

## Anlage 1

# Diversity-Landesprogramm

Maßnahmen – Leitfaden – Leitbild



## Inhalt

<b>1. Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms .....</b>	<b>3</b>
a) Der Auftrag zur Entwicklung eines Diversity-Landesprogramms .....	3
b) Ziele des Diversity-Landesprogramms .....	4
<b>2. Chancengleichheitspolitiken im Land Berlin.....</b>	<b>7</b>
a) Zuständigkeiten für Chancengleichheit auf Senatsebene.....	7
b) Diversity-Ansätze als Beitrag für Chancengleichheit im Land Berlin.....	10
<b>3. Entwicklung und Umsetzung des Diversity-Landesprogramms .....</b>	<b>12</b>
a) Entwicklung des ersten Diversity-Landesprogramms .....	12
b) Steuerung des Diversity-Landesprogramms.....	13
c) Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm.....	14
<b>4. Maßnahmenpakete im Diversity-Landesprogramm .....</b>	<b>15</b>
a) Diversity und Personalmanagement.....	15
b) Diversity und Sprache/Bilder .....	29
<b>5. Leitbild: Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung! .....</b>	<b>33</b>

# 1. Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms

Dem Senat ist es ein zentrales Anliegen, mit dem Diversity-Landesprogramm Aktivitäten für Vielfalt und Weltoffenheit und gegen Diskriminierung und Extremismus in der Berliner Verwaltung zu stärken. Die Berliner Verwaltung trägt mit dazu bei, dass unsere Stadt für Menschen in all ihren Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten lebenswert bleibt, dass Menschen sich respektiert, gehört und geschützt fühlen.

Unsere Verwaltung hat die Aufgabe, für die heterogene Stadtbevölkerung da zu sein. Das beinhaltet, unterschiedliche Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen und bedarfsangepasste Angebote zu machen. Wir möchten dazu beizutragen, dass alle Menschen in Berlin unabhängig von Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen vor Diskriminierung geschützt werden.

Als größte Arbeitgeberin des Landes ist die Berliner Verwaltung offen dafür und interessiert daran, die Vielfalt der Stadtgesellschaft in den eigenen Reihen abzubilden. Die Verwaltung ist dafür verantwortlich, ihre Beschäftigten proaktiv vor Diskriminierung zu schützen und eine Verwaltungskultur zu fördern, in der Vielfalt wertgeschätzt wird.

## a) Der Auftrag zur Entwicklung eines Diversity-Landesprogramms

Der Senat hat beschlossen, eine Diversity-Gesamtstrategie – im Folgenden Diversity-Landesprogramm genannt – zur Stärkung des diskriminierungsarmen und kompetenten Umgangs der Berliner Verwaltung mit Vielfalt zu entwickeln (SB Nr. S-447/2017). Mit dem Diversity-Landesprogramm wird das Ziel verfolgt, Chancengleichheitspolitik im Land Berlin deutlich zu stärken. Dies kann dadurch gelingen, dass diese Ansätze systematischer als bislang mit zentralen Handlungsfeldern und Aktionsprogrammen in der Verwaltung verknüpft werden.

Das Kernstück des hier vorgelegten ersten Diversity-Landesprogramms besteht in einem Paket aus Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Personalmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit (Sprache und Bilder) der Verwaltung. Dieses Maßnahmenpaket soll in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden, Zuständigkeiten sind jeweils vermerkt, die Koordinierung verantwortet die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Jenseits der in den Maßnahmenpaketen formulierten Vorhaben zielt das Diversity-Landesprogramm darauf, Verwaltungen darin zu stärken und zu unterstützen, Diversity-Prozesse in ihrem Geschäftsbereich umzusetzen. Hierfür sind schon jetzt alle Senatsverwaltungen laut Geschäftsverteilung des Senats dezentral zuständig. Das hier vorgelegte Landesprogramm dient mit seinen Inhalten und Strukturen dazu, diese dezentralen Prozesse zu fördern, auszubauen und ressortübergreifend kollegiale Netzwerke zu etablieren. Sich aus dem Diversity-Landesprogramm ergebende Sach- und Personalkosten sind aus den in den Haushaltsplänen der jeweils zuständigen Verwaltung vorhandenen Mitteln zu finanzieren.

### Was ist mit Vielfalt/Diversity gemeint?

Wenn im Folgenden von Vielfalt bzw. Diversity gesprochen wird, stehen meist die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Dimensionen von Vielfalt im Vordergrund. Dies sind die Dimensionen Geschlecht, ethnische Herkunft oder Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und die sexuelle Identität. Vielfalt im Sinne von Diversity umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Damit ist gemeint, dass Menschen Gemeinsamkeiten teilen, sich gleichzeitig aber auch in zahlreichen Aspekten voneinander unterscheiden.

