückt. Regelmäßige und anlassbezogene Austausche mit den für die verschiedenen Diversity-Aspekte zuständigen Stellen führten dazu, dass bestehende Instrumente reflektiert wurden und bei Neuentwicklungen das Thema Diversity noch stärkere Berücksichtigung finden.

Darüber hinaus werden die Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen kontinuierlich in den Sitzungen des Netzwerkes Vielfalt und Chancengleichheit durch regelmäßige Berichterstattung zu personalpolitischen Entwicklungen sowie anlassbezogen durch die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal eingebunden (vgl. auch Berichterstattung zu Maßnahme 1.2). Auf Referats- als auch auf Abteilungsebene finden regelmäßige Jours fixes zwischen Abteilung Landespersonal, Abteilung Antidiskriminierung und Abteilung Integration statt. Für zukünftige Entwicklungen ist der Austausch mit den zuständigen Stellen und Fachbereichen zur Reflektion diversitätsspezifischer Faktoren und Aspekte weiterhin fester Bestandteil.

Personalentwicklung:

In regelmäßigen Treffen mit der Leitstelle Diversity (SenFin, Abt. Landespersonal), dem Referat „Diversity und Chancengleichheit“ (SenASGIVA, Abt. Antidiskriminierung und Vielfalt) und der VAK wurden bestehende Ausbildungslehrgänge und Fortbildungen gesichtet. Die bereits umfangreichen diversity-spezifischen Inhalte wurden um Trainings ergänzt, die die rechtlichen Aspekte des LADG, AGG, PartMigG, SGB IX und LGG sowie die Diversity-Kompetenz noch stärker in den Fokus rücken.

Im Jahr 2022 wurde das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit in die Überarbeitung des Kennzahlenkatalogs eingebunden. Wie in Maßnahme I.1.1. dargestellt, kam es auf Grundlage dieser Zusammenarbeit zur Anpassung einiger Kennzahlen.

Personalauswahl:

Im Bereich der Eignungsdiagnostik fand eine Evaluation vorhandener Test- und Auswahlverfahren in Hinblick auf potenzielle Diskriminierungen statt. In Zusammenarbeit mit der Leitstelle Diversity wurden Möglichkeiten zur testdiagnostischen Erfassung der Diversity-Kompetenz identifiziert.

Personalgewinnung:

Die Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen wurden bei der zentralen Marketing-Kampagne MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS im Jahr 2022 beteiligt (s. dazu Berichterstattung zu Maßnahme 7.3). Eine Einbindung der fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale findet darüber hinaus anlassbezogen statt, wie z. B. die Einbindung der Abteilung Integration bei der Überarbeitung des Bewerbungsformulars im E-Recruiting System rexx zwecks Berücksichtigung der Anforderungen des Partizipationsgesetzes (PartMigG) oder die Einbindung der Hauptschwerbehindertenvertretung sowie der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen beim Relaunch des Karriereportals in Hinblick auf den Aspekt der Barrierefreiheit (s. dazu Berichterstattung zu Maßnahme 7.1).

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 1: Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

Maßnahme 1.4.:	Durchgängige Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz in den Instrumenten der Personalentwicklung Die Abt. Landespersonal (SenFin) prüft sukzessive in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die Instrumente der Personalentwicklung daraufhin, ob sie Diversity-Aspekte berücksichtigen. Dabei geht es insbesondere darum, Diversity-Kompetenz in den Instrumenten zu verankern.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Vorlage überarbeiteter Personalentwicklungsinstrumente.

Wichtige Grundlagen für die landesweite Personalentwicklung sind die Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement und die Rahmendienstvereinbarung Ausbildung.

In der **Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement** (2018) sind diverse Personalmanagementinstrumente aufgeführt, u. a. im Bereich Personalentwicklung die Mitarbeitendengespräche, Beurteilungen, Qualifizierungen und Führungskräfteentwicklung.

Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20.12.2021 (Anlage 3, B) verwies die Abteilung Landespersonal darauf, dass Diversity-Kompetenz als eigenständiges Merkmal in dienstlichen Beurteilungen von Leistungen (als Personalentwicklungsinstrument) auszuweisen ist. Durch die Aufnahme der Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile wird dieser Aspekt auch in den Orientierungsgesprächen und etwaigen Jahresgesprächen erörtert.

Um die Qualifizierung im Bereich Diversity-Kompetenz zu fördern, wurde mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz vom 05.04.2023 (Anlage 3, A) darauf hingewiesen, dass Führungskräfte binnen eines Jahres nach erstmaliger Übernahme einer Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst der Landes Berlin an

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 1.4.**

einem Diversity Training (die u. a. Diversity-Kompetenz stärken) teilnehmen sollen. Der Kennzahlenkatalog wurde entsprechend um die Teilnahmequote an Diversity-Fortbildungen erweitert (s. Maßnahme I.1.1.). Beide Rundschreiben (SenFin IV Nr. 74 (2021) sowie SenFin IV Nr. 24 (2023)) wurden eng mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale abgestimmt.

Im Rahmen der **Potentialanalyse** ist ebenfalls angedacht, eignungsdiagnostische Verfahren einzusetzen. Das Verfahren wird sich aus verschiedenen Elementen zur Potential- bzw. Eignungsdiagnostik zusammensetzen. Bei der Auswahl der Instrumente werden Diversity-Aspekte grundsätzlich mitberücksichtigt. So werden zum Beispiel bei der Erhebung des Persönlichkeitsprofils Fragebögen eingesetzt, die Persönlichkeitsmerkmale erfassen, welche hoch mit Diversity-Kompetenzen korrelieren. Bei der weiteren Ausdifferenzierung dieser Ansätze wird eine Abstimmung mit den für die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen fachlich verantwortlichen Stellen stattfinden.

Mit der **Rahmendienstvereinbarung Ausbildung** (2019) soll eine hohe Ausbildungsqualität gewährleistet werden. Zur Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung wurde eine landesweite Arbeitsgruppe aus Vertretungen verschiedener Ausbildungsbehörden sowie den Hauptbeschäftigtenvertretungen und der Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten gebildet. Ein erstes Schwerpunktthema dieser Arbeitsgruppe war die Erarbeitung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe für Auszubildende der allgemeinen Verwaltung sowie für Beamtenanwärter*innen der Fachrichtung nicht-technischer Verwaltungsdienst. Im Ergebnis entstand ein Handlungsleitfaden, der die Gewährleistung einer einheitlichen, gerechten Beurteilungspraxis in Berufen mit gleichen bzw. vergleichbaren Ausbildungs- und Aufgabeninhalten unterstützen soll.

Das Masteranforderungsprofil für Beamtenanwärter*innen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 gewichtet die Anforderungen an die Diversity-Kompetenz der betreffenden Personen als „sehr wichtig“. Da die Diversity-Kompetenz Teil des Anforderungsprofils ist, muss auch eine Einschätzung derselben im Rahmen der Leistungsbeurteilung erfolgen.

Der Handlungsleitfaden zur einheitlichen Beurteilung der Auszubildenden (allgemeine Verwaltung) nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Beamtenanwärter*innen der Fachrichtung nicht-technischer Verwaltungsdienst, die im März 2021 per Rundschreiben (Rundschreiben SenFin IV Nr. 27/2021 vom 26.03.2021) an die Ausbildungsdienststellen im Land Berlin gegeben wurde, beinhaltet auch Hinweise zur Bewertung der Diversity-Kompetenz innerhalb der Leistungsbeurteilungen für die entsprechenden Personengruppen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 2: Die vielfältige Stadtgesellschaft bildet sich stärker als bislang in der Berliner Verwaltung ab

Maßnahme 2.1.:	Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellungsdaten Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abt. Antidiskriminierung (LADS) richten eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale, der Statistikstelle in der SenFin, der Berliner Datenschutzbeauftragten und ggf. weiteren in- und externen Expertinnen und Experten, ein. Die Arbeitsgruppe bearbeitet folgende Themen: a) Informationsaustausch Status Quo, b) Erörterung der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Erhebung weiterer Personaldaten, c) Prüfung eines sinnvollen Einsatzes quantitativer Zielvorgaben.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Treffen der AG, Protokolle, Empfehlungen zum weiteren Vorgehen, ggf. Beauftragung von Expertisen.

Mit Gleichstellungsdaten sind Daten gemeint, die die Repräsentanz bestimmter Gruppen sichtbar machen. Sie werden mit der Intention erhoben, Diskriminierung zu verhindern. Konkret geht es bspw. um Daten zum Anteil von Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung. Diese Daten dienen dazu, strukturelle Benachteiligungen zu analysieren, um diese dann durch gezielte Maßnahmen (bspw. im Bereich Personalgewinnung) abzubauen. Wenn Gleichstellungsdaten in regelmäßigen Abständen erhoben werden, wird dadurch sichtbar, inwieweit sich die Zusammensetzung des Personals in Bezug auf die erhobenen Diskriminierungsdimensionen verändert. Auch Erfolge werden dadurch messbar.

Im Zeitraum September 2021 bis Februar 2023 hat sich eine Arbeitsgruppe unter anderem mit den in a), b) und c) aufgeworfenen Fragestellungen befasst. Die Arbeitsgruppe bestand aus den folgenden Verwaltungsbereichen:

- Referat Diversity und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt,
- Referat LSBTI der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt,

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 2.1.**

- Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft der Abteilung Integration,
- Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal,
- Statistikstelle Personal der Abteilung Landespersonal (als Datenlieferant ausschließlich mit beratender Funktion),
- Referat Demografiemanagement und Personalentwicklung der Abteilung Landespersonal,
- Referat Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm, Öffentlichkeit, Digitalisierung der Abteilung Frauen und Gleichstellung,
- Hauptschwerbehindertenvertretung,
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung,
- Hauptpersonalrat,
- Prof. Dr. Carolin Hagelskamp (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin).

Die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit wurde über die Arbeit der Arbeitsgruppe Gleichstellungsdaten informiert und die mit der Arbeitsgruppe abgestimmte Version des Empfehlungspapiers wurde dem Büro der Datenschutzbeauftragten zur Kenntnis gegeben.

Die Federführung für die Koordination und Organisation der Arbeitsgruppe lag beim Referat Diversity und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt und der Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal. Es haben insgesamt sechs Sitzungen mit folgenden Themenschwerpunkten stattgefunden:

- Sitzung: „Was sind Gleichstellungsdaten?“ (externer Input von Citizens for Europe e. V.)
- Sitzung: Datenerhebungen der Statistikstelle Personal und Vorstellung der Mitarbeitendenbefragung sowie des Berichts der Personalmanagementkennzahlen
- Sitzung: Datenerhebungen der Abteilung Frauen und Gleichstellung
- Sitzung: Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft und geplante Datenerhebungen
- Sitzung: Zusammenfassung bisheriger Ergebnisse und Kurzinput der Abteilung Landespersonal zum Thema Kennzahlen Personalmanagement
- Sitzung: Diskussion der Empfehlungen, die sich aus den Sitzungen der Arbeitsgruppe ergeben und Besprechung des weiteren Vorgehens.

Im Anschluss an die letzte Sitzung wurde vom Referat Diversity und Chancengleichheit in enger Kooperation mit der Leitstelle Diversity und in Rücksprache mit allen Mitgliedern der AG ein Empfehlungspapier erarbeitet, das als Grundlage für die zukünftige Arbeit in dem Themenfeld dienen soll

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 2.1.**

(Anlage 3, C). In diesem werden die rechtlichen Grundlagen für die Erfassung von Personaldaten im Land Berlin zusammengefasst und es wird ein Überblick über aktuelle Formen der Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten im Land Berlin gegeben. Im Anschluss werden acht konkrete Empfehlungen formuliert, die sich in die drei Themenbereiche ‚Verbesserte Auswertung vorhandener Daten‘, ‚Ergänzende Datenerhebungen‘ und ‚Allgemein zu beachtende Kriterien bei der Datenerhebung und -auswertung‘ gliedern. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass es bereits eine Reihe von Instrumenten und Vorgaben in Hinblick auf die Erhebung und Berichterstattung von Gleichstellungsdaten im Land Berlin gibt, zum Beispiel in §§ 19 LGG, 20 und 21 PartMigG sowie 20 LGBG (vgl. auch Berichterstattung zu Maßnahme 12.1), die es gilt, besser bekannt zu machen und besser miteinander zu verzahnen. Die Empfehlungen enthalten darüber hinaus die Benennung von Aufgaben in einer konkreten Zuständigkeit, um das Thema Gleichstellungsdaten in der Berliner Verwaltung weiter voranzubringen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 3: Die Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale werden gestärkt

Maßnahme 3.1.:	Schaffung personeller Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit der Fachfunktionen Um die übergreifende Arbeit und den Austausch der fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale zu ermöglichen, sind die einzelnen Fachfunktionen so zu stärken, dass sie in der Lage sind, an übergreifenden Kooperationsstrukturen und Netzwerksitzungen teilzunehmen. Diversity-Ziele und Maßnahmen lassen sich nur sinnvoll mit den Expertinnen und Experten der Fachfunktionen formulieren und umsetzen.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Personelle Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit bei den Fachfunktionen.

Hintergrund der Maßnahme ist die Feststellung, dass die zeitlichen Ressourcen derjenigen, die für einzelne Diversity-Dimensionen zuständig sind, für die merkmalsübergreifende Schnittstellenarbeit oft nicht ausreichen. Zur Umsetzung der Maßnahme wurde ein Schreiben der damaligen Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung an die Senats- und Bezirksverwaltungen mit einer freundlichen Erinnerung an die Umsetzung der Maßnahme 3.1 und der Bitte um die Bereitstellung personeller Ressourcen für die merkmalsübergreifende Arbeit der Fachfunktionen verschickt.

Auf **Senatsebene** wurde das Schreiben an die Verwaltungen geschickt, die auch im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit vertreten sind und sich um den übergreifenden Austausch bemühen. Dabei handelt es sich um die folgenden Abteilungen:

- Frauen und Gleichstellung
- Integration und Migration
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung
- Behindertenpolitik
- Senior*innenpolitik

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 3.1.**

Das Schreiben wurde auf **Bezirksebene** an alle Bezirksbürgermeister*innen verschickt, da sie für Personalfragen zuständig sind und die jeweiligen Beauftragten koordinieren.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 4: Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirksverwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt

Maßnahme 4.1.:	Etablierung einer Austauschplattform im Intranet zum Thema Diversity und Personal Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) erstellen und koordinieren in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale ein Intranetportal für Personaler*innen. Es soll eine Plattform für Senats- und Bezirksverwaltungen entstehen, auf der zentrale Informationen zum Thema Diversity und Personalmanagement angeboten werden und ein niedrigschwelliger Austausch angeregt wird.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Das Intranetportal ist erstellt.

Das Referat Vielfalt und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung (SenASGIVA) hat gemeinsam mit der Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal (SenFin) im Intranet b-intern.de unter der Rubrik „Personal“ eine Übersichtsseite [Diversity, Inklusion, Antidiskriminierung und Personal - b-intern](#) angelegt.

Auf dieser Seite wurden zentrale Gesetze und Vorgaben rund um die Themen Diversity, Inklusion, Antidiskriminierung und Personal zusammengestellt. Dabei liegt der Fokus auf Informationen, die für Personalverantwortliche von besonderer Relevanz sind. Die Seiten sind schematisch gegliedert nach gesetzlichen Vorgaben, Rundschreiben und ggf. Handlungshilfen sowie wichtigen Akteuren, um Vernetzung, Effizienz und Effektivität sicherzustellen.