Je nach Situation und Kontext können auch andere Dimensionen von Vielfalt bedeutsam sein, z. B. (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse. Hinzu kommt, dass die oben genannten Dimensionen von Vielfalt miteinander verwoben sind, d. h. die Erfahrungen, die Menschen machen, lassen sich nicht auf eine isolierte Dimension von Vielfalt zurückführen. Vielmehr prägt das Zusammenfallen von Diversity-Dimensionen, wie z.B. Geschlecht und zugeschriebene und tatsächliche Herkunft, die Realität von Menschen. In der Fachdiskussion wird in diesem Zusammenhang von Intersektionalität gesprochen.

Diversity und Antidiskriminierung sind unmittelbar miteinander verbunden. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt impliziert den Schutz vor Diskriminierung. Ein bewusster und gezielter Umgang mit Vielfalt trägt dazu bei, Diskriminierungen zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern. Der Schutz vor Diskriminierung und die Herstellung von Chancengleichheit sind bereits im Grundgesetz verankert.

Diversity-Ansätze beschreiben die vorhandene oder anzustrebende Vielfalt nicht einfach, sondern geben Orientierung und zeigen Wege auf, wie Organisationen vielfältiger und gerechter werden können. Dabei geht es um die Implementierung einer aktiven Chancengleichheitspolitik, die beinhaltet, vorhandene (strukturelle) Benachteiligung durch positive Maßnahmen auszugleichen und bislang marginalisierte, unterrepräsentierte Gruppen aktiv zu fördern, soweit dies verfassungsrechtlich möglich ist. Voraussetzung ist die Analyse bestehender Ungleichheitsverhältnisse. Damit eine diversitygerechte Kulturveränderung erfolgreich und nachhaltig ist, sollten Diversity-Maßnahmen nicht vereinzelt umgesetzt werden, sondern in einen größeren Prozess eingebettet sein. Maßnahmen sollten dabei sowohl auf der individuellen und interpersonellen Ebene als auch auf Ebene von Verwaltungsstrukturen und Vorgaben ansetzen.

### b) Ziele des Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm versteht sich als Beitrag zur Gestaltung einer zukunftsfähigen und leistungsfähigen Berliner Verwaltung. Um aktiv mit Vielfalt umzugehen, muss sich die Verwaltung verändern: Sie muss stärker prozessorientiert, vernetzt und partizipativ arbeiten.

Bemühungen um mehr Diversität und mehr Diversitätskompetenz in der Verwaltung sind nicht nur mit Blick auf Teilhabegerechtigkeit wichtig, sondern gewinnen auch mit Blick auf den demographischen Wandel immer mehr an Bedeutung.

Mit den im Diversity-Landesprogramm formulierten Maßnahmen sollen insbesondere die folgenden Ziele erreicht werden:

### **Mit dem demographischen Wandel der Stadt in der Verwaltung aktiv umgehen:**

Die Verwaltung befindet sich in einer Umbruchphase. Durch die Phase des Personalabbaus hat sich die Altersstruktur zugunsten älterer Beschäftigter (50-60 Jahre) deutlich verschoben. Das bedeutet, dass 2024 altersbedingt ca. 28,5 % der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst ausscheiden. Einige Berufe sind zudem durch überdurchschnittliche Fluktuation und erschwerte Personalgewinnung geprägt (IT, Medizinpersonal, Bautechnik, etc.). Um den Personalbedarf zu decken, ist die Erschließung neuer Zielgruppen und damit ein bewusster Umgang mit der vorhandenen Heterogenität der Bewerberinnen und Bewerber notwendig.

Diesbezüglich muss die Verwaltung Antworten auf die Frage finden, wie sie für potentielle Bewerberinnen und Bewerber in unterschiedlichen Lebenslagen und mit verschiedenen Hintergründen attraktiv werden kann. Bislang ist die Verwaltung mit Blick auf einige der Diversity-Dimensionen kein Spiegel der Gesellschaft und steht auch diesbezüglich vor der Herausforderung, sich verstärkt um Vielfalt in den eigenen Reihen bemühen zu müssen und diese auch auf den verschiedenen Hierarchieebenen abzubilden. Das Landesprogramm enthält eine Reihe von Maßnahmen, die darauf zielen, Vielfalt in der Verwaltung stärker abzubilden.

### **Chancen- und Teilhabegerechtigkeit für alle Berlinerinnen und Berliner sicherstellen:**

Die Berliner Landesverfassung stellt sicher, dass alle Menschen ihre Persönlichkeit in einem bestimmten Rahmen frei entfalten können (Art. 7) und schützt vor Diskriminierungen (Art. 10 und 11). Neben der Landesverfassung gibt es auf Bundes- und Landesebene eine Reihe gesetzlicher Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit – häufig mit Bezug auf spezifische Zielgruppen. Diese Grundlagen werden im Kapitel 2, das sich den einzelnen Chancengleichheitspolitiken widmet, kurz dargestellt. Die Verwaltung kann proaktiv Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und zum Ausgleich von Nachteilen implementieren. Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion, wenn es um die Umsetzung von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit geht. Dabei geht es darum, Menschen unabhängig von Parametern wie ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion, ihrer Behinderung und weiterer Diversity-Dimensionen die gleichen Chancen zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten. In Bezug auf die Verwaltung als Arbeitgeberin geht es dabei um Zugangs- und Aufstiegschancen innerhalb der Verwaltung. Das Diversity-Landesprogramm zielt im Kern darauf, Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu erhöhen.