Ausführlichere Hintergrundinfos zu einzelnen Merkmalen von Vielfalt (Menschen mit Migrationshintergrund, LSBTIQ+; Geschlecht, Menschen mit Behinderungen sowie Lebensalter) sind auf entsprechenden Unterseiten dargestellt. Die verschiedenen Zugangsweisen erlauben den Personaler*innen sich entweder zu Grundlagen von Diversity zu informieren oder gezielt zu einer aktuellen Fragestellung des einzelnen Merkmals Auskunft zu geben.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 4.1.**

Die Intranetseite wird nach Bedarf um weitere Fragestellungen und Regelungen erweitert und in regelmäßigem Turnus aktualisiert. Für die Bekanntmachung der Seite werden entsprechende Maßnahmen getroffen.

Darüber hinaus haben die Leitstelle Diversity und das Referat Vielfalt und Chancengleichheit ein Online-Fachnetzwerk explizit für die Zielgruppe der Diversity Ansprechpersonen der Behörden eingerichtet. Auch dort sind zentrale Informationen zu Diversity und Personal abgelegt. Das Online-Fachnetzwerk ermöglicht zusätzlich einen Austausch untereinander zum Beispiel im Diskussionsforum .

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 4: Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirksverwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt

Maßnahme 4.2.:	Förderung des Fachaustauschs zum Thema Diversity und Personal Die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) lädt in Kooperation mit der Abteilung Landespersonal (SenFin) 1-2-mal im Jahr zum Fachaustausch mit unterschiedlichen Schwerpunkten im Handlungsfeld Diversity und Personal ein. Die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale werden ebenfalls zu diesem Austausch eingeladen.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Protokolle der Sitzungen.

Im Berichtszeitraum wurde der Fachaustausch zum Thema Diversity und Personal - wie in der Maßnahme vorgesehen - intensiviert. Diesbezüglich haben die folgenden Austauschformate stattgefunden:

- Im Jahr **2021** fand ein vom Referat Diversity und Chancengleichheit (Abteilung Antidiskriminierung, SenASGIVA) organisierter Fachaustausch zum Thema Diversity und Personalgewinnung und -auswahl auf Basis des ersten Entwurfs einer entsprechenden Handreichung (vgl. Maßnahme 8.1) statt. Zu diesem Austausch eingeladen waren interessierte Personaler*innen aus den Senats- und Bezirksverwaltungen. Das Ziel dieses Austausches war es, eine erste Rückmeldung zur Entwurfsfassung der Handreichung zu erhalten und weitere Themen zu identifizieren, die in der Handreichung behandelt werden sollten.
- Im Jahr **2022** fand ein von der Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal, Sen Fin) organisierter Workshop zum Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen (Anlage 3, B) statt. Zu diesem Austausch eingeladen war das Netzwerk der Personalentwickler*innen der Senats- und Bezirksverwaltungen sowie der Sonderbehörden. Im Rahmen des Workshops hielt die Leiterin der Leitstelle Diversity einen Vortrag zu Grundlagen von Diversity und den Vorteilen von Diversity für den

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 4.2.**

Arbeitgeber Land Berlin. Auf Fragen und Bedarfe der Behörden in Hinblick auf das o.g. Rundschreiben wurde gemeinsam mit dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft eingegangen. Abschließend wurde mit Anwesenden erarbeitet, welche Fähigkeiten von Führungskräften einerseits und Mitarbeitenden mit Kontakt zu Bürger*innen andererseits in Hinblick auf Diversity erforderlich sind und durch welche Formate und Inhalte eine diversitätsorientierte Haltung in der eigenen Behörde aufgebaut werden kann.

- Im Jahr **2023** fand auf Einladung des Referats Demografiemanagement und Personalentwicklung (Abteilung Landespersonal, SenFin) ein Workshop zum Thema „Diversity-Kompetenzen in Auswahlgesprächen abfragen, beobachten und bewerten“ statt. Eingeladen waren Personen, die an den Auswahlverfahren in den Dienststellen beteiligt sind. Der Workshop wurde gemeinsam mit der Leitstelle Diversity, dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft vorbereitet und von der Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung (DOKE) umgesetzt. Inhalte des Workshops waren: ein Input der für landesweite Personalentwicklung zuständigen Gruppenleiterin zum Thema Auswahlverfahren und Eignungsdiagnostik mit Fokus auf Diversity, die Vorstellung der Fachstelle DOKE sowie die Vermittlung von praxisnahen Methoden zur Beobachtung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 5: Der Handlungsspielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst wird geprüft

Maßnahme 5.1.:	Prüfung der Beauftragung eines Rechtsgutachtens, um den Spielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst auszuloten Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) prüfen in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst. Dabei soll die Nutzung von Zielquoten im Ausbildungsbereich sowie in Bezug auf Neueinstellungen erörtert werden. Sofern erforderlich, wird ein Gutachten zur Einschätzung der Rechtskonformität unterschiedlicher positiver Maßnahmen in Auftrag gegeben. Dabei soll das Gutachten differenziert auf personalpolitische Handlungsspielräume für die verschiedenen Diversity-Dimensionen eingehen.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Ggf. Vorlage der Rechtsexpertise.

2021 befragte die Leitstelle Diversity (SenFin, Abteilung Landespersonal) die fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale im Land Berlin sowie BQN Berlin e. V. - Zentrum für Diversitätskompetenz, inwieweit ein Bedarf für die Beauftragung eines Rechtsgutachtens zu positiven Maßnahmen besteht. Die Abfrage kam zu dem Ergebnis, dass eine Beauftragung erforderlich ist und es entstand ein umfassender Fragenkatalog auf Basis der Rückmeldungen.

Die Fragen des Rechtsgutachtens behandeln folgende Themen:

- Rechtliche Grundlagen von „positiven Maßnahmen“ im Bereich Personalwesen
- Klärung der Definition „unterrepräsentierte bzw. benachteiligte Gruppen“
- Rechtlicher Rahmen für die Einführung positiver Maßnahmen bei Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen in der Berliner Verwaltung (z. B. Zulässigkeit unter Berücksichtigung des Gebots der Bestenauslese)

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 5.1.**

- materielle Zulässigkeit einzelner positiver Maßnahmen (z. B. Zulässigkeit von Förderprogrammen und Quoten)
- Verhältnis der jeweiligen gesetzlichen Förderungsvorhaben zueinander
- Maßnahmen im Beschäftigungsverhältnis (z. B. Anerkennung der richtigen personenbezogenen Daten im Arbeitsleben).

Im Herbst 2022 wurde der Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses über die beabsichtigte Begutachtung unterrichtet. Im Mai 2023 beauftragte die Leitstelle Diversity zwei Personen mit dem Rechtsgutachten. Ende September 2023 organisierte die Leitstelle Diversity ein Treffen mit den Auftragnehmenden und den fachlich zuständigen Stellen der einzelnen Diskriminierungsmerkmale. Einzelne Fragestellungen konnten hier gemeinsam konkretisiert, erläutert und priorisiert werden.

Das Gutachten befindet sich derzeit noch in Bearbeitung. Es wird voraussichtlich Ende 2023 fertiggestellt und im ersten Quartal 2024 veröffentlicht.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 6: Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt

Maßnahme 6.1.:	Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile In einer heterogenen Stadt wie Berlin gehört Diversity-Kompetenz zu einer der Schlüsselkompetenzen der Beschäftigten der Landesverwaltung. Entsprechend muss diese auch im Anforderungsprofil enthalten sein. Die Laufbahnordnungsbehörden nehmen - in Anlehnung an die Anlage 3, B (Muster Anforderungsprofil) der Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) - Diversity-Kompetenz in ihre Anforderungsprofile auf. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Diversity-Kompetenz neben den sozialen auch fachliche Aspekte beinhaltet.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Diversity-Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen enthalten.

Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) (Anlage 3, B) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20.12.2021 wurde landesweit die Diversity-Kompetenz im Sinne des § 11 LADG definiert (vgl. auch Berichterstattung zu Maßnahme 14.1.). Die Abteilung Landespersonal hat im o. g. Rundschreiben u. a. darauf hingewiesen, dass die Diversity-Kompetenz als eigenständiges Merkmal in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen auszuweisen ist. Ferner ist insbesondere bei Führungskräften die Diversity-Kompetenz in den Anforderungsprofilen aufgrund ihrer besonderen Verantwortung grundsätzlich hoch zu gewichten.

Die Laufbahnordnungsbehörden im Sinne des § 3 Laufbahngesetz haben die Anforderungen wie folgt umgesetzt:

Allgemeiner Verwaltungsdienst: die für das allgemeine Laufbahnrecht zuständige Senatsverwaltung:

Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 07/2022 vom 04.02.2022 zur redaktionellen Anpassung der Anlagen der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) in Ergänzung des Rundschreibens Sen Fin IV Nr.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 6.1.**

10/2019 wurden die Vorgaben des Diversity-Landesprogramms in den Vordrucken für die Anforderungsprofile und den dienstlichen Beurteilungen umgesetzt.

Feuerwehrtechnischer Dienst und Polizeivollzugsdienst: die für Inneres zuständige Senatsverwaltung:

Für den Polizeivollzugsdienst (PVD) ist eine Neufassung der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes (AV BVPVD) als AV BPVD in Bearbeitung. Die zu treffende Festlegung zur Aufnahme in den Anforderungsprofilen steht noch aus. Der vorliegende Entwurf zur AV BPVD (Stand: 18.02.2021) enthält bereits die Sozialkompetenz „Diversity-Kompetenz“ als weiteres Einzelmerkmal.

Bildung: die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung:

Das Merkmal „Diversity-Kompetenz“ ist in sämtlichen Anforderungsprofilen (Anlagen 4a-d) nach der AV Lehrkräftebeurteilung (AV LB) enthalten.

Eine Neuformulierung des Merkmals „Diversity-Kompetenz“ entsprechend der Hinweise im Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) sowie eine Umstrukturierung der Leistungsmerkmale (u. a. zur Berücksichtigung der Migrationsgesellschaftlichen Kompetenz) ist geplant.

Gesundheit und Soziales: die für das Gesundheitswesen und für Soziales zuständigen Senatsverwaltungen:

Im Jahr 2020 haben die Laufbahnordnungsbehörden für Gesundheit und Soziales unter ihren damaligen Bezeichnungen Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sowie Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung die gemeinsamen „Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales (AV BVGesSoz)“ erlassen, die am 27.06.2020 in Kraft getreten sind. Nach Nr. 2 Abs. 1 AV BVGesSoz finden die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) in ihrer jeweiligen Fassung sinngemäß Anwendung. Hierbei sind insbesondere die Anlagen 1 bis 4 der AV BAVD zu nutzen. Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 07/2022 wurden die aufgrund unterschiedlicher Änderungen redaktionell angepassten Anlagen 1 und 2 zur AV BAVD bekanntgegeben. Das angepasste Anforderungsprofil ist nach Nr. 2 Abs. 1 AV BVGesSoz unmittelbar auch für die Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales zu nutzen. Die Einrichtungen, in denen Angehörige der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales tätig werden (insbesondere

Bezirksämter und Sonderbehörden), werden noch durch die Laufbahnordnungsbehörden auf die Anwendung der angepassten Anforderungsprofile hingewiesen.

Justiz und Justizvollzugsdienst: die für Justiz zuständige Senatsverwaltung:

Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung Justiz und Justizvollzug sind zuletzt mit Bekanntmachung vom 8. Juli 2022 (ABl. Nr. 29 vom 22. Juli 2022, S. 1842 ff.) aktualisiert worden. Die Diversity-Kompetenz ist den Vorgaben entsprechend fester Bestandteil der Anforderungsprofile. Die inhaltliche Ausrichtung unterscheidet sich dahingehend, ob das jeweilige Aufgabengebiet mit Führungsverantwortung versehen ist oder keine Führungsverantwortung beinhaltet.

Steuerverwaltung: die für Finanzen zuständige Senatsverwaltung:

Soziale und fachliche Kompetenz sind als Eignungs-/Leistungs- und Befähigungsmerkmale Bestandteil der in der Berliner Steuerverwaltung geltenden Anforderungsprofile. Damit findet auch Diversity-Kompetenz als ein Teilaspekt sozialer und fachlicher Kompetenz tätigkeitsentsprechend Eingang in die Beurteilung. Auf die Geltung der § 11 Landesantidiskriminierungsgesetz im Beurteilungsverfahren werden die zu beurteilenden Dienstkräfte, die Beurteilenden sowie die Beschäftigtenvertretungen durch den von der Senatsverwaltung für Finanzen erstellten und die Beurteilungsrichtlinien erläuternden Leitfaden zum Beurteilungsverfahren explizit hingewiesen. Die hier seit längerem angestrebte Aufnahme eines eigenständigen Einzelmerkmals „Diversity-Kompetenz“ in die Anforderungsprofile konnte und kann - aufgrund der rechtlichen Unterschiede zum Beurteilungsverfahren für den allgemeinen Verwaltungsdienst - nicht einseitig durch die Laufbahnordnungsbehörde für die Laufbahnfachrichtung Steuerverwaltung bewirkt werden. Das Anforderungsprofilssystem der Berliner Steuerverwaltung stellt sich im Rechtssinne als Beurteilungsrichtlinie dar, zu deren Änderung ein umfangreiches Beteiligungsregime besteht. Insbesondere mit Blick auf die aktuell ablehnende bundesverwaltungsgerichtliche Rechtsprechungslinie zum richtlinienbasierten Beurteilungsverfahren in den Ländern (s. u. a. BVerwG 2 C 2.21) und den sich hieraus ergebenden gesetzlichen Regelungsauftrag ist das Verfahren noch nicht abgeschlossen.

Technische Dienste: die für Stadtentwicklung zuständige Senatsverwaltung:

Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung technische Dienste (AV BTd) traten am 16. Oktober 2021 in Kraft. In der AV BTd wird darauf verwiesen, dass die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) vom 29. Januar 2019 (ABl. S. 1159) sinngemäß in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden. Hierbei sind insbesondere auch die Anlagen 1 bis 4 der AV BAVD zu nutzen. Das Anforderungsprofil der AV BAVD enthält die Diversity-Kompetenz, womit es auch Bestandteil der BA BTd ist. Die Anlagen 1 bis 4 der AV BAVD sind auch in der Laufbahnfachrichtung technische Dienste anzuwenden.

Wissenschaftliche Dienste: die für die Wissenschaft zuständige Senatsverwaltung:

Die Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung wissenschaftliche Dienste (AV BwissD) werden derzeit aktualisiert. Geplant ist ein Verweis auf die AV BAVD unter Berücksichtigung der Besonderheiten der wissenschaftlichen Dienste. Der Verweis wird auch die in der AV BAVD vorgesehene Diversity-Kompetenz mitumfassen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 7: Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt

Maßnahme 7.1.:	Stärkung von Diversity-Aspekten im Personalmarketing Diversity wird als zentraler Attraktivitätsfaktor der Stadt Berlin auf den Seiten des Karriereportals und den dezentralen Seiten des Personalmarketings platziert. In diesem Kontext wird auch auf konkrete Maßnahmen der Berliner Verwaltung zum bewussten Umgang mit Vielfalt eingegangen.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Diversity wird an prominenter Stelle auf den Seiten des Personalmarketings angeführt.

Dem Referat für landesweites Personalmarketing und -recruiting in der Abteilung Landespersonal der SenFin sind sowohl das Thema „Diversity“ in inhaltlicher Sicht, als auch die Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zum Portal und seinen Funktionen zentrale Ziele.

Dies zeigt das Relaunchprojekt zum landesweiten Karriereportal (berlin.de/karriereportal) in der 1. Jahreshälfte 2020 wie die aktuelle Weiterentwicklung des Portals. Die Portalgestaltung hat dabei alle Dimensionen von Vielfalt im Blick: Das Land Berlin positioniert sich inhaltlich im Karriereportal (Rubrik „[Chancengerechtigkeit](#)“) klar als Arbeitgeber, der eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) fördert. Insbesondere bei der Bildauswahl für das Portal und die zahlreichen kampagnenbezogenen Landingpages (z. B. berlin.de/machsmituns, berlin.de/karriereportal/baudirdeinberlin) wurden die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt (soweit abbildbar) berücksichtigt.

Auch die Gestaltung der seit April 2021 gepflegten Arbeitgeberprofile des Landes Berlin auf den Karriereplattformen Xing und LinkedIn bzw. seit April 2022 auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu spiegelt (angelehnt an das Karriereportal) die Wertschätzung und Förderung von Vielfalt wieder. Diversityrelevante Themen (z. B. Internationaler Tag der Gebärdensprache, Deutscher Diversity-Tag) werden regelmäßig redaktionell aufgegriffen und in aktuellen Posts verarbeitet.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 7.1.**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf barrierefreie Webangebote angewiesen, weshalb das Karriereportal neben einem entwicklungsbegleitenden Test zur digitalen Barrierefreiheit durch den damaligen Projektpartner BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG im Zuge des grundlegenden Relaunches des Portals 2020 einer abschließenden (unabhängigen) BITV-Testung und anschließenden Anpassungen unterzogen wurde. Eine erneute unabhängige Prüfung auf Barrierefreiheitskonformität soll im Jahr 2024 erfolgen.

Neben dem digitalen Zugang zum Karriereportal wurde auch die Informationserfassung für Menschen mit geringerer Sprachkompetenz und Menschen mit Behinderungen erleichtert, indem maßgebliche Informationen zum Land Berlin als Arbeitgeber in [leichter Sprache](#) und in [Gebärdensprache](#) (Videos), ergänzt um eine Video-Erläuterung der Navigationsstruktur des Portals in Gebärdensprache, angeboten werden. Das Angebot an Gebärdensprachevideos wurde im Berichtszeitraum insbesondere kampagnenbezogen ausgebaut (s. [Youtube-Kanal HAUPTSTADT MACHEN](#)).

Auch die sich derzeit in grundlegender Überarbeitung befindlichen Stellenanzeigen des Landes Berlin, die über das landesweite E-Recruiting-System rexx in das Karriereportal eingebunden sind, werden das Thema „Diversity“ prominent als maßgeblicher Arbeitgebervorteil des Landes Berlin präsentieren.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 7: Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt

Maßnahme 7.2.:	Erprobung neuer Strategien zur Erreichung einer größeren Diversität in der Verwaltung Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und dezentrale Akteur*innen, die für die Personalgewinnung zuständig sind, erproben neue Strategien (Kampagnen, Besuch auf zielgruppenspezifischen Messen, zielgruppenspezifische Informationen, Stipendien etc.), um bislang in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Auflistung entsprechender Aktivitäten.

Folgende Maßnahmen wurden seitens der Abteilung Landespersonal umgesetzt:

- Die [Gestaltungsrichtlinien](#) der landesweiten Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN und das dazugehörige Set an Designvorlagen wurden 2023 um das Themen „Diversity“ ergänzt. Dies ermöglicht allen einstellenden Behörden etwa den markenkonformen und professionellen werblichen Umgang mit den Farben der Regenbogenflagge bzw. der Progress Pride Flag (ggf. im Format des Berliner Bären). Die Neuerungen geben zudem Einblicke in die Umsetzung einer diversitysensiblen Bildsprache im Rahmen dezentraler Personalmarketingmaßnahmen.
- Im Rahmen der landesweiten Roadshow mit dem Karrierebus 2023 (berlin.de/machsmittuns) präsentierte sich das Land Berlin als Arbeitgeber unter anderem auf Europas größter LGBTIQ+ Job- und Karrieremesse „Sticks & Stones“ (01.07.2023) sowie auf dem 29. Lesbisch-schwulen Stadtfest (Motzstraßenfest, 15./16.07.2023), um die Zielgruppe LSBTIQ+ anzusprechen. Der Besuch auf dem Motzstraßenfest wurde videografisch begleitet und sorgt in diesem Format auf dem Youtube-Kanal HAUPTSTADT MACHEN mit mehr als 800.000 Aufrufen (Stand: 06.10.2023) für eine breite digitale Aufmerksamkeit für das Land Berlin als chancengerechter Arbeitgeber ([zum Video](#)). Es wurde auch ein Video in türkischer Sprache produziert ([zum Video](#)).
- Um das behördliche Personal im Vorfeld der Einsätze mit dem Karrierebus in einem sicheren Auftritt und einer zielgruppen- und diversitätsorientierten Kommunikation zu schulen, wurde 2022/23 an der

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 7.2.**

Verwaltungsakademie Berlin unter dem Titel „Mit überzeugender Ansprache Menschen für das Land Berlin gewinnen“ Schulungen konzipiert und durchgeführt.

- Die kampagnenbasierten Produktionen von Bild-, Videomaterial und Werbemitteln sowie die grundlegende Gestaltung der Roadshow mit dem Karrierebus ab 2022 berücksichtigen eine diversitysensible Bild- und Sprachwelt, s. Auswahl Bild-/Videogestaltung:
 - Video [Highlights der Tour mit dem Karrierebus des Landes Berlin 2022](#)
 - Video [Entdecke das Land Berlin als vielfältigen und chancengerechten Arbeitgeber](#)
 - Video [Der Karrierebus des Landes Berlin - Informationen in Gebärdensprache](#)
 - Video [Berlin Eyaletine ait kariyer otobüsü yeniden sehrin bir cok farkli bölgelerinde sizlerle](#)
 - Kampagne [Duales Studium Bauingenieurwesen](#)
 - Kampagne [Duales Studium Verwaltungsinformatik](#)
 - Kampagne [Duales Studium Soziale Arbeit](#).

Die Regenbogenflagge (in Form des Berlin-Bären) wird dabei häufig als Motiv bei der Produktion von recruiting-relevanten Werbemitteln (z. B. Sitzkissen, USB-Sticks), der Gestaltung von Digital- und Printanzeigen sowie prominent im Rahmen des Kampagnendesigns der Roadshow mit dem Karrierebus verwendet.

- Im Rahmen der für die Jahre 2023/24 geplanten Entwicklung und Produktion von 13 authentischen Mitarbeitenden-Videos (sogenannten Employee Stories), die ein realitätsnahes Bild von den Mitarbeitenden des Landes Berlin und ihren jeweiligen Tätigkeiten vermitteln sollen, wird bei der Auswahl der Protagonistinnen und Protagonisten sowie der nebendarstellenden Personen besonderes Augenmerk auf eine diversitätsorientierte Abbildung der Mitarbeitenden des Landes Berlin gelegt.
- Darüber hinaus beteiligt sich die Abteilung Landespersonal an dem Projekt „Steps to Public Services“ des Regionalen Integrationswerk Berlin (RIN) in Zusammenarbeit mit der HWR und SenASGIVA. Durch eine modulare Qualifizierung werden Teilnehmenden mit ausländischem Hochschulabschluss für eine bildungsadäquate Erwerbstätigkeit in der Berliner Verwaltung beim Einstieg in den Berliner Arbeitsmarkt unterstützt. Ziel ist die Verbesserung nachhaltiger und bildungsadäquater Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte in Berlin. Hierbei hilft die die Abteilung Landespersonal bei der Ausgestaltung des Konzeptes, der Evaluierung und insbesondere durch Vermittlung sogenannter Minipraktika an geeignete Teilnehmende.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 7.2.**

- Um die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen stärker anzusprechen, wurden unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt:
 - Entwicklung eines Leitfadens zur inklusiven Ausbildung: Dieser soll sich an das ausbildende Personal richten und dieses sensibilisieren. Durch eine Bündelung relevanter Informationen und Empfehlungen (Ansprechpersonen und Beratungsangebote, Information zur Beantragung von Hilfsmitteln u.v.m.) sollen Hemmschwellen abgebaut und die inklusive Ausbildung in den Dienststellen verbessert werden. Eine Veröffentlichung ist im Jahr 2024 vorgesehen.
 - Einrichtung eines Netzwerks für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung: Das im November 2022 gegründete Netzwerk dient dem Austausch und der Unterstützung der Zielgruppe untereinander. Hierzu werden sowohl ein digitales Fachnetzwerk als auch Präsenztreffen angeboten. Vertreter*innen des Netzwerkes für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung waren am deutschen Diversity-Tag (23.05.2023) zusammen mit der Abteilung Landespersonal und ihrem Karrierebus beim Annedore-Leber Berufsbildungswerk (ALBBW), um für den Einstieg beim Land Berlin zu werben. Beim ALBBW werden unter anderem Verwaltungsfachangestellte mit Behinderungen ausgebildet.
 - Mit Rundschreiben SenFin IV Nr. 35/2023 über die Beschäftigung von Personen mit einer Schwerbehinderung in der Berliner Verwaltung vom 7.7.2023 wurden die Antragsvoraussetzungen für die Bewilligung von Inklusionsmitteln für die Dienststellen herabgesetzt. Damit diese mehr Menschen mit Behinderungen einstellen, können die Dienststellen die zentral bei der Senatsverwaltung für Finanzen veranschlagten Mittel nunmehr beantragen unter der (bloßen) Voraussetzung, dass es sich bei der einzustellenden Person um einen Menschen mit Schwerbehinderung handelt.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 7: Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt

Maßnahme 7.3.:	Entwicklung einer Kampagne für mehr Vielfalt in der Berliner Verwaltung Abteilung Landespersonal (SenFin) entwickelt gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (LADS) und unter Einbindung der fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale eine Kampagne für mehr Diversity in der Berliner Verwaltung.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Kampagne für mehr Diversity

Die crossmediale Recruiting-Kampagne unter Federführung des Referates für Landesweites Personalmarketing und -recruiting der Abteilung Landespersonal (SenFin) MACH WAS DU WILLST, ABER MACHS MIT UNS im Jahr 2022 und mit ihr die Tour mit dem Karrierebus standen unter dem Motto „Das Land Berlin als chancengerechter Arbeitgeber“. Insbesondere die Auftaktveranstaltung am 3. September 2022, das optische Erscheinungsbild der Roadshow wie auch die fotografische und videografische Begleitung standen klar für das Land Berlin als diversitätsorientierter Arbeitgeber. Diese Verbindung von Recruiting- und Diversitykampagne wurde beim Berliner Verwaltungspreis 2022 prämiert (Platz 2 in der Kategorie „Personalmanagement inkl. Diversity“).

Bereits beim optischen Erscheinungsbild des Karrierebusses wurde (und wird) der Diversity-Schwerpunkt der Roadshow deutlich: Die einprägsamen Regenbogen-Bären auf der Außenseite des Karrierebusses wie auch weitere Regenbogen-Elemente innerhalb des Busses setzten einen klaren grafisch-inhaltlichen Rahmen. Das grafische Diversity-Element Regenbogen-Bär wurde zudem bei nahezu sämtlichen Print- und Digitalanzeigen sowie auf allen Werbeartikeln der Kampagne prominent platziert. Der Karrierebus wurde barrierefrei gestaltet und ein rollstuhlgerechter Zugang ermöglicht. Während des gesamten Kampagnenzeitraums lief auf einem großen Bildschirm ein erklärender Kampagnenfilm in Gebärdensprache. Die fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale wurden von Beginn

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 7.3.**

an eng eingebunden. So wurde z. B. den teilnehmenden Behörden im Vorfeld eine Liste mit Empfehlungen des Netzwerkes Vielfalt und Chancengleichheit mit der Bitte um Beachtung und Umsetzung zugestellt.

Bei der Auftaktveranstaltung der Roadshow am 2. September 2022 auf dem Berliner Breitscheidplatz stand das Thema Diversity und Inklusion im Rahmen eines Impulsvortrages durch Senator a.D. Daniel Wesener und eine anschließende Gesprächsrunde zu den Themen „Vielfalt als Stärke des Arbeitgebers Land Berlin“, „Diversity-Kultur“ und „Wertschätzung der Unterschiedlichkeit“ im Mittelpunkt. Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gesprächsrunde waren:

- Daniel Wesener, Senator für Finanzen a. D.
- Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
- Katarina Niewiedzial, Beauftragte für Integration und Migration des Landes Berlin
- Lorenz Kummert, Leiter des Ordnungsamtes Mitte und Gründungsmitglied des Regenbogennetzwerks
- Sabine Schwarz, ehem. Hauptvertrauensperson der Menschen mit Behinderung
- Moderation: Boussa Thiam, Journalistin.

Ein Highlight der Auftaktveranstaltung war die Einweihung und interaktive Gestaltung des Diversity-Banners: Grundlage für die Erstellung des großflächigen Banners (7,50m lang, 2m hoch) war eine Kooperation mit dem Künstlerinnen-Kollektiv migrantas e.V. Das Diversity-Banner bestand dabei aus drei Teilen:

1. Der Fragestellung „Von einem chancengerechten Arbeitgeber wünsche ich mir...“
2. Frei zu beschriftende Sprechblasen für Antworten der Teilnehmenden
3. Von migrantas e.V. entwickelte Piktogramme, die die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen visualisieren (Piktogramme sind Symbole bzw. Icons, welche Informationen durch vereinfachte grafische Darstellung vermitteln).

Diese abgebildeten Piktogramme resultierten aus einem vorab durchgeführten Workshop mit Teilnehmenden der Abteilung Antidiskriminierung (der damaligen SenJustVA) und der fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale. Alle Besucher*innen der Veranstaltung wurden zur Befüllung der Sprechblasen unter der Fragestellung „Von einem chancengerechten Arbeitgeber wünsche ich mir...“ ermutigt. Als Dankeschön für die Beteiligung erhielten die Teilnehmenden ein klappbares HAUPTSTADT MACHEN-Sitzkissen mit Regenbogen-Motiv.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 7.3.**

Insgesamt entstanden im Kampagnenzeitraum 2022 zudem sieben Filme und zahlreiche Bilder (s. Kampagnenseite „[Highlights der Roadshow](#)“). Bei diesen filmischen und fotografischen Produkten wurden möglichst viele verschiedene Dimensionen von Vielfalt jenseits von Klischees und Rollenvorstellungen berücksichtigt. Alle Filme wurden untertitelt. Besonders deutlich wird der Diversity-Fokus bei den folgenden Produkten: In einem knapp zweiminütigen [Video](#) der Auftaktveranstaltung führte Senator a.D. Wesener durch den Film mit dem Fokus auf die Themen Chancengleichheit und der Wertschätzung von Vielfalt beim Arbeitgeber Land Berlin. Es folgte das [Kurzvideo](#) „Entdecke das Land Berlin als vielfältigen und chancengerechten Arbeitgeber“ mit dem dezidierten Fokus auf Vielfalt, durchgehend gebrandet mit dem Regenbogen-Bären. Gleiches gilt für den gut 1,5-minütigen [Abschlussfilm](#), der die Highlights der Roadshow zusammenfasst. Zudem wurde der Auftaktfilm als [Gebärdendolmetschenden-Video](#) angeboten.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 8: Vielfalt in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigen

Maßnahme 8.1:	Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl Die Abt. Antidiskriminierung (LADS) erstellt in Kooperation mit der Abt. Landespersonal (SenFin) und den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale eine Handreichung zum Thema Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl. In der Handreichung sollen Beispiele zur Adressierung von Diversity im Personalmarketing, Informationen zu diversityrelevanten Beurteilungsfehlern, Kriterien für eine diversitysensible Überprüfung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen, Beispiele zur differenzierten Integration von Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen sowie Beispiele und Materialien, die in diversitysensiblen Auswahlverfahren eingesetzt werden können, etc. zusammengestellt werden.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Handreichung Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl.