### **Komplexität von Lebenslagen und -erfahrungen besser verstehen und diesen gerecht werden:**

Die Zuständigkeiten für Chancengleichheit sind in der Berliner Verwaltung stark fragmentiert: Unterschiedliche Verwaltungen sind für die verschiedenen Zielgruppen zuständig. Dabei kann leicht aus dem Blick geraten, dass Menschen Erfahrungen in der Regel aufgrund unterschiedlicher, miteinander verwobener Zugehörigkeiten bzw. Zuschreibungen machen, z.B. als behinderte Frau. Diese Verwobenheit und Überschneidung von tatsächlichen oder vermuteten Merkmalen gilt es

in Zukunft besser in den Blick zu nehmen und Kommunikation und Zusammenarbeit der Bereiche, die für einzelne Dimensionen von Vielfalt zuständig sind, weiter zu fördern. Die im Landesprogramm festgeschriebenen Maßnahmen und Strukturen zielen darauf, ressortübergreifende Arbeitsformen und Netzwerke zu etablieren.

**Qualität von Dienstleistungen durch eine diversitykompetente Verwaltung stärken:**

Eine diversitykompetente Verwaltung ist eine Verwaltung, die in der Lage ist, unterschiedliche Ausgangs- und Bedarfslagen der Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen und Dienstleistungen an diese anzupassen. Dabei geht es darum, sich bei der Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern an der Zielgruppe zu orientieren und auch entsprechend unterschiedliche Ansprachewege zu wählen. Das Diversity-Landesprogramm bietet mit dem Leitfaden zur diversitykompetenten Sprache eine wichtige Orientierung für die Verwaltung. Jenseits dessen zielen viele der im Landesprogramm formulierten Maßnahmen darauf, die Kompetenz der Verwaltung im Umgang mit Vielfalt zu stärken.

## 2. Chancengleichheitspolitiken im Land Berlin

### a) Zuständigkeiten für Chancengleichheit auf Senatsebene

In Berlin sind seit vielen Jahren auf mehrere Senatsverwaltungen verteilt einzelne Verwaltungsbereiche für verschiedene Diversity-Dimensionen zuständig. Grundlage der Arbeit der jeweiligen Verwaltung sind verschieden stark ausgeprägte rechtliche Grundlagen sowie unterschiedliche personelle und finanzielle Ausstattungen.

Im Folgenden wird eine kurze Übersicht über Schwerpunkte der jeweiligen Bereiche gegeben. Dabei liegt der Fokus auf rechtlichen Grundlagen und größeren Strategien/Programmen, mit deren Hilfe Chancengleichheitspolitik im Land Berlin gestaltet wird und die Auswirkungen auf die Beschäftigten der Verwaltung haben.

Die **Abteilung Frauen und Gleichstellung** in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) verfolgt das Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen und das Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts auf Landesebene umzusetzen. Die Abteilung gliedert sich in die Referate „Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellungspolitik“, „Gleichstellung von Frauen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt; Strukturpolitik“ und „Anti-Gewalt, Frauen in einer gesunden und sozialen Stadt“. In einem vierten Referat sind seit Frühjahr 2020 die Themen Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR), Öffentlichkeit, Digitalisierung vereint, mit der Zuständigkeit für die berlinweite Umsetzung des Gender Mainstreamings und des Gender Budgetings im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR).

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt es eine starke gesetzliche Grundlage, um Frauen- und Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst des Landes Berlin aktiv zu gestalten. So verpflichtet zum Beispiel § 3 Abs. 1 LGG alle Dienststellen, „aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.“ Des Weiteren sieht das LGG im Rahmen des LGG-Berichts eine detaillierte Datenerhebung vor. Dies umfasst Maßnahmen zur Durchführung des LGG, insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst, differenziert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, aber auch andere Frauenfördermaßnahmen, wie z. B. bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Die ebenfalls im LGG verankerte Position der Frauenvertreterinnen beinhaltet umfangreiche Beteiligungsrechte.

Zur aktiven Gestaltung von Gleichstellungspolitik und zur Umsetzung der parlamentarischen Vorgaben zum Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wurde 2008 das GPR entwickelt, das seither stetig fortgeschrieben wird. Dabei wurden und werden seitens der Hauptverwaltung und aller Bezirksverwaltungen konkrete Maßnahmen formuliert und umgesetzt, die jeweils auch Bezüge zu den im GPR formulierten Handlungsfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration haben. Die im GPR dokumentierten Maßnahmen beziehen sich überwiegend auf die Fachpolitiken für die

Bürgerinnen und Bürger der Stadt und - in Abstimmung zwischen Genderbeauftragten und Frauenvertreterinnen - auf die Beschäftigten der Verwaltung.

Die Aufgaben der **Beauftragten für Integration und Migration** des Berliner Senats, angesiedelt in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS), sind im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) festgelegt. Das 2010 verabschiedete Gesetz wird zurzeit überarbeitet, um den gegenwärtigen Anforderungen einer Migrationsgesellschaft gerecht zu werden.

Zum gesetzlichen Auftrag der Integrationsbeauftragten gehört es, darauf hinzuwirken, dass Menschen mit Migrationsgeschichte die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens gegeben wird. Um dies zu gewährleisten, setzt sich die Beauftragte für den Abbau von Teilhabebehindernissen und struktureller Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten ein, u. a. durch die Entwicklung von Strategien, Konzepten und Maßnahmen zur beschriebenen Zielerreichung. Gleichzeitig ist sie Ombudsstelle für Migrantinnen und Migranten in Berlin mit einer eigenen Beratungsstelle zu rechtlichen und sozialen Fragen.

Darüber hinaus setzt sich die Beauftragte für eine diversitätsbewusste Verwaltungsmodernisierung ein. Dieser wichtige Reformprozess ist notwendig, um der ständig heterogener werdenden Bevölkerung der Einwanderungsstadt Berlin Rechnung zu tragen.

Das **Referat LSBTI** in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) hat seit seiner Implementierung im Jahre 1989 die Aufgabe, die Emanzipation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) zu unterstützen, Diskriminierungen in allen Lebensbereichen abzubauen und die gesellschaftliche Akzeptanz verschiedener sexueller Identitäten und Lebensweisen nachhaltig zu fördern.

Dazu gehört es u. a., an Gesetzen und Verordnungen mitzuwirken, zu den relevanten Themenfeldern Informationen zu bündeln und bereitzustellen, Konzepte und Kampagnen zu entwickeln, die Öffentlichkeit sowie gesellschaftliche Institutionen zu informieren, zu sensibilisieren und zu beraten. Weiterhin koordiniert das Referat die zahlreichen Maßnahmen der jeweiligen Senatsverwaltungen und der zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure im Rahmen der Fortsetzung und Weiterentwicklung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) und ist bundesweit und international vernetzt. Als wesentlicher Bestandteil des Empowerments, der Unterstützung und der Versorgung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen werden freie Träger finanziell gefördert.

Die Hauptaufgabe der **Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (LfB)** besteht darin, darauf hinzuwirken, dass die Verpflichtung des Landes, für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird. Dabei arbeitet sie fachlich unabhängig, ressortübergreifend und eigenverantwortlich.

Mit dem Gesetz zu Artikel 11 der Verfassung von Berlin (Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung) und dem darin enthaltenen Artikel I, Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)) wurde 1999 das



Amt der Landesbeauftragten auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Das Gesetz sieht u. a. vor, dass die Senatsverwaltungen die LfB an allen gesetzlichen, untergesetzlichen und sonstigen Vorhaben beteiligen, sofern diese die Belange von Menschen mit Behinderung berühren. Damit wurde auch festgeschrieben, dass die Politik für Menschen mit Behinderung als eine Querschnittsaufgabe anzusehen ist.

Durch das von Deutschland im März 2009 ratifizierte „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) ist das Gesetz zu Artikel 11 gestärkt worden. Es verpflichtet die Vertragsstaaten u. a., Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verbieten und Menschen mit Behinderung rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten, geht aber über den reinen Diskriminierungsschutz hinaus. Für nahezu alle Lebensbereiche werden in dem völkerrechtlich verbindlichen Übereinkommen die Rechte von Menschen mit Behinderung definiert. In Artikel 33 der UN-BRK sind verfahrensmäßige Anforderungen an die innerstaatliche Umsetzung geregelt. In Berlin wird der darin geforderte Koordinierungsmechanismus durch die LfB wahrgenommen. Das Gesetz zu Artikel 11 und die UN-BRK bilden zusammen die wichtigste Arbeitsgrundlage der LfB für den notwendigen Paradigmenwechsel von der Integration hin zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Der **Bereich Seniorenpolitik** ist in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) verankert.

Ein zentrales Instrument zur Begleitung, Moderation und Steuerung der Seniorenpolitik in Berlin sind die Leitlinien der Seniorenpolitik. Sie haben zum Ziel, an die Lebenslagen der älteren Generationen anzuknüpfen. Sie berichten über den Stand der Seniorenpolitik und sind eine Art ‚Kompass‘ der Berliner Seniorenpolitik, versehen mit einem Ausblick in die Zukunft. Ihren im Zeitablauf gewandelten Ansprüchen und Bedürfnissen wird dabei Rechnung getragen.