2021 wurde die Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl ausgeschrieben. Den Zuschlag hat BQN erhalten.

Das Ziel der Handreichung besteht in der Zusammenstellung von Informationen und Beispielen, um Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl besser berücksichtigen zu können. Dabei liegt der Schwerpunkt auf den im AGG aufgeführten Diversity-Dimensionen und ggf. weiteren in der Personalauswahl relevanten Kategorien. Die Handreichung wurde im November 2022 veröffentlicht.

Die Erstellung der Handreichung erfolgte von Beginn an partizipativ. Bereits bei der Leistungsbeschreibung wurden Personalstellen eingebunden, um die spezifische Verwaltungsexpertise von Beginn an mitzudenken und möglichst passgenaue Inhalte zu erarbeiten. Vorab eingebunden wurden

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 8.1.**

ebenfalls die für einzelne Diversity-Dimensionen zuständigen Stellen auf Senatsebene und die Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal, SenFin).

Zudem wurde eine Entwurfsfassung der Handreichung in einer Fachrunde mit Personalverantwortlichen aus Bezirks- und Senatsverwaltungen diskutiert (vgl. Maßnahme I.4.2).

Die Handreichung soll als Grundlage für Schulungen und Fortbildungen im Handlungsfeld Personalmanagement dienen, an der sich auch die Dozierenden der VAK orientieren können. Im Jahr 2023 wurden zwei online Workshops für VAK Dozierende aus dem Bereich Personalmanagement durchgeführt, in denen die zentralen Inhalte der Handreichung vorgestellt wurden (vgl. Maßnahme I.8.2)

In der Handreichung werden Lesende dazu ermutigt, Rückmeldungen zum Text zu geben. Die eingegangenen Rückmeldungen wurden ein Jahr seit Veröffentlichung gesammelt und eingearbeitet. Auf Basis der Rückmeldungen liegt seit November 2023 die zweite Auflage der Handreichung als barrierefreies PDF und auch als Druckexemplar vor (Anlage 3, D).

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 8: Vielfalt in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigen

Maßnahme 8.2:	Ausbau von Fortbildungen zu diversitysensiblen Besetzungsverfahren Die VAK prüft ihre Fortbildungsangebote für Personaler*innen sowie Führungskräfte daraufhin, ob Wissen über die Gestaltung und Umsetzung diversitysensibler Besetzungsverfahren vermittelt wird. Inhalte können denen der Handreichung (s. Maßn. 8.1.) entsprechen. Bei Bedarf werden entsprechende Angebote gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und in Kooperation mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale überarbeitet bzw. ergänzt. Nach Erstellung der Handreichung (8.1.) lädt die VAK ihre in diesem Tätigkeitsfeld wirkenden Dozent*innen zu einer Informations- und Austauschrunde ein, die inhaltlich von der LADS gestaltet wird.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Schulungskonzepte und Schulung der Dozentinnen und Dozenten der VAK

Die VAK hat ihre Fortbildungsangebote für Personaler*innen daraufhin geprüft, ob Wissen über die Gestaltung und Umsetzung diversitysensibler Besetzungsverfahren vermittelt wird. Ein Austausch mit den Trainer*innen hat jeweils stattgefunden. Diversity-Aspekte wurden in entsprechenden Angeboten berücksichtigt und in den veröffentlichten Kursinhalten mitaufgenommen. Diversity-Sensibilität wird hergestellt.

Eine Überarbeitung bzw. Ergänzung der Inhalte gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) / den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale hat nicht stattgefunden.

Die VAK hat am 20.04. und am 26.04.2023 ihre Dozierenden, die im Themenfeld Personal und Führungskräfte an der Verwaltungsakademie Berlin unterrichten, zu zwei Informations- und Austauschrunde zur Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“ eingeladen. Inhaltlich gestaltet wurden die Schulungen von den Autorinnen und Autoren der Handreichung. Die LADS (Abteilung Antidiskriminierung, SenASGIVA) hat die beiden Termine organisiert und gemeinsam mit SenFin (Leitstelle

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 8.2.**

Diversity in der Abteilung Landespersonal) in die Thematik eingeführt bzgl. der gesetzlichen Vorgaben und in das Diversity-Landesprogramm, in dessen Kontext die Handreichung eingebettet ist.

Die Teilnehmenden haben einen Überblick zu der Handreichung und den drei inhaltlichen Kapiteln 1) Anforderungsprofile, 2) Personalmarketing und 3) Auswahlverfahren erhalten.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert

Maßnahme 9.1.:	Systematische Integration von Diversityaspekten, Beispiel Ausbildungsberuf Die VAK ist als zuständige Stelle i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für 9 Ausbildungsberufe und als Prüfungsamt für die Ausbildung des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst im Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst verantwortlich, deren Absolvent*innen schwerpunktmäßig für die Landesverwaltung oder für Landesunternehmen tätig werden. Am Beispiel des Ausbildungsberufes der/des Verwaltungsfachangestellten integriert die VAK mit Unterstützung der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale Diversity-Aspekte systematisch in die Lehrpläne der dienstbegleitenden Unterweisung.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechend angepasste Curricula.

Die Abteilung I - Ausbildung - hat diese Themenstellung seit vielen Jahren in die Lehrpläne der dienstbegleitenden Unterweisung aufgenommen. Die Lehrpläne werden von den Fachkoordinator*innen in Abstimmung mit den Dozierenden des jeweiligen Faches und den Mitarbeitenden der VAK erarbeitet und kontinuierlich an die neuesten Entwicklungen angepasst. Der Akademievorstand und die Senatsverwaltung für Finanzen werden nach § 3 der Verordnung über die Ordnung der Verwaltungsakademie vom 10. November 1992 entsprechend beteiligt.

Ziel der Aufnahme dieser Themenstellung in den Lehrplänen war und ist, den Diversity-Gedanken in der Ausbildung nachhaltig und fest zu verankern und den Auszubildenden Diversity-Kompetenzen als Schlüsselqualifikation zu vermitteln, um damit die Basis für ein diversity- und gendergerechtes künftiges Verwaltungshandeln zu legen. Nur dadurch ist sichergestellt, dass eine Verwaltungskultur gelebt wird, die geprägt ist von Toleranz, Offenheit und Wertschätzung.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.1.**

Im Rahmen eines 4-tägigen Trainings reflektieren die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung die eigenen individuellen und strukturellen Schemata der Wahrnehmung. In sehr kleinen Trainingsgruppen und begleitet von professionellen Trainer*innen können die Teilnehmenden so ihre eigenen Einstellungen kritisch hinterfragen und einen sicheren Umgang mit Vielfalt erwerben. Einen Schwerpunkt bildet die Bedeutung von Diversity in der Kommunikation, vor allen Dingen auch gegenüber den Kund*innen der Verwaltung. Hier wird unter anderem darauf eingegangen, wie wichtig eine diversitätssensible Sprache in Wort und Schrift für den Umgang mit Kund*innen ist. Indem die Auszubildenden lernen, wie die individuellen und vielfältigen Lebenslagen und die daraus resultierenden Bedürfnisse der Kund*innen berücksichtigt werden können, gelingt es, ein gutes inklusives Miteinander zwischen Verwaltungsmitarbeitenden und Kund*innen herzustellen. Durch Übungen werden die Auszubildenden trainiert, ihre Gesprächsführung durch eine gender- und diversitätssensible Sprache zu professionalisieren. Da die Auszubildenden neu in der Berliner Verwaltung sind und somit über keine Verwaltungspraxis verfügen, wird im Rahmen eines erfahrungsbasierten Lernens an Beispielen gearbeitet, die die Auszubildenden selbst bisher erlebt haben.

Im zweiten Block der Ausbildung folgt dann ein 2-tägiges Training, welches die Auszubildenden mit den rechtlichen Grundlagen und dem Diversity-Leitbild der Berliner Verwaltung vertraut macht. Da die Auszubildenden nun bereits über Praxiserfahrungen verfügen, werden hier die Auswirkungen und Herausforderungen für ein diversityorientiertes Verwaltungshandeln diskutiert und das in den Praxisstationen Erlebte reflektiert. Handlungsoptionen im interkulturellen Kund*innenkontakt werden aufgezeigt und in Trainings geübt. Einen besonderen Schwerpunkt bildet auch die Prävention/Deeskalation von Konflikten im interkulturellen Kund*innenkontakt.

Zwischen 2020 und 2023 wurden alle Lehrpläne der Verwaltungsfachangestellten - somit auch der Lehrplan Kommunikation 2 „Diversity-Management und interkulturelle Öffnung“ - durch die Erläuterungen der Groblernziele ergänzt und konkretisiert, auch um eine einheitliche Stoffvermittlung zu gewährleisten. Unter Bezugnahme auf die rechtlichen Neuerungen im Bereich Diversity wurden die bisherigen Lehrpläne durch diversityorientierte Themen erweitert. Fachlich zuständig für die Erarbeitung und Fortentwicklung der Lehrpläne ist die VAK Berlin, die Genehmigung der Lehrpläne erfolgt durch den Vorstand der VAK gemäß § 3 (1) VAKVO. Die Zusammensetzung des Akademievorstandes ergibt sich aus § 3 (4) VAKVO - hier sind u. a. die entscheidenden Senatsverwaltungen vertreten, den Vorsitz hat der Senator für Finanzen, dieser wird durch den Staatssekretär vertreten. Somit sind die entsprechenden Stellen in den Beschluss über die Lehrpläne eingebunden.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.1.**

Der bisher bestehende Lehrbrief zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ wird ergänzt durch einen Lehrbrief zum Thema „Diversity“ (Arbeitstitel). Dieser neue Lehrbrief wird voraussichtlich Anfang 2024 fertiggestellt. Diese Lehrbriefe begleiten und ergänzen den Unterricht.

Es haben zwei ausführlichere Termine und telefonische Rücksprachen mit dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit (SenASGIVA), der VAK und der Leitstelle Diversity (SenFin) am 07.04.22 und 05.05.22 stattgefunden. Am 01.12.22 fand ein weiterer Austausch statt, an dem auch das Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft (SenASGIVA) und der Autor des geplanten Lehrbriefes Diversity, beteiligt waren.

Am 07.04.22 ging es um eine Bestandsaufnahme zu den Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der VAK, darunter auch die Maßnahme 9.1. In diesem Gespräch wurde über die anstehende Aktualisierung des Lehrplans zum Ausbildungslehrgang Verwaltungsfachangestellte, sowie die Planung eines Fachworkshops VAK intern, auf welchem die Feinlernziele des Lehrplans, als auch die Inhalte eines geplanten, neuen Lehrbriefes Diversity festgelegt werden sollten gesprochen.

Am 05.05.22 wurde die Aufnahme von Diversity und Diversity Management in die Inhalte der Lehrpläne Kommunikation sowie die grundsätzliche Ausrichtung des Lehrplans Diversity und dessen Einsatz sowohl im Ausbildungsbereich (Verwaltungsfachangestellte und Sekretärsanwärter*innen / verbeamtet) als auch für die Aufstiegslehrgänge (VL II und AL AVD) diskutiert. Am 01.12.22 wurde die inhaltliche Ausrichtung des Lehrbriefes Diversity mit dem Autor konkreter und detaillierter abgestimmt. Im Anschluss wurde den Beteiligten ein erster Entwurf des Lehrbriefes Diversity durch den Autor zugesandt. Daraufhin erfolgte eine umfangreiche, schriftliche Rückmeldung zu den bisherigen Kapiteln des Lehrbriefes Diversity seitens des Referats Vielfalt und Chancengleichheit, der Leitstelle Diversity und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft an den Autor. Ebenfalls weitergeleitet wurde eine Sammlung mit Literaturlinks zum notwendigen Diversity-Fachwissen und eine Materialsammlung zu Diversity-Werkzeugen.

Ergänzung der LADS: Die Curricula und Lehrpläne prüft die VAK, diesbezüglich waren weder die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale noch die LADS eingebunden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert

Maßnahme 9.2.:	Verankerung von Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz in die Anforderungsprofile von Einstiegsämtern in die Verwaltung Aufgrund der besonderen kulturprägenden Bedeutung des Laufbahnzweiges des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird in die Anforderungsprofile für die beiden Einstiegsämter der Laufbahngruppe 2 und für die beiden Traineeprogramme dieser Laufbahnfachrichtung Diversity-Kompetenz als fachliche Querschnittskompetenz ergänzt.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Anforderungsprofile, die Diversity-Kompetenz auch als Fachkompetenz beinhalten.

Innerhalb der Senatsverwaltung für Inneres und Sport nimmt das Referat ZS B als Ausbildungs- und Einstellungsbehörde Aufgaben im Leistungsspektrum der Einstellung, Ausbildung und der Betreuung von Nachwuchskräften der Hauptverwaltung im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst wahr. Für die aufgeführten Einstiegswege werden jährlich ca. 500 Nachwuchskräfte neu für das Land Berlin rekrutiert. Im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel besteht jedoch in allen Einstiegswegen die Herausforderung geeignete Bewerbende zu finden, die den bisherigen Anforderungen entsprechen. Deshalb ist es nicht zielführend, zusätzlich zu den geforderten fachlichen Kernkompetenzen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes bereits im Einstellungsverfahren für Berufseinsteiger*innen auch Diversity-Kompetenzen als fachliche Querschnittskompetenzen zu verlangen. Um die Einstellungsvoraussetzungen nicht weiter zu verschärfen und zugleich dem Anliegen der Stärkung der fachbezogenen Aspekte der Diversity-Kompetenz bei unseren Nachwuchskräften Rechnung zu tragen, hat sich die SenInnSport mit der Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal, SenFin) insofern abgestimmt, dass für die Einstiegsämter die Diversity-Kompetenz als fachliche Querschnittskompetenz in die berufseinstiegsbegleitende Qualifizierung im Rahmen des Traineeprogramms bzw. der Probezeit einbezogen wird.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert

Maßnahme 9.3.:	Aufnahme von Fachwissen zu Diversity und Chancengleichheit in die Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweigs des nichttechnischen Verwaltungsdienstes Rechtliches und fachliches Wissen zu Diversity und Chancengleichheit wird in die berufs begleitenden Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes aufgenommen. Hierfür werden zunächst die berufseinstiegsbegleitenden Angebote der VAK für Trainees und Regierungsrät*innen sowie Regierungsinspektor*innen auf Probe in einem Pilotprojekt von der VAK, der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und weiteren Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen geprüft und entsprechend ergänzt.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechend angepasste Curricula.

Im November 2022 wurden der VAK Übersichten zu zentralem Fachwissen, insbesondere den rechtlichen Grundlagen im Hinblick auf Diversity und Chancengleichheit, zur Verfügung gestellt. Die Übersichten wurden von der Leitstelle Diversity und dem Referat Diversity und Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit erstellt. Dabei wurde ein besonderer Fokus darauf gerichtet, zentrale Pflichten des Arbeitgebers im Umgang mit Personal zusammen zu stellen. Diese Übersichten wurden von der VAK zur Berücksichtigung an die zuständigen Dozent*innen weitergeleitet. Die Prüfung der Aufnahme der Inhalte erfolgte durch die VAK, diesbezüglich waren die Abteilung Antidiskriminierung und die Fachfunktionen nicht eingebunden. Hintergrund ist an dieser Stelle, dass die VAK mit neben- und freiberuflichen Dozent*innen arbeitet, die nicht weisungsgebunden sind und bei festen Vorgaben zur Ausübung ihrer Tätigkeit sich ggf. einklagen könnten.

Im Rahmen der Zuständigkeit für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wird derzeit das rechtliche wie fachliche Wissen (Kerngedanke, Bedeutung, Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen,

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.3.**

Erarbeitung von Haltungen und Entwicklung von Umgangsformen/Zugang zu unterschiedlichen Menschen) in einem zweitägigen Format für alle speziellen Zielgruppen (neu eingestellte Inspektor*innen, Trainees nach § 15 Abs. 3 und 4 LVO-AVD) behandelt. Aufbau und inhaltliche Schwerpunktsetzung sind mit den jeweils zuständigen Ansprechpersonen der SenInnDS bzw. der SenFin abgestimmt und harmonisiert. Änderungen wären zu beteiligen. Zusätzlich wird für alle sonstigen Neueinsteiger*innen ein eintägiges Format angeboten, um sich auf freiwilliger Basis den Dimensionen anzunähern.

Im Bereich der Ordnungsämter werden die Teilnehmenden für die Rollen des Allgemeinen Ordnungsdienstes, den Verkehrsüberwachungsdienst und die Parkraumüberwachung im Rahmen von Qualifizierungsreihen qualifiziert. In allen Rollenmodellen ist das Themenfeld Vielfalt, Diversity und Interkulturelle Kompetenz explizit Gegenstand des Curriculums; implizit in den Modulen zur Kommunikation und Verhalten und explizit in einem praxisnahen Modul, welches sich ausschließlich den Dimensionen von Diversity annimmt. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit regelmäßiger Auffrischungen und Reflektionen im Rahmen von Fortbildungen.

Ein Überblick zu rechtlichem Fachwissen ist seit vielen Jahren ebenfalls regelmäßiger Bestandteil der 2-tägigen Diversity-Seminare im Studium zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2. Das Curriculum für das Studium ist mit der Laufbahnordnungsbehörde abgestimmt. In den Qualifizierungsreihen für Trainees E 13 und juristische Rät*innen auf Probe ist die gleiche Veranstaltung enthalten. Der Inhalt der Qualifizierungsreihen ist mit der Einstellungsbehörde (SenInnDS), die Auftraggeber ist, abgestimmt.

Darüber hinaus erhalten alle genannten Zielgruppen zusätzlich die Information zum LADG-Selbstlernangebot.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert

Maßnahme 9.4.:	Ergänzung der Kurse der VAK „Ausbildung der Ausbilder (AdA)“ um Diversity-Aspekte In Zusammenarbeit mit der VAK und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale wird anhand konkreter Beispiele für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit Auszubildenden sensibilisiert. Entsprechende Inhalte werden in die Ausbildung von Auszubildenden eingefügt.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Aufnahme entsprechender Aspekte in die Angebote für Auszubildende.

Rechtliche Grundlage des AdA-Lehrgangs ist die Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (Bundesrechtsverordnung). Darin ist festgelegt, dass sich der Lehrgang in 4 Handlungsfelder gliedert. In Handlungsfeld 3 ist aufgeführt, dass die Ausbilder und Ausbilderinnen befähigt werden müssen, interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Diese Thematik ist somit seit vielen Jahren rechtlich vorgeschriebener Bestandteil der Lehrgänge und wird an der VAK entsprechend unterrichtet. Begleitet werden diese Lehrgänge durch zwei von der VAK entwickelte Lehrbriefe (Rechtlich-organisatorische Grundlagen der Ausbildung - Handlungsfeld 1,2 und 4 sowie Pädagogisch-Psychologische Grundlagen der Ausbildung - Handlungsfeld 3). Im Lehrbrief für das Handlungsfeld 3 wurde in 2023 durch die Aufnahme des Themenkomplexes „Die Interkulturelle Kompetenz, Diversity Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in der beruflichen Ausbildung“ eine Erweiterung durch die Autorin des Lehrbriefs, die gleichzeitig eine langjährige Dozentin des AdA-Lehrgangs ist, vorgenommen. Diese Ergänzungen zum Lehrbrief sind fertiggestellt und er wird ab 2024 für die AdA-Lehrgänge zur Verfügung stehen. Da die Lehrbriefe ab 2024 nicht mehr auf der Homepage der VAK veröffentlicht sind, können entsprechende Zugänge bei Interesse in der Geschäftsstelle der Abteilung I der VAK angefordert werden. Das Thema Diversity wird im Lehrbrief im Hinblick auf die Ausbildung sehr vertieft erläutert und deren Bedeutung dargestellt. Sowohl die geschichtliche Entwicklung als auch die rechtlichen Grundlagen

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.4.**

werden umfassend behandelt. Verwendet wurden hier u. a. auch die von der Landesantidiskriminierungsstelle und von der Leitstelle Diversity (SenFin) zur Verfügung gestellten Unterlagen.

Ergänzend und vertiefend zu den Themen des AdA-Lehrgangs bietet die Abteilung I noch Seminare und Workshops für Ausbildungsleitungen, Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen an. Diese Veranstaltungen haben einen Umfang von 1 - 3 Tagen und sind im Programm als auch als Inhouse-Veranstaltung buchbar.

Im Workshop „Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung“ erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen als auch die Möglichkeit, über eigene Verhaltensweisen und Werte zu reflektieren und die eigene Sensibilität gegenüber Diskriminierungsmechanismen und deren Wirkung zu erhöhen. Durch den Ausbau der eigenen Handlungskompetenz im Umgang mit Diversity gestalten die Teilnehmenden damit den Diversity-Prozess im Ausbildungsbereich aktiv mit (Inhalte des Workshops: Diversität, Diversity oder einfach Vielfalt? Dieser Workshop bringt Klarheit ins Begriffsdickicht und gibt einen Überblick über aktuelle rechtliche Grundlagen (AGG, LADG). Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, über eigene Verhaltensweisen und Werte zu reflektieren und die eigene Sensibilität gegenüber Diskriminierungsmechanismen und ihrer Wirkung zu erhöhen. Durch den Ausbau der eigenen Handlungskompetenz im Umgang mit Diversity gestalten die Teilnehmenden damit den Diversity-Prozess im Ausbildungsbereich aktiv mit. Stereotype und Vorurteile/Information zu Begriffen und rechtlichen Grundlagen (AGG und LADG)/Gründe und Vorteile der Stärkung von Diversity in der öffentlichen Verwaltung durch Diversity Management/Selbstreflexion und Umgang mit Vielfalt/Stärkung der Handlungskompetenz der Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen). In der 1-Tages-Veranstaltung wurde u. a. mit den Teilnehmenden speziell im Rahmen einer Reflexionsaufgabe am Thema gearbeitet.

Der Workshop „Interkulturelles Training für Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen“ vermittelt, dass interkulturelle Kompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts einen reflektierten und souveränen Umgang mit Auszubildenden im Hinblick auf interkulturelle Unterschiede ermöglicht. Gerade im Ausbildungsprozess ist das Verständnis für andere Kulturen von herausragender Bedeutung, um gemeinsam mit den Auszubildenden die definierten Lernziele zu erreichen und um damit die Basis für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu legen (Inhalte: Interkulturelle Kompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts ermöglicht einen reflektierten und souveränen Umgang mit interkulturellen Unterschieden, die auch im Umgang mit Auszubildenden auftreten können. Gerade im

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.4.**

Ausbildungsprozess ist das Verständnis für andere Kulturen von herausragender Bedeutung, um gemeinsam mit den Auszubildenden die definierten Lernziele zu erreichen und um damit die Basis für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu legen.

Klärung der Begrifflichkeiten mithilfe verschiedener Theorien und Kulturerfahrungsansätzen/Interkulturelle Kompetenz als Ausbilder*in und Praxisanleiter*in: Betrachtung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten/Vermittlung von Methoden und deren Einsatzmöglichkeiten im interkulturellen Arbeiten/Vermittlung von Sensibilisierungstools und Trainingstools zur Kompetenzsteigerung/Umgang mit Konflikten, Problemen und Krisen im interkulturellen Setting).

Im Seminar „Ausbildungskonfliktmanagement - Umgang mit verhaltensoriginellen Auszubildenden“ werden die Teilnehmenden darauf vorbereitet, welche pädagogische Rolle sie als Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen im Ausbildungsprozess haben und mit welchen Methoden sie dieser Zielgruppe, die z. B. psychische Beeinträchtigungen aufweist, wertschätzend, anerkennend und konstruktiv begegnen können.

Zur Maßnahme 9.4. hat ein ausführlicher Termin am 07.04.22 und telefonische Rücksprachen mit dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit (SenASGIVA), der VAK und der Leitstelle Diversity (SenFin) stattgefunden.

In dem Termin am 07.04.22 wurde über den geplanten ersten Durchlauf der o.a. Fortbildung „Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung“ gesprochen und vereinbart, das Konzept und die Inhalte an die LADS weiterzuleiten. Zudem wurde vereinbart, die Autorin des Lehrbriefes zum Handlungsfeld 3 bezüglich einer Erweiterung der Inhalte um Diversity-Aspekte zu kontaktieren und geeignete ergänzende Materialien als Empfehlungen der LADS in diesen Bereich aufzunehmen.

Seitens der LADS war im Berichtszeitraum keine Prüfung der konkreten Inhalte der bis dato verwandten Materialien, oder der o.a. Workshops „Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung“ und „Interkulturelles Training für Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen“ (wie bspw. verwandte Übungen/Fallbeispiele) möglich. Am 22.09.22 wurde der LADS seitens der VAK rückgemeldet, dass der Lehrbrief „AdA - Pädagogisch-psychologische Grundlagen der Ausbildung“ (Lehrbrief des Handlungsfeldes 3) beauftragt sei und die Fertigstellung voraussichtlich Ende 2022 vorliege. Bis zum Ende des Berichtszeitraumes lagen der LADS keine weiteren Informationen hierzu vor.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.4.**

Am 22.05.23 wurde der VAK wie besprochen - und ergänzend zu der Literatursammlung und Fundorten für Diversity Fachwissen - eine Materialsammlung zu Diversity Tools zugesandt.

Ergänzung der LADS: In die inhaltliche Gestaltung des Lehrbriefs war die LADS nicht eingebunden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 9: Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der VAK verankert

Maßnahme 9.5.:	Verankerung von Diversity-Aspekten in den berufsqualifizierenden Lehrgängen In berufsqualifizierenden Lehrgängen, die in die gehobene Funktionsebene führen, ist die Vermittlung von Diversity-Aspekten besonders wichtig. Die Curricula dieser Lehrgänge beinhalten bereits Seminare, Workshops und Exkursionen zum Themengebiet „interkulturelle Kompetenz“. Die VAK passt in Rücksprache mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die entsprechenden Curricula so an, dass diese auch weitere Diversity-Aspekte beinhalten.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechend angepasste Curricula.

Zur Umsetzung der Maßnahmen haben Rücksprachen mit der Leitstelle Diversity und dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit stattgefunden. Entsprechendes Fachwissen wurde, siehe Maßnahme 9.3., übermittelt. Zudem hatten die Leitstelle Diversity, das Referat Vielfalt und Chancengleichheit und das Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft Gelegenheit, den ersten Entwurf eines von der VAK in Auftrag gegebenen Lehrbriefs Diversity zu kommentieren. Dieser Lehrbrief wird voraussichtlich im Mai 2024 fertiggestellt. Fachlich zuständig für die Erarbeitung und Fortentwicklung der Lehrpläne ist die VAK Berlin, die Genehmigung der Lehrpläne erfolgt durch den Vorstand der VAK gemäß § 3 (1) VAKVO. Die Zusammensetzung des Akademievorstandes ergibt sich aus § 3 (4) VAKVO - hier sind u. a. die entscheidenden Senatsverwaltungen vertreten, den Vorsitz hat der Senator für Finanzen, dieser wird vom Staatssekretär vertreten. Somit sind die entsprechenden Stellen in den Beschluss über die Lehrpläne eingebunden.

Mit Vorstandsbeschluss vom 14.09.2011 wurden die Themen „Interkulturelle Öffnung“ und „Gender Mainstreaming“ in den Lehrplan des Verwaltungslehrgangs II aufgenommen. Die künftige Lehrgangsordnung, die zwischenzeitlich vom Vorstand der VAK beschlossen wurde, enthält die Themenkomplexe

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 9.5.**

„Diversity Kompetenz“, „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ und „Gender Mainstreaming“. Bereits in den vergangenen Jahren wurden im Teilmodul „Führung und Zusammenarbeit“ die Themen „Diversity Management - Diversityorientiertes Führen“ integriert. Derzeit befindet sich der Lehrbrief „Personalmanagement“ in der Überarbeitung, auch hier werden die Themen vertieft behandelt. Der Lehrbrief wird voraussichtlich ab 2024 in den Lehrgängen eingesetzt.

In den Aufstiegslehrgängen für Beamte und Beamtinnen sollen diese Themen ebenfalls aufgenommen werden, hier werden noch Gespräche mit dem Laufbahnreferat der Senatsverwaltung für Finanzen stattfinden. In das Teilmodul „Führung und Zusammenarbeit“ wurden die Themen bereits aufgenommen. Auf der Basis der rechtlichen Grundlagen sollen die Teilnehmenden in diesen Modulen eine Reflexions- und Handlungsfähigkeit erwerben, die sie in die Lage versetzt, mit Vielfalt in jeglicher Beziehung umzugehen und in ihrem Arbeitsbereich institutionell zu verankern.

Das Teilmodul „Diversity Kompetenz“ vermittelt das Wissen um die Zusammenhänge und die Notwendigkeiten des Verwaltungshandelns in Bezug auf Vielfalt von Lebenssituationen, Lebensstile und Kulturen etc. und die Teilnehmenden werden dazu befähigt, dies in ihrem Arbeitsgebiet - auch als Führungskraft - entsprechend umzusetzen.

Im Rahmen des Teilmoduls „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ werden die Teilnehmenden sensibilisiert für migrationsgesellschaftliche Herausforderungen, sie lernen, welche Maßnahmen und Programme es zur Umsetzung von Integration und Teilhabe gibt und wie diese in die tägliche Arbeit integriert werden können. Auch zur Bewältigung interkultureller Überschneidungssituationen werden sie umfassend trainiert.