Grundlage im Handlungsfeld der politischen Partizipation ist das im Juni 2006 in Kraft getretene und im Jahr 2016 novellierte Berliner Seniorenmitwirkungsgesetz (BerlSenG). Berlin war das erste Bundesland, in dem die Seniorinnen und Senioren auf Grundlage eines Gesetzes politisch partizipieren können. Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu prüfen, ist eine Evaluierung des BerlSenG in den Jahren 2020/2021 vorgesehen.

Die **Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)** ist 2007 mit dem Ziel gegründet worden, Diskriminierungen abzubauen und präventive Ansätze zu entwickeln. Seit 2018 ist sie als **Abteilung Antidiskriminierung** in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) verankert.

Ihre Arbeit orientiert sich an den Zielen des am 04.06.2020 verabschiedeten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und an weiteren rechtlichen Grundlagen zur Antidiskriminierung auf europäischer, nationaler und Landesebene. Die Aktivitäten der LADS zielen darauf, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft und Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist im LADG ein eigener Abschnitt

gewidmet. Dabei wird die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip für Verwaltungshandeln formuliert und verpflichtende Schulungen zum Erwerb von Diversity-Kompetenz für Führungskräfte festgelegt.

Aufgabe der LADS ist es, neben den genannten Fachpolitiken, Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zu entwickeln und Diversity- und Demokratiekompetenzen innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu stärken. Gleichermäßen geht es auch darum, ideologiegestützte Menschenverachtung zu bekämpfen und die Rechtsextremismus-, Islamismus- und Antisemitismusprävention voranzubringen.

Die LADS fördert die Prävention und den Abbau von Diskriminierungen durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung in Gesellschaft, Verwaltung und Politik. Sie sorgt für die Gewährleistung und Weiterentwicklung der Berliner Präventions- und Beratungsinfrastruktur sowie für die Entwicklung und Implementierung von Strategien zum Abbau struktureller Diskriminierung.

### **b) Diversity-Ansätze als Beitrag für Chancengleichheit im Land Berlin**

Seit einiger Zeit werden auch in der Verwaltung zunehmend Diversity-Ansätze umgesetzt, die übergreifende Strategien und Maßnahmen für Vielfalt in der Verwaltung voranbringen. Diversity-Ansätze können eine zielgruppenspezifische Vorgehensweise gut ergänzen, ersetzen können und sollen sie diese nicht. Vielmehr muss in Bezug auf Vorhaben zur Stärkung von Chancengleichheit in der Verwaltung je nach Thema und Fokus geprüft werden, welche Anliegen sich besser mit übergreifenden Ansätzen voranbringen lassen und bei welchen eine zielgruppenspezifische Herangehensweise erfolgversprechender ist. Selbstverständlich können diese unterschiedlichen Ansätze auch sinnvoll miteinander kombiniert werden.

Für eine gemeinsame und übergreifende Vorgehensweise in Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit sprechen die folgenden Aspekte:

- **Mit gesammelten Kräften wirksamer sein!**  
Chancengleichheitspolitik als solche wird gestärkt, wenn die in diesem Feld zuständigen Bereiche gemeinsame Ziele anstreben, Vorhaben und Maßnahmen aufeinander abstimmen und gemeinsame Interessen verfolgen.
- **Ressourcen bündeln und schonen!**  
Chancengleichheitspolitiken verfolgen häufig ähnliche Ansätze und Anliegen. Sie zielen z. B. darauf, Verwaltungen für die jeweiligen Zielgruppen zu sensibilisieren, Ansprechpersonen zu etablieren, mit Leitbildern Orientierung zu geben, Maßnahmenpläne umzusetzen. Eine gemeinsame Herangehensweise bei derartigen Vorhaben ist sowohl inhaltlich als auch mit Blick auf begrenzte Ressourcen der beteiligten Verwaltungen sinnvoll. Parallelprozesse in der Verwaltung, bei denen ähnliche Themen besprochen und immer gleiche Akteurinnen und Akteure angesprochen werden, können Widerstände erzeugen und laufen damit dem eigentlichen Anliegen zuwider.
- **Durch Kooperation mehr Akzeptanz bewirken!**  
Chancengleichheitspolitik im Land Berlin sollte transparent, nachvollziehbar und vernetzt sein. Aufgrund der unterschiedlichen, historisch gewachsenen

Zuständigkeiten sind Zusammenhänge und gemeinsame Anliegen der Chancengleichheitspolitik für Außenstehende oft nicht gleich ersichtlich. Eine aufeinander bezogene Kommunikation in Bezug auf Kernanliegen von Chancengleichheitspolitik als solcher kann zu mehr Akzeptanz und einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Ansätze führen.

- **Kulturwandel gemeinsam voranbringen!**

Chancengleichheitspolitiken haben gemeinsam, dass es ihnen um die Förderung einer offenen, diskriminierungsfreien und vielfältigen Verwaltungskultur und den Abbau von Ungleichheitsverhältnissen geht. Mit diesem übergeordneten Ziel vor Augen kann eine Reihe von Vorhaben gemeinsam angestoßen und umgesetzt werden. Um Verwaltungen und Verwaltungskultur möglichst nachhaltig zu verändern, sollen mit dem Diversity-Landesprogramm einzelne Maßnahmen in ein größeres Veränderungsvorhaben eingebettet und miteinander verbunden werden. Einzelmaßnahmen, wie z. B. ein einzelnes Training, haben häufig keinen nachhaltigen Effekt.

Die Abteilung Antidiskriminierung ist für die Entwicklung und Koordinierung landesweiter Diversity-Strategien zuständig und unterstützt Verwaltungen bei der handlungsfeldbezogenen Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Seit 2018 gibt es zur Stärkung von Diversity-Ansätzen ein hierfür zuständiges **Referat Diversity und Chancengleichheit**, Diversity-Projekte werden bereits seit 2009 in der Abteilung Antidiskriminierung umgesetzt.

Die Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Ansätzen kann sinnvoll nur in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen für Chancengleichheit stattfinden. Daher wurde 2011 das **Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit** gegründet, das seitdem von der Abteilung Antidiskriminierung koordiniert wird. Die Treffen des Netzwerks tragen dazu bei, dass sich die Teilnehmenden regelmäßig über ihre Projekte, Aktivitäten und Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit informieren. Der Austausch von Erfahrungen mit Strategien und Konzepten trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit der Bereiche zu erhöhen. Zudem gelingt es durch die Vernetzung besser, Vorgehensweisen aufeinander abzustimmen und gemeinsame Projekte anzustoßen. Das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit hatte bereits bei der Entwicklung des Diversity-Landesprogramms eine wichtige Rolle gespielt, in dem die unterschiedlichen Entwicklungsstände dort vorgestellt und diskutiert wurden. Auch bei der Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen und der Weiterentwicklung des Landesprogramms soll das Netzwerk eng eingebunden werden.

## 3. Entwicklung und Umsetzung des Diversity-Landesprogramms

### a) Entwicklung des ersten Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm wurde in einem längeren Prozess gemeinsam mit Mitarbeitenden der Verwaltung und mit Unterstützung von Expertise außerhalb der Verwaltung entwickelt. Dabei ist das hier vorgelegte Landesprogramm nicht als Endprodukt, sondern als erster Meilenstein in einem längeren Veränderungsprozess der Verwaltung zu verstehen.

Im Folgenden wird der Entstehungsprozess der einzelnen Bausteine des ersten Programms beschrieben:

#### **Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“**

Das Leitbild ist ein wichtiger Bestandteil des Diversity-Landesprogramms. Es spiegelt das Selbstverständnis der Verwaltung in Bezug auf Vielfalt innerhalb und außerhalb der Verwaltung wider und soll als Orientierung für zukünftiges Verwaltungshandeln dienen.

Das Leitbild wurde unter Beteiligung der folgenden Bereiche entwickelt: Leitungen der Zentral-Abteilungen der Senatsverwaltungen, Vertreterinnen und Vertreter für Chancengleichheitsstrategien auf Senatsebene, der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (LfB), der Abteilung Landespersonal (SenFin), der Hauptschwerbehindertenvertretung, vom Rat der Bürgermeister benannte vier bezirkliche Vertreterinnen und Vertreter, dem Hauptpersonalrat und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zur Erarbeitung des Leitbildes wurden 2018 und 2019 sechs mehrstündige Workshops durchgeführt. Das Leitbild wurde am 13.08.2019 vom Senat beschlossen und dort gemeinsam von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung vorgelegt (S-2300/2019). Das Leitbild ist ein wichtiger Bestandteil des Landesprogramms, da es Orientierung gibt und zum Anstoß dezentraler Veränderungsprozesse in den Verwaltungen genutzt werden kann.

#### **Maßnahmen im Handlungsfeld Diversity und Personalmanagement**

Als Basis für die Entwicklung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden die folgenden drei Expertisen vergeben: Diversity und Personalgewinnung (2017), Diversity und Ausbildung (2018) und Diversity und Personalentwicklung (2019).

Die Inhalte und Empfehlungen wurden bilateral und in Fachrunden mit fachlich zuständigen Personen aus Senats- und Bezirksverwaltungen sowie der LfB diskutiert. Jenseits dessen wurden die Empfehlungen im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit und in Fachrunden mit der Senatsverwaltung für Finanzen, Abteilung Landespersonal, thematisiert.

Das Ziel der breiten Diskussion der Empfehlungen der Expertisen war die Formulierung möglichst praxisnaher und umsetzbarer Maßnahmen im Diversity-Landesprogramm.