Im Teilmodul „Gender Mainstreaming“ lernen die Teilnehmenden auf Basis der rechtlichen und politischen Vorgaben, wie sie durch den Einsatz der Instrumente des Gender Mainstreamings eine Förderung und Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter im Verwaltungshandeln verwirklichen können. Die Lehrpläne für alle Teilmodule werden derzeit erarbeitet und dann dem Vorstand der VAK zur Beschlussfassung vorgelegt.

Im Teilmodul „Führung und Zusammenarbeit“ werden die angehenden Führungskräfte trainiert, welchen Vorteil gerade heterogene Teams in Sachen Kreativität und Leistungsfähigkeit haben und wie diese erfolgreich geführt werden können. Es wird auch darauf eingegangen, die Diversität im eigenen Team zu reflektieren und eine nachhaltige diversityorientierte Führungsstrategie zu entwickeln.

Ergänzung der LADS: Die Curricula prüft die VAK, diesbezüglich waren die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale nicht eingebunden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 10: Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt

Maßnahme 10.1.:	<p>Erstellung eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten (Justiz)</p> <p>In einer Arbeitsgruppe bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, der Abteilung Antidiskriminierung (LADS), der Abteilung Landespersonal (SenFin) und unter Einbeziehung der VAK soll am konkreten Beispiel der Ausbildung zur /zum Verwaltungsangestellten geprüft werden, inwiefern Diversity-Aspekte dort enthalten sind. Auf Basis der Prüfung soll ein Leitfaden für einen „Diversity-Check“ von Ausbildungen im Land Berlin erarbeitet werden. Dabei sollen unter anderem auf die folgenden Themen eingegangen werden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Personalmarketing, vorbereitende Maßnahmen;• Auswahl der Auszubildenden• Ausbildungsstrukturen• Diversity als Fach- und als Sozialkompetenz
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechender Leitfaden.

Anders als in der Maßnahme beschrieben wurde der Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung der Justizfachwirtinnen und -wirte entwickelt. Grund hierfür waren Synergieeffekte durch die Zusammenarbeit mit dem Kammergericht bei der Umsetzung der Maßnahme 11.1. (Entwicklung und Durchführung einer Auszubildendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen). Im Zuge der Entwicklung einer Pilotbefragung in der Ausbildung der Justizfachwirtinnen und -wirte hatte das Referat Diversity und Chancengleichheit (Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA) bereits gute Einblicke in diesen Ausbildungsbereich, die zur Entwicklung des Diversity-Checks genutzt werden konnten. Zudem konnten somit die Ergebnisse der Pilotbefragung am Kammergericht und daraus resultierende Handlungsempfehlungen bereits in die Entwicklung des Leitfadens einfließen. Der Standardfragebogen (Produkt der Umsetzung der Maßnahme 11.1) und der Diversity-Check bauen inhaltlich sehr gut aufeinander auf und können als Instrumente sinnvoll nacheinander eingesetzt werden. Der

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 10.1.**

Standardfragebogen stellt dabei zunächst eine Bestandsaufnahme dar, die wichtige Eindrücke und Bedarfe der Auszubildenden sichtbar macht. Eine darauffolgende Durchführung des Diversity-Checks durch die Ausbildungsleitung beleuchtet ergänzend die vorhandenen Strukturen des Ausbildungsbereichs und kann notwendige Maßnahmen identifizieren.

Der Leitfaden Diversity-Check wurde zunächst von der LADS als Entwurf verfasst und im Anschluss mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale und der Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal, SenFin) mit der Bitte um Rückmeldungen und Ergänzungen vorgelegt. Unter Berücksichtigung der in der Beschreibung der Maßnahme vorgegebenen vier Themen beinhaltet der Leitfaden folgende Kapitel:

0. Vorbereitung und Einstieg in das Thema „Diversity-Check“ für Ausbildungsbereiche
1. Ansprache der Zielgruppe und Personalmarketing
2. Bewerbungs- und Auswahlverfahren
3. Diversitygerechte Organisation des Ausbildungsablaufs
4. Prüfungen und Leistungsbewertungen
5. Struktur und Durchführung theoretischer Teil
6. Struktur und Durchführung praktischer Teil

Der „Diversity-Check“ liegt vor (Anlage 3, E) und soll im ersten Quartal 2024 in einem Ausbildungsbereich praktisch auf seine Nutzbarkeit geprüft und entsprechend der Rückmeldungen angepasst werden. Anschließend wird er den Ausbildungsbereichen zur Verfügung gestellt.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 11: Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden

Maßnahme 11.1.:	Konzeption und Durchführung einer Befragung von Auszubildenden, die Interessen und Bedarfslagen sowie Diskriminierungserfahrungen erfasst In Kooperation mit ausgewählten Bereichen, die für die Ausbildung im Land Berlin zuständig sind, konzipiert die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) eine Auszubildendenbefragung. Diese soll so gestaltet sein, dass es ein Grundset von Angaben gibt, das bei Bedarf um spezifische Aspekte erweitert werden kann. Die Befragung soll zunächst in einem Pilotausbildungsbereich getestet werden. Im Anschluss an die Erprobungsphase soll das Grundset an Fragen überarbeitet und weiteren Dienststellen, die ausbilden, angeboten werden.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Konzept für die Befragung, Piloterhebung.

Im Berichtszeitraum konnte die Maßnahme wie vorgesehen am Kammergericht Berlin im Ausbildungsbereich Justizfachwirt*in in Kooperation mit der Abtl. I der SenJustV (Projekt „Mehr Vielfalt in der Justiz“) erfolgreich durchgeführt werden. Neben der Entwicklung eines Befragungskonzeptes wurde die Piloterhebung durchgeführt und ausgewertet, sowie ein Standardfragebogen entwickelt, der zukünftig von interessierten Ausbildungsbereichen im Land Berlin eingesetzt werden kann. Ergänzend wurde eine Anleitung zur Umsetzung der Befragung verfasst, die Erfahrungswerte zur Planung, Durchführung und Auswertung, wie bspw. zur Datenerhebung, Kommunikation und Zielgruppenansprache aufgreift. Im Anhang dieser Anleitung befindet sich ebenfalls ein Standard-Informationsblatt zur Befragung.

In einer Auftaktveranstaltung am 05.07.2022 wurden die Themenkomplexe des Fragebogens und organisatorische Umsetzung abgestimmt, sowie die Ansprache und Motivation der Anwärter und Anwärterinnen diskutiert. Darauf aufbauend wurde die Konzeptentwicklung, Durchführung der Piloterhebung und die Entwicklung des Standardfragebogens im Rahmen einer Vergabe ausgeschrieben

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 11.1.**

und Frau Prof. Dr. Hagelskamp, Professur für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Forschungsmethoden der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, beauftragt. In einem mehrwöchigen Beteiligungsprozess per Telefon, E-Mail und Videokonferenzen wurde das Konzept für die Pilotbefragung zwischen dem Kammergericht, der LADS, der Abtl. I der SenJustV und Frau Prof. Dr. Hagelskamp entwickelt und im Dezember 2022 finalisiert.

Zusätzlich zu den Interessen, Bedarfslagen und Diskriminierungserfahrungen der Auszubildenden wurden Fragen zur Diversitygerechtigkeit der Ausbildung, der Identifikation mit dem Ausbildungsbereich, dem Arbeitgeberimage, dem sozialen Umgang, sowie zur Situation unter den Auszubildenden selbst gestellt. Besonderer Augenmerk wurde auf eine effiziente und zielgruppengerechte Ansprache der zu befragenden Personen gelegt. Diese erfolgte in mehreren Schritten von der Ausbildungsleitung selbst über die Klassenlehrer*innen, die Klassensprecher*innen, sowie über selbst erstellte Handyvideos von 2 Auszubildenden, die via Social Media Kanäle der Jahrgänge versendet wurden. Ebenso wurde festgelegt, dass die Dozierenden im Unterricht selbst Zeit für die Teilnahme an der Befragung zur Verfügung stellen. Die Pilotbefragung wurde nach einem kleinen Testdurchlauf der Frageitems (Formulierung und Qualität der Fragen) von Februar bis März 2023 mit einer äußerst erfolgreichen Rücklaufquote und Beteiligung von 75% der zur Teilnahme eingeladenen Anwärter*innen online durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse der anonymen Befragung wurden unter Berücksichtigung der Vertraulichkeit in einer gemeinsamen Videokonferenz im April 2023 präsentiert.

Aufbauend auf den Erfahrungen der Piloterhebung wurde im Anschluss der Standardfragebogen entwickelt und mit den ausgewählten Bereichen, die für die Ausbildung, als auch die Diskriminierungsmerkmale im Land Berlin verantwortlich sind, abgestimmt und entsprechend angepasst.

Der nun vorliegende Standardfragebogen und die Anleitung für die Umsetzung der Befragung liegt vor (Anlage 3, F) und soll im ersten Quartal 2024 beworben werden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 12: Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft

Maßnahme 12.1.:	Erarbeitung von Diversity-Zielen In einer Arbeitsgruppe, an der die Abteilung Landespersonal (SenFin), die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) und ggf. weitere Expert*innen teilnehmen, werden in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale Diversity-Ziele für die Personalpolitik definiert. Die Ziele können quantitativer und qualitativer Natur sein, datenschutzrechtliche Vorgaben werden dabei selbstverständlich berücksichtigt. Sie sollen sich sowohl auf die demografische Zusammensetzung der Beschäftigten als auch auf den Kompetenzaufbau zur diversitygerechten Erledigung von Fachaufgaben beziehen. Zukünftig soll regelmäßig über die Integration von Diversity-Aspekten in der Personalpolitik berichtet werden.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Regelmäßiger Bericht über die Integration von Diversity-Aspekten in der Personalpolitik.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellungsdaten (siehe Berichterstattung zu Ziel 2 Maßnahme 2.1) hat sich mit der Frage von quantitativen Zielvorgaben zur demographischen Zusammensetzung der Belegschaft befasst. Eine Recherche ergab, dass es für die Berliner Verwaltung bereits eine Reihe von gesetzlichen Zielvorgaben für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten gibt:

Bezüglich **Geschlecht** regelt § 7 Absatz 2 LGG, dass Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben sind und § 8 Absatz 1 LGG, dass Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen sind, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung,

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 12.1.**

Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes **mindestens 50 vom Hundert** beträgt.

Bezüglich **Migrationshintergrund** regelt § 7 Absatz 1 PartMigG, dass das Land Berlin die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern soll. § 12 Absatz 1 PartMigG schreibt vor, dass Personen mit Migrationshintergrund, die eine zur Besetzung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) haben, gezielt geworben und unter Beachtung des Vorrangs der in Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes festgelegten Grundsätze sowie den hierzu bestehenden einfachgesetzlichen Vorschriften und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bei Einstellungen in besonderem Maße berücksichtigt werden sollen, um den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in jeder Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen öffentlichen Stelle nach § 4 Absatz 1 mindestens **entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins** abzubilden. Außerdem regelt § 13 Absatz 1 PartMigG, dass Ausbildungsplätze verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden sollen, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.

Zwecks Schaffung einer aussagekräftigen Datenlage zur Umsetzung der Ziele des PartMigG haben die Leitstelle Diversity (Abteilung Landespersonal) und die Abteilung Integration im Berichtszeitraum das Amt für Statistik damit beauftragt, eine anonyme und freiwillige Erhebung zum Vorliegen eines Migrationshintergrundes unter den Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes durchzuführen und die Ergebnisse auszuwerten. Die Befragung wird im Februar 2024 stattfinden. Auf Basis der Auswertung werden Pläne zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund erstellt, sodass sowohl für die Personalgewinnung als auch die -bindung gezielte Maßnahmen ergriffen werden können. Bezüglich **Behinderungen** regelt 3.2.1 der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen), dass die Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Quote nach § 154 Absatz 1 SGB IX auf wenigstens **5 Prozent** der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen haben. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX), ebenso besonders schutzbedürftige schwerbehinderte Menschen nach § 155 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX, sowie schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 155 Absatz 1 Nummer 2 SGB IX). Soweit Stellen zur beruflichen

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 12.1.**

Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, setzt sich jede Dienststelle das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote (5 Prozent) orientieren soll, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Außerdem soll laut 3.2.2 der VV Inklusion behinderter Menschen bei Neueinstellungen auf eine Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen geachtet werden, die sich an der Beschäftigungspflichtquote (5 Prozent) orientiert.

In Hinblick auf die oben genannten Zielvorgaben bestehen in den jeweiligen Fachgesetzen Verpflichtungen zur regelmäßigen Berichterstattung an das Abgeordnetenhaus (Geschlecht: § 19 LGG, Migrationshintergrund: § 21 PartMigG, Behinderungen: § 20 LGBG).

Als qualitative Zielvorgabe wurde mit dem Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz vom 05.04.2023 (Anlage 3, A) festgelegt, dass Führungskräfte - binnen eines Jahres nach erstmaliger Übernahme einer Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin - sowohl an einer Schulung zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen als auch an einem Diversity Training teilnehmen sollen. Über den Anteil der Führungskräfte, die diese Vorgaben erfüllen, wird für 2023 auch jährlich im Personalkennzahlenbericht berichtet (s. Berichterstattung zu Maßnahme 1.1).

Darüberhinausgehende quantitative und/oder qualitative Zielvorgaben ließen sich zum Beispiel aufbauend auf die Erkenntnisse einer von der AG Gleichstellungsdaten empfohlenen noch zu beauftragenden Studie zur Repräsentanz, zu Diskriminierungserfahrungen, zu möglichen Unterschieden in der Personalentwicklung sowie zur Arbeitszufriedenheit verschiedener Beschäftigtengruppen (s. Berichterstattung zu Maßnahme 2.1.) definieren.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 12: Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft

Maßnahme 12.2.:	Erhebung von Controllingdaten In Bezug auf die Nutzung von Personalentwicklungsangeboten (z. B. Fortbildungen, Mentoring, Coaching etc.) werden vorhandene Daten ausgewertet und geprüft. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, dass Daten nach den erhobenen AGG-Dimensionen auch nach Beschäftigungsverhältnis und Funktionsebene differenziert auswertbar sind.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechend aufgebautes Controlling.

Im jährlichen Personalkennzahlenbericht der Abteilung Landespersonal (SenFin) werden unterschiedliche Daten zur Nutzung von Personalentwicklungsangeboten (wie Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, Durchführung von Jahresgesprächen etc.) dargestellt. Hierbei handelt es sich um aggregierte Daten, d. h. es werden Quoten (Anteil von Beschäftigten, die entsprechende Angebote genutzt haben) ausgewiesen. Die Daten werden nicht nach AGG-Dimensionen differenziert. Eine Quote für die Teilnahme von Führungskräften an Schulungen zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und Diversity Trainings wurde in den Personalkennzahlenkatalog aufgenommen und ab 2023 erhoben.