### **Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“**

Die Maßnahmen wurden auf Grundlage von Empfehlungen der Zivilgesellschaft aus vorangegangenen Beteiligungsprozessen der Abteilung Antidiskriminierung formuliert.

Neben einzelnen Maßnahmen ist das Kernstück ein Leitfaden zum Thema Sprache/Bilder, um Mitarbeitende in der Verwaltung für das Themenfeld zu sensibilisieren und praktische Hinweise und Beispiele zu liefern. Der Entwurf dieses Leitfadens wurde an journalistische Expertinnen und Experten aus einigen der im Leitfaden angesprochenen Communities mit Bitte um Rückmeldungen und Ergänzungen gegeben. Dabei ging es darum, Expertise im Feld und die Perspektive der Menschen, die angesprochen werden sollen, bei der Erstellung direkt zu berücksichtigen. Anschließend wurden die für Chancengleichheit zuständigen Senatsverwaltungen um fachliche Prüfung des Leitfadens gebeten.

### **Diversity-Ansprechpersonen in den einzelnen Bezirks- und Senatsverwaltungen**

Die Senats- und Bezirksverwaltungen wurden im Januar 2018 gebeten, Diversity-Ansprechpersonen in ihrem Haus zu benennen. Die Aufgabe dieser Ansprechpersonen besteht darin, Diversity-Vorgänge in ihrer Verwaltung zu koordinieren, selbst anzustoßen und zu begleiten. Langfristig geht es darum, ein Diversity-Netzwerk innerhalb der Berliner Verwaltung aufzubauen, das sich zu durchgeführten und geplanten Vorhaben austauscht und berät. Denn unabhängig von dem Diversity-Landesprogramm ist laut aktuellem Geschäftsverteilungsplan des Senats jedes Senatsmitglied für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen im jeweiligen Geschäftsbereich zuständig. Die dezentralen Prozesse sollen in Zukunft gefördert und stärker miteinander verbunden werden.

Die Ansprechpersonen wurden im März 2018 zu einer Kick-Off Veranstaltung eingeladen und von der Staatssekretärin für Antidiskriminierung und Verbraucherschutz begrüßt. Den Ansprechpersonen wurde von August 2018 bis Mai 2019 eine für sie konzipierte 7 Module umfassende Schulungsreihe angeboten, um sie zum Thema Diversity zu informieren, Anregungen zur Umsetzung eigener Diversity-Maßnahmen zu geben und praktische Instrumente bzw. Arbeitshilfen vorzustellen.

Zukünftig wird die Abteilung Antidiskriminierung ein bis zweimal im Jahr zu Netzwerktreffen der Diversity-Ansprechpersonen einladen und diese zu aktuellen Herausforderungen und konkreten Diversity-Vorhaben in ihrer Verwaltung beraten.

### **b) Steuerung des Diversity-Landesprogramms**

Die im vorliegenden Landesprogramm aufgeführten Maßnahmen sollen innerhalb von drei Jahren nach dem Senatsbeschluss umgesetzt werden.

Um die Koordinierung und Umsetzung der in diesem Landesprogramm formulierten Ziele und Maßnahmen zu begleiten, wird die LADS ein Steuerungsgremium ins Leben rufen, in der auf Abteilungsleitungsebene die zuständigen Bereiche des

Senats für Chancengleichheit, das landesweite Personalmanagement, eine Vertretung des Hauptpersonalrats, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die LfB, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und ggf. weitere relevante Akteurinnen und Akteure vertreten sind. Außerdem soll eine Person aus der Wissenschaft im Begleitgremium vertreten sein und die Steuerung und Umsetzung aus einer externen Perspektive begleiten.

Die Umsetzung und Vernetzung von Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen soll vom IKÖ (Interkulturelle Öffnung)-Diversity-Begleitgremium, das bereits zur Erstellung des Leitbilds etabliert wurde, begleitet werden. Die Besetzung dieses Gremiums wurde im vorangegangenen Abschnitt 3a) dargestellt. Es hat die Aufgabe, sich über den Umsetzungsstand von Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen auszutauschen und zu beraten. Die Sitzungen des Gremiums werden von der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA), der Abteilung Integration (SenIAS) und der Abteilung Landespersonal (SenFin) vorbereitet.

### **c) Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm**

Die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung koordiniert die Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm. Die aufgeführten Maßnahmen sollen innerhalb von drei Jahren nach Senatsbeschluss umgesetzt werden. Nach Ablauf dieser Zeit fertigt die Abteilung Antidiskriminierung einen Evaluationsbericht an.