Um ggf. weitere Daten über die Nutzung von Personalentwicklungsangeboten im Kontext der Diversity-Dimensionen zu erfassen und auszuwerten, wurde im Rahmen der Arbeit der AG Gleichstellungsdaten empfohlen (siehe Berichterstattung zu Maßnahme 2.1), eine umfassende Studie zu beauftragen, die unter anderem die Unterschiede in der Personalentwicklung (bspw. die Inanspruchnahme von entsprechenden Angeboten, mögliche Hemmnisse) von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen untersucht.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 13: Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet

Maßnahme 13.1.:	Zentrale Erfassung von Diskriminierungen nach dem AGG Zukünftig sollen anonymisiert Daten über Diskriminierungen nach dem AGG, die Beschäftigte innerhalb der Verwaltung durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte erleben, zentral bei der Abteilung Antidiskriminierung (LADS) erfasst werden. In regelmäßigen Abständen soll über die Anzahl und den Inhalt der Beschwerden in anonymisierter Form berichtet werden. Das Ziel der Erfassung besteht darin, Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und daraus Handlungsansätze für die Personalentwicklung abzuleiten.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Aktivitäten zur sinnvollen und aussagekräftigen Erfassung von Beschwerden innerhalb der Verwaltung.

Auf Basis entsprechender Zulieferungen der Dienstbehörden wird seit dem 01.01.2021 im Rahmen des regelmäßig von der Abteilung Antidiskriminierung erstellten Hauptausschussberichts „Monitoring zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung“ über Diskriminierungsbeschwerden von Beschäftigten nach dem AGG informiert. Dabei wird unter anderem über die Anzahl der Beschwerden, über den Gegenstand der Diskriminierung und die geltend gemachten Diskriminierungsgründe sowie über Folgemaßnahmen berichtet. Die Datenerhebung erfolgt in einer Abfrage unter allen Dienststellen ausgehend von der Abteilung Antidiskriminierung jeweils zu Jahresbeginn über den Vorjahreszeitraum. Der Bericht wird dann jeweils zum Ende jeden ersten Quartals dem Hauptausschuss vorgelegt. Damit kommen die Dienststellen auch ihrer Mitteilungspflicht gegenüber der für Antidiskriminierung zuständigen Senatsverwaltung gemäß der Rahmendienstvereinbarung (RDV) zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1. S. AGG vom 14.09.2021 nach. Eine Evaluation der RDV, mit dem Ziel ihrer Weiterentwicklung und der Stärkung ihrer Verbindlichkeit, ist weiterhin vorgesehen.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 13.1.**

Im Sinne einer Diversity-orientierten Personalentwicklung zeigen die Berichte erfreulicherweise, dass antidiskriminierungsrechtliche Fortbildungsangebote in einer Vielzahl von Dienststellen genutzt werden. Allerdings werden teilweise auch Lücken in der Beschwerdeinfrastruktur deutlich, die Anlass geben, einen stärkeren Fokus auf den konsequenten Ausbau von AGG-Beschwerdestellen zu legen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 14: Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung

Maßnahme 14.1.:	Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz Die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) entwickelt in Absprache mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale und der Abteilung Landespersonal (SenFin) Kriterien und Beispiele für die konkrete Operationalisierung von Diversity-Kompetenz.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Integrationsbeauftragte
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Vorlage von Operationalisierungen und Beispielen.

Die Abteilung Antidiskriminierung, die Abteilung Landespersonal und die Abteilung Integration haben gemeinsam eine Definition sowie Vorschläge zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz entwickelt und diese mit dem Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20.12.2021 (Anlage 3, B) bekannt gemacht. Das Rundschreiben wurde im Vorfeld vor Veröffentlichung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale abgestimmt und im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit vorgestellt. Das Rundschreiben hält fest, dass Diversity-Kompetenz (neben Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz) in einer so vielfältigen Stadt wie Berlin eine Schlüsselkompetenz der Landesverwaltung sowie zentrale Voraussetzung zur Umsetzung der Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 LADG ist. Deshalb muss sie im Anforderungsprofil der dienstlichen Beurteilung enthalten sein. Des Weiteren ist dem Rundschreiben zu entnehmen, dass Diversity-Kompetenz grundsätzlich als eine Sozialkompetenz mit hohen fachlichen Anteilen zu verstehen ist. Sie kann 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

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 14.1.**

abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen' definiert werden. Diversity-Kompetenz beinhaltet dabei drei zentrale Bestandteile: Wissen, Haltung und Können. Das Rundschreiben empfiehlt, dass im Rahmen der Operationalisierungen zu Diversity-Kompetenz in den Anforderungsprofilen gemäß der Stellenbeschreibung möglichst jeder Bestandteil mit mindestens einem Beispiel Berücksichtigung findet.

Für den Bestandteil ‚Wissen‘ werden beispielhaft folgende Operationalisierungsmöglichkeiten vorgeschlagen: „berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen“ oder „kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen“ oder „wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)“. Für den Bestandteil ‚Haltung‘ werden „zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)“ oder „ist fähig zum Perspektivwechsel“ oder „ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern“ oder „positioniert sich gegen Diskriminierung“ beispielhaft genannt. Für den Bestandteil ‚Können‘ wird „berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung“ oder „wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen“ als Möglichkeiten zur Operationalisierung vorschlagen.

Diese Definition und Operationalisierungen von Diversity-Kompetenz sowie auch konkrete Beispielfragen und -Fälle sind auch in der praxisorientierten Handreichung zu „Diversitygerechter Personalgewinnung und -auswahl“ der LADS veröffentlicht (vgl. Berichterstattung zu Maßnahme 8.1).

Darüber hinaus fanden mehrere Workshops mit dem Netzwerk der Personalentwickler*innen und dem Netzwerk der Diversity-Ansprechpersonen der Senats- und Bezirksverwaltungen im Themenfeld Diversity Kompetenz, Operationalisierung von Diversity Kompetenz und Abfrage von Diversity- Kompetenz im Auswahlgespräch statt (vgl. Berichterstattung zu Maßnahme 4.2).

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 14: Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung

Maßnahme 14.2.:	Entwicklung einer Fortbildung zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz Die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) entwickelt gemeinsam mit weiteren Fortbildungsträger*innen und in Absprache mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale für die Verwaltung eine Basis-Fortbildung zum Erwerb von Diversity-Kompetenz für Beschäftigte der Berliner Verwaltung. Diese Fortbildung vermittelt Diversity als Sozial- und als Fachkompetenz. Das Konzept wird so gestaltet, dass je nach Funktionsbereich und -ebene eine flexible Anpassung an die Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden möglich ist, um den praktischen Nutzen von Diversity und Chancengleichheit für das Verwaltungshandeln zu verdeutlichen.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechendes Fortbildungskonzept.

Das Referat Diversity und Chancengleichheit (SenASGIVA, Abteilung Antidiskriminierung) hat gemeinsam mit der Leitstelle Diversity (SenFin, Abteilung Landespersonal) und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft (SenASGIVA, Abteilung Integration) ein Curriculum für ein eintägiges bzw. zweitägiges Diversity-Training für Führungskräfte erarbeitet. Die Fortbildungsträger*innen, insbesondere die LADS-Akademie, die Verwaltungsakademie, die Polizeiakademie, die Feuerwehrawademie, die Bildungsstätte der Justiz, die Finanzschule und das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut (SFBB) wurden beim Entwurf des Curriculums sowie dem Entwurf des damit im Zusammenhang stehenden Rundschreibens SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz (Anlage 3, A) unter anderem in einer Sitzung des Netzwerkes der Berliner Bildungsdienstleister beteiligt.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 14.2.**

Folgende Lerninhalte zur Vermittlung von Sozial- und Fachkompetenz werden in dem Curriculum vorgeschlagen: Diversity-Grundlagen, Stereotype und Vorurteile, Diskriminierung, Berücksichtigung von Antidiskriminierungsrecht und Fördergesetzen im Arbeitsalltag, Kommunikation und Sprache und Umgang mit Vielfalt im Team. Grundsätzlich geht es um den Ausbau der Fähigkeiten Empathie, Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Selbstreflexion, Offenheit und Wertschätzung.

Die genannten Lerninhalte und -ziele können universell für alle Funktionsbereiche und Ebenen umgesetzt werden. Das Curriculum wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Ein Hinweis dazu wurde im o.g. Rundschreiben veröffentlicht.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 15: Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt

Maßnahme 15.1.:	Analyse, inwiefern Diversity-Aspekte in Einführungskursen für neue Beschäftigte sowie in Fortbildungen für Führungskräfte ausreichend integriert sind Die VAK prüft gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und unter Einbeziehung der fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, auf welche Art und Weise Diversity-Aspekte in den Einführungskursen für neue Beschäftigte, in Fortbildungen zur Personalführung und in Angeboten für Führungskräfte enthalten sind. Anhand einer exemplarischen Fortbildung werden Aspekte von Diversity als Fachkompetenz ergänzt bzw. das Fortbildungsangebot überarbeitet. Sukzessive werden dann weitere Angebote überprüft und ggf. ergänzt.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Prüfung der Rahmenlehrpläne und ggf. Anpassung.

Die VAK ist im regelmäßigem Austausch mit der LADS und der Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal zu aktuellen Entwicklungen und entsprechenden Anpassungen.

In Zusammenarbeit mit LADS und der Leitstelle Diversity wurden für Führungskräfte folgende VAK-Veranstaltungen als geeignet eingestuft:

- Kenne ich einen, kenne ich alle?! - Personalentwicklung mit Blick auf Diversity und Vielfalt
- Diversity: Wertschätzung menschlicher Vielfalt
- Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LADG
- Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt
- Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - kompakt (online)

Die Nachfrage ist seit dem Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity

Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz extrem gestiegen, darüber hinaus auch Inhouse-/Auftragsmaßnahmen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 15: Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt

Maßnahme 15.2.:	Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung Die Abt. Antidiskriminierung (LADS) prüft unter Einbeziehung der Fachfunktionen für einzelne Diversity-Dimensionen und der Abt. Landespersonal (SenFin), ob es sinnvoll ist, spezielle Angebote für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen anzubieten. Denkbar sind Angebote in Gruppen (Seminare, Trainings, Workshops) und für Einzelpersonen (Coaching) bzw. auch Unterstützung beim Aufbau entsprechender Mitarbeitendennetzwerke. Nach einer Analyse mit Recherche zu Angeboten, die es bereits in der Bundes- und Landesverwaltung gibt, soll ggf. eine Pilotumsetzung initiiert werden.
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Analyse und ggf. Pilotumsetzung.

Zur Umsetzung der Maßnahme 15.2 wurden sowohl in der Bundes- als auch in der Berliner Landesverwaltung umfangreiche Recherchen zu zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsangeboten, die sich konkret an in der der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen richten, durchgeführt. Die Leitstelle Diversity (SenFin, Abteilung Landespersonal) hat die Erkenntnisse ihrer Recherche in einer Broschüre (Anlage 3, G) zusammengefasst. Dabei wurden drei unterschiedliche Arten von zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsangeboten identifiziert: Fort- und Weiterbildungsangebote, Mentoring-Programme und kollegiale Netzwerke.

In der Berliner Verwaltung gibt es bereits eine Reihe von zielgruppenspezifischen Fort- und Weiterbildungsangeboten, beispielsweise zur Förderung von Frauen (Führungsstrategien, Verhandlungstrainings etc.) oder nach Lebensalter/Lebensphasen sowie bezüglich Fürsorgeverantwortung (zur Gestaltung der letzten Berufsjahre, zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung oder zum (Wieder-)Einstieg nach Elternzeiten). Auch Empowerment-Trainings sind denkbar, beispielsweise für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen. Zielgruppenspezifische Mentoring-Programme

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 15.2.**

(beispielsweise für weibliche Führungskräfte oder für Führungskräfte mit Migrationsgeschichte) in der Berliner Verwaltung hat die Recherche nicht ergeben.

Allerdings verfügt das Land Berlin über eine Reihe von kleineren, zielgruppenspezifischen kollegialen Netzwerken, wie diversen Frauennetzwerken oder dem Berliner Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund. Als Pilotumsetzung und aufgrund einer Forderung im LSBTI-Aktionsplans des Landes Berlin wurde zudem das Regenbogennetzwerk als großes, behördenübergreifendes Mitarbeitendennetzwerk eingerichtet. Das Netzwerk hat das Ziel Vernetzung, Austausch und gegenseitige Unterstützung zu fördern sowie queere Lebensweisen sichtbar zu machen. Die Auftaktveranstaltung des Regenbogennetzwerks fand im Sommer 2023 statt. Es verfügt bereits über 160 Mitglieder (Stand: Oktober 2023) und wächst stetig.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: I. Diversity im Personalmanagement

Ziel 16: Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt

Maßnahme 16.1.:	<p>Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen</p> <p>Die Abteilung Antidiskriminierung (LADS) erarbeitet gemeinsam mit der für die Mitarbeitendenbefragung zuständigen Stelle einen Vorschlag für die Vertiefung der Standardvorlage für Mitarbeitendenbefragungen um ein Fragenset in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten. Darüber hinaus wird die Aufnahme freiwilliger differenzierterer Angaben zur Person und der Mehrwert an Information solcher Angaben geprüft. Der Vorschlag für eine Vertiefung der Standardvorlage für die Mitarbeitendenbefragung wird mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale abgestimmt.</p>
Federführung/Zuständigkeit:	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Entsprechend veränderter Standardfragebogen

Kurzbeschreibung der Umsetzung (max. 700 Worte/ ca. 1 ½ Din-A4-Seiten):

Das Referat für Demografiemanagement und Personalentwicklung (SenFin, Abteilung Landespersonal) stellt den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung einen Standardfragebogen für Mitarbeitendenbefragungen (MAB) zur Verfügung. Der MAB wird bereits seit dem Jahr 2010 genutzt. Er wurde in einer landesweiten Arbeitsgruppe mit Unterstützung des HPR im Jahr 2020 angepasst. Die Anpassung erfolgte auch unter Beteiligung der fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale. So wurden unter anderem freiwillige differenzierte Angaben zur Person (z. B. Geschlecht, Behinderungen, Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte) aufgenommen. Darüber hinaus wurde ein Frageblock „Umgang mit Vielfalt (Diversity)“ ergänzt, der unter anderem die Diversity Dimensionen Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte, Geschlecht, Alter und Behinderungen ausweist.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld I., Maßnahme 16.1.**

Der Standardfragebogen wird regelmäßig evaluiert. Im Juli 2023 wurde der Fragebogen aufgrund aktueller arbeits- und organisationswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie unter Berücksichtigung von veränderten statistischen Auswertungskriterien gemeinsam mit dem Amt für Statistik, der Senatsverwaltung für Finanzen, der Landesantidiskriminierungsstelle und der Abteilung Integration überarbeitet.

In der neu erschienenen Version des (Papier-)Standardfragebogens - 4. Auflage, Stand 07/2023 - wurden neben redaktionellen Anpassungen (Streichung von Verdoppelungen in Überschriften und Fragestellungen, Konkretisierung von Fragestellungen) auch Formulierungen unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit im Vergleich zum Online-Fragebogen angepasst.

Außerdem wurde die Auswertung bezüglich des Migrationshintergrundes und der Migrationsgeschichte anders verknüpft, um darauf bezogene Aussagen treffen zu können. Die statistische Auswertung zur Situation der Beschäftigten mit und ohne Migrationsgeschichte bzw. Migrationshintergrund gemäß § 20 PartMigG ist damit nunmehr möglich. Die Dienststellen können weitere, über die Standardauswertung hinausgehende, Berichte beim Amt für Statistik beauftragen, vorausgesetzt die Mindestfallzahl für eine Auswertung ist erreicht.