Dieser Bericht ist öffentlich und enthält die folgenden Bestandteile:

- Bericht zur Umsetzung der im Landesprogramm formulierten Diversity-Maßnahmen. Hierfür werden die im Maßnahmenpaket als zuständig benannten Bereiche um entsprechende Zulieferungen gebeten.
- Darstellung von dezentralen, im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senatsverwaltungen liegenden Diversity-Maßnahmen, z. B. Aktivitäten zur Kommunikation des Leitbildes. Die Abteilung Antidiskriminierung entwickelt ein Raster, das eine einfache und aussagekräftige Berichterstattung sicherstellt. Die Verwaltungen werden um Zulieferung gebeten.
- Konkrete Vorschläge zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms auf Basis der Erfahrungen der letzten drei Jahre.



## 4. Maßnahmenpakete im Diversity-Landesprogramm

Dieser Teil des Landesprogramms beinhaltet die Darstellung der Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Diversity und Personalmanagement“ und „Diversity und Sprache/Bilder“.

### a) Diversity und Personalmanagement

Die Berliner Verwaltung steht vor der großen Aufgabe, in den nächsten Jahren verstärkt neues Personal zu gewinnen. Dabei befindet sie sich in Konkurrenz zu anderen großen öffentlichen Arbeitgebern, die zum Teil auch besser bezahlen. Die Berliner Verwaltung muss sich daher als für verschiedene Zielgruppen attraktive Arbeitgeberin präsentieren und sich neue Zielgruppen für die Anwerbung erschließen. Darin liegt eine große Chance: Die Zusammensetzung der Verwaltung kann diverser als bislang werden. Bereits bei der Einstellung und Ausbildung kann darauf geachtet werden, diversitykompetente oder zumindest für Diversity offene neue Mitarbeitende zu gewinnen.

In dem folgenden Maßnahmenpaket sind unter der Überschrift „Diversity und Personalmanagement“ nicht nur Maßnahmen zur Förderung einer diversitätsensiblen Personalgewinnung gefasst, sondern auch Maßnahmen, die den Bereich der Ausbildung und den der Personalentwicklung betreffen. Studien zum Umgang mit Vielfalt in Organisationen zeigen immer wieder, dass es nicht reicht, sich in Bezug auf Vielfalt nur auf die Personalgewinnung zu fokussieren. Organisationen müssen lernen, bewusst und kompetent mit Vielfalt umzugehen. Personalentwicklungsmaßnahmen können darin unterstützen, dass sich Beschäftigte aus bislang unterrepräsentierten Gruppen nach und nach auf allen Hierarchieebenen wiederfinden und nicht nur in den unteren Organisationsebenen verbleiben.

### Übergeordnete Maßnahmen

#### Ziel 1:

**Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt**

#### Maßnahmen:

##### **1.1 Systematische Verknüpfung von Diversity-Maßnahmen aus dem Landesprogramm mit zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements**

Gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale prüft die Abteilung Landespersonal (SenFin), wie die Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms in zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements (z. B. Personalpolitisches Aktionsprogramm, Personalmanagementbericht) integriert werden können.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Vorlage entsprechend veränderter Berichte/Steuerungsinstrumente.

**1.2 Sicherstellung des regelmäßigen Austauschs zwischen der Abteilung Landespersonal und dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit**

Vertreterinnen und Vertreter der Abteilung Landespersonal (SenFin) nehmen mindestens zweimal 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.

**Indikatoren zur Messung der Umsetzung:**

Teilnahme, Protokolle, Liste entstehender Kooperationen und Produkte.

**1.3 Beteiligung der Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen an der Erarbeitung zentraler Personalinstrumente**

Die Abteilung 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Liste der erarbeiteten Instrumente und Beteiligungen.

**1.4 Durchgängige Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz in den Instrumenten der Personalentwicklung**

Die Abteilung 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Vorlage überarbeiteter Personalentwicklungs-Instrumente.



**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 Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) richten eine Arbeitsgruppe bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale, der Statistikstelle in der Senatsverwaltung für Finanzen, der Berliner Datenschutzbeauftragten und ggf. weiteren internen und externen Expertinnen und Experten ein. Die Arbeitsgruppe bearbeitet folgende Themen:

**a. Informationsaustausch zum Status Quo:**

Welche Aussagen lassen sich auf Basis bereits vorhandener Daten in Bezug auf die Repräsentanz von Gruppen innerhalb der Verwaltung treffen?

Welche Aussagen lassen sich bereits in Bezug auf Neueinstellungen bzw. Auszubildende treffen? Welche Datenkorrelationen sind auf Basis vorhandener Daten möglich und sinnvoll, um auch komplexere, intersektionale Zusammenhänge verstehen zu können?

**b. Erörterung der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Erhebung weiterer Personaldaten:**

Welche Daten sind notwendig, um die Repräsentanz bestimmter Gruppen in der Verwaltung zu erheben? Welche Daten sind notwendig und zulässig, um eine solide Datengrundlage für die Formulierung und Kontrolle zielgenauer Diversity-Maßnahmen und ein Controlling von Zielvorgaben zu haben? Welche zielführenden Alternativen gibt es, falls Daten aus rechtlichen Gründen nicht erhoben werden dürfen oder