Der Standardfragebogen steht im Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung (Berlin.intern) als Download in der Rubrik Personal/Gesundheitsmanagement/Mitarbeitendenbefragung zur Verfügung.
Link: Mitarbeitendenbefragung (MAB) - b-intern

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 1: Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut

Maßnahme 1.1.:	Entwicklung von Fortbildungsangeboten zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl Die VAK prüft, ob das bestehende Angebot Fortbildungen zu diversitysensibler (diskriminierungsfreier und wertschätzender) Sprach- und Bildauswahl enthält. Sollte dies nicht der Fall sein, wird ein entsprechendes Angebot gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) entwickelt und als Pilot in das Programm aufgenommen.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Ergebnis der Prüfung, Schulungskonzept, Auflistung der Angebote.

Die Prüfung ergab, dass bisher kein Angebot zur diversitysensiblen Sprach- und Bildauswahl im Fortbildungsprogramm der VAK vorhanden war. Daraufhin entwickelte das Referat Diversity und Chancengleichheit der LADS in Zusammenarbeit mit einer Diversity-Trainerin und in Absprache mit der VAK ein Konzept für eine Fortbildung zur „Diversitysensiblen Sprache und Bildauswahl“. Das Konzept wurde der VAK für die Umsetzung zukünftiger Trainings zur Verfügung gestellt und an die beteiligte Trainerin vermittelt. Die Fortbildung wird ab 2023 in das Programm der VAK aufgenommen.

In der Fortbildung wird gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet, wie die Öffentlichkeitsarbeit im Land Berlin so gestaltet werden kann, dass sie der Vielfalt der Bevölkerung gerecht wird. Dabei werden die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte behandelt:

- Wirkung von Sprache und Bildern
- Grundlagen einer diversitätssensiblen Sprach- und Bildauswahl
- Reflexion der eigenen Kommunikation
- Kriterien einer diversitätssensiblen Bildauswahl
- praktische Anwendung.

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld II., Maßnahme 1.1.**

Zielgruppe sind alle Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin, vor allem die Mitarbeiter*innen, die in die Öffentlichkeitsarbeit eingebunden sind. Die Fortbildung wird einmal jährlich angeboten. Bei höheren Anmeldezahlen kann ein Zusatzkurs eingerichtet werden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 1: Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut

Maßnahme 1.2.:	Integration von diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl in bestehende Fortbildungen Die VAK entwickelt gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und in Abstimmung mit der Landesredaktion (Skzl) ein Modul zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl für die bestehenden Imperia-Fortbildungen.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesredaktion (Senatskanzlei), Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Modulkonzept, überarbeitetes Schulungskonzept.

Ein Schulungsmodul zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl wird im November 2023 erstmalig an der VAK angeboten und wurde in das Schulungskonzept für Webredaktionen der Landesredaktion integriert. Ein weiteres Modul „Texten fürs Web - Grundlagen für zeitgemäße Web-Kommunikation“ beinhaltet ebenfalls das Thema diversitygerechte Sprache und wird bereits seit Anfang 2023 mit mehreren Terminen angeboten. Ein weiteres Modul zum redaktionellen Umgang mit Bildern ist in Planung und soll ebenfalls Aspekte diversitygerechter Bildauswahl beinhalten. Als Grundlage soll der veröffentlichte Kriterienkatalog dienen (Anlage 3, H). Dieser soll auch in den Ressourcen für Webredaktionen, die die Landesredaktionen verantwortet, vorgestellt und verlinkt werden. Gemeinsam mit der geplanten Umsetzung der Maßnahme II.2.2. (siehe Umsetzungsbeschreibung) sollen Multiplikationsmöglichkeiten außerhalb der VAK überlegt werden (z. B. Inhouse-Weiterbildungen). Darüber hinaus gibt es bereits seit einiger Zeit Fortbildungsangebote zu digitaler Barrierefreiheit, Leichter bzw. verständlicher Sprache an der Verwaltungsakademie. Vorhandene Ressourcen (z. B. Kriterienkatalog) werden bei Schulungen integriert, die von der Landesredaktion selbst konzipiert werden und inhaltlich Schnittmengen mit dem Thema diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl haben.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 1: Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut

Maßnahme 1.3.:	Integration von Fortbildungsangeboten zu einfacher und verständlicher Sprache Die VAK prüft, ob das bestehende Angebot von Fortbildungen zu einfacher bzw. verständlicher Sprache ergänzt werden kann. Hierfür werden entsprechende Angebote gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS) und der IKT (SenInnDS) auf Grundlage der Berliner Standards für Barrierefreiheit entwickelt und in das Regelangebot aufgenommen.
Federführung/Zuständigkeit:	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Ergebnis der Prüfung, Auflistung der Angebote.

Die Prüfung der VAK ergab, dass kein Bedarf besteht, weitere Veranstaltungen zu ergänzen.

Bislang bietet die VAK die folgenden Fortbildungen zu einfacher und verständlicher Sprache an:

- Titel: Leichte und einfache Sprache anwenden - kompakt (1*Jahr)
- Titel: Leichte Sprache - Erfolgreiche Kommunikation (2*Jahr)

Insgesamt werden somit 36 Plätze (je Fortbildung 12 Plätze) zu diesem Thema vorgehalten. Für das Jahr 2023 sind 31 Anmeldungen (Stand 14.11.2023) eingegangen.

Der Fortbildungsbedarf konnte durch die drei Angebote im Jahr bedient werden. Bei Bedarf wird nachgesteuert. Zusätzliche Angebote zu einfacher oder verständlicher Sprache wurden nicht entwickelt.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 2: Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype

Maßnahme 2.1.:	Initiierung eines Fachaustauschs zu Kriterien und Bedarfe diversitysensibler Bildauswahl Die Abt. Antidiskriminierung (LADS) lädt die fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit-Mitarbeitende der Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie Mitarbeitende der Landesredaktion zu einem Fachaustausch zu Kriterien einer diversitysensiblen Bild-/Fotoauswahl ein. Ziel ist ein gemeinsamer Kriterien-Katalog, der u. a. den Lehrkräften der VAK, allen Online-Redakteur*innen und für ÖA zuständigen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird. Nach Entwicklung des Kriterienkatalogs soll in gemeinsamer Bedarfsanalyse bestimmt werden, welche Bildbestände in der Berliner Verwaltung gebraucht werden.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Sitzungsprotokolle, Kriterienkatalog, Bedarfsanalyse.

Fachaustausch

Zur Umsetzung der Maßnahme wurden insgesamt zwei Fachaustausche zu Kriterien und Bedarfen diversitysensibler Bildauswahl vom Referat Diversity und Chancengleichheit (Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, SenASGIVA) organisiert.

Eingeladen waren Mitarbeitende aus der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aus Bezirks- und Senatsverwaltungen, aus der Senatskanzlei und Landesredaktion sowie aus den für Chancengleichheit zuständigen Stellen. Zwei Fachexpertinnen, Judyta Smykowski (Leidmedien.de) und Luciana Ferrando (Neue Deutschen Medienmacher*innen), unterstützen an je einem Termin den Prozess.

Am ersten Termin (17.11.2022) nahmen 23 Personen teil. Am zweiten Termin (16.03.2023) waren 15 Teilnehmende anwesend. Neben inhaltlichen Inputs seitens der LADS und den Fachexpertinnen, gab es intensive Kleingruppenarbeiten, Diskussionen und Austausch im Plenum.

Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl in der Berliner Verwaltung

Alle Teilnehmenden brachten ihre Expertise und Perspektive in die Erarbeitung des Kriterienkatalogs in einem stetigen Prozess ein. Der Kriterienkatalog hat zum einen den Anspruch zu sensibilisieren und zum anderen mit anschaulichen Beispielen konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.

Das Dokument wird Dozierenden der VAK, Mitarbeitenden aus der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aus Bezirks- und Senatsverwaltungen, der Senatskanzlei und Online-Redakteur*innen zur Verfügung gestellt. Ebenfalls wurde das Dokument im Support-Wiki der Landesredaktion sowie auf der Homepage der LADS hochgeladen. Die Teilnehmenden am Fachaustausch werden eine Multiplikator*innen-Rolle bei der Verbreitung des Kriterienkatalogs einnehmen (Anlage 3, H).

Bedarfsanalyse zu diversitysensiblen Bildbeständen in der Verwaltung

Die Bedarfsanalyse wurde im zweiten Fachaustausch über eine Abfrage des Plenums mit Karteikarten durchgeführt. Die Bedarfsanalyse hat ergeben, dass es nicht ausreichend diversitysensible Bilder gibt und ein sehr großer Bedarf im Land Berlin an Bildmaterial mit vielfältigen Menschen und in unterschiedlichen Kontexten besteht. Der größte Bedarf besteht bei authentischen diversitätssensiblen Bildern mit Berlinbezug. Das große Problem stellen die künstlichen Stockfotos dar, die Datenbanken zum Thema Diversity beinhalten und nicht die Berliner Verwaltung repräsentieren.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 2: Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype

Maßnahme 2.2.:	Sicherstellung diversitygerechter Bildauswahl für das Land Berlin Auf Grundlage der Bedarfsanalyse und des Kriterienkatalogs (2.1) prüft die Landesredaktion (Senatskanzlei) gemeinsam mit der Abt. Antidiskriminierung (LADS), wie zusätzliches Bildmaterial beschafft, in Imperia eingebunden und das Angebot breit kommuniziert werden kann.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesredaktion (Senatskanzlei), Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Ergebnis der Prüfung, Implementierung neuer Bilder.

Alle Behörden pflegen mit dem landesweiten Content Management System Imperia Ihre Seiten unter Berlin.de. Dafür steht Ihnen auch ein kostenfreier Bilderpool in Imperia zur Verfügung, auf den alle Behörden Zugriff haben und der durch sie selbst erweitert werden kann. Derzeit ist ein Projekt mit einigen Teilnehmenden des Fachaustausches zur Erarbeitung des Kriterienkataloges und Internetverantwortlichen der Behörden in Planung, den aktuellen Bildbestand zu prüfen, Bildmaterial, das nicht dem Kriterienkatalog entspricht, zu entfernen und das restliche Material einfacher zugänglich zu machen für die Auswahl diversitysensiblen Bildmaterials. Innerhalb des Projektes werden auch Möglichkeiten der Beschaffung und Bereitstellung zusätzlichen Bildmaterials für alle Redaktionen im Land eruiert. Neben Material geeigneter Bilddatenbanken sollen von einzelnen Behörden beauftragte Foto-Shootings als mögliche Bildquelle geprüft und ggf. in den zentralen Bilderpool in Imperia überführt werden. Als Grundlage für die weitere Planung und Arbeit im Projekt soll der veröffentlichte Kriterienkatalog dienen.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 3: Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar

Maßnahme 3.1.:	Durchführung einer Bedarfsanalyse zu diversitysensiblen Formularen/Dokumenten Die Abt. Antidiskriminierung (LADS) analysiert, bei welchen Formularen es sinnvoll wäre, Ausfüllhilfen in einfacher Sprache, Übersetzungen in zielgruppenrelevanten Sprachen, leichter Sprache oder Deutscher Gebärdensprache DGS zu entwickeln. Um konkrete Bedarfslagen zu ermitteln, wird bei zivilgesellschaftlichen Projekten und Verbänden (z. B. Selbstorganisationen von und für Menschen mit Behinderung, Migrantenselbstorganisationen, LSBTI-Projekten) erfragt, welche Verwaltungsformulare häufig verwendet und als diskriminierend erlebt werden. Auf Basis dieser Abfrage werden Empfehlungen dazu erstellt, an welchen Formularen Veränderungen vorgenommen werden sollen bzw. welche weiteren Ausfüllhilfen und Übersetzungen notwendig sind.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Bedarfsanalyse, Empfehlungskatalog.

Wie in der Maßnahme vorgesehen, wurde zunächst eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um - basierend auf den Ergebnissen - Empfehlungen zu entwickeln. Um möglichst viele Perspektiven bei der Abfrage zu berücksichtigen, wurden sowohl zivilgesellschaftliche Projekte und Verbände als auch verwaltungsinterne Stellen, die regelmäßig direkten Kontakt zu Bürger*innen haben, angeschrieben. Von Interesse für die Abfrage waren alle möglichen Schriftstücke, z. B. Formulare und Dokumente in der Vorgangsbearbeitung von öffentlichen Stellen, aber auch inoffiziellere Dokumente wie Anmeldeformulare sowie verwaltungsinterne Eingabemasken. Folgende Fragen bildeten den Kern der Bedarfsabfrage:

1. Sind Ihnen Fälle bekannt sind, in denen sich Bürger*innen an die Verwaltung gewendet haben, weil sie bestimmte Formulare als diskriminierend oder nicht diversitysensibel erlebt haben?
2. Welche Formulare oder Dokumente von öffentlichen Stellen kennen Sie aus Ihrer Beratungsarbeit, die als diskriminierend erlebt werden hinsichtlich beispielsweise Behinderungen, geschlechtlicher oder sexueller Identität, rassistischer Zuschreibung oder Sprache und weitere?

**Berichterstattung Diversity Landesprogramm
Zentrale Maßnahmen - Handlungsfeld II., Maßnahme 3.1.**

Ursprünglich sollte die Bedarfsanalyse zu einer Sammlung mit konkreten Formularen führen, die im Anschluss überarbeitet werden müssen. Ein wesentlicher Aspekt der meisten Rückmeldungen war jedoch, dass es zu viele diskriminierende und nicht barrierefreie Formulare gibt, um diese aufzulisten. Ebenfalls gibt es keine zentrale Stelle, die Formulare erfasst und bearbeitet.

Es wurde sich daher - anders als in der Beschreibung der Maßnahme vorgesehen - dazu entschieden einen Empfehlungskatalog, der auf den Ergebnissen der Bedarfsanalyse aufbaut, zu entwickeln, der eher allgemeine und übergreifend geltende Empfehlungen zur diskriminierungssensiblen Überarbeitung von Formularen gibt (Anlage 3, I). Der Empfehlungskatalog soll im ersten Quartal 2024 zu einem Factsheet aufbereitet und in der Verwaltung verbreitet werden.

Berichterstattung Diversity-Landesprogramm im Land Berlin 2020-2023:

I Umsetzung zentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)

Handlungsfeld: II. Diversity und Sprache/Bilder

Ziel 4: Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ gilt als Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung

Maßnahme 4.1.:	Verbreitung des Leitfadens „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ wird als Bestandteil des Landesprogramms Diversity (Anl. 2) verabschiedet und gilt als Orientierung für alle Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung.
Federführung/Zuständigkeit:	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
Indikator/en zur Umsetzungsmessung:	Leitfaden liegt vor (digital und als Druckerzeugnis) und wird dezentral in den einzelnen Häusern beworben.

Der Leitfaden wurde nach der Verabschiedung des ersten Berliner Diversity-Landesprogramms 2020 als barrierefreies PDF und Druckexemplar hergestellt.

Der Leitfaden ist auf der Internetseite der LADS, im Fachnetzwerk der Diversity-Ansprechpersonen, auf der Intranetseite für Personaler*innen (vgl. Maßnahme I.4.1) eingestellt. Die Druckexemplare wurden über die Diversity-Ansprechpersonen, sowie bei Terminen und Veranstaltungen der LADS und auch im Rahmen der LADS-Akademie verteilt.

Der Leitfaden diente als Grundlage für den Fachaustausch zu Kriterien und Bedarfe diversitysensibler Bildauswahl (vgl. II.2.1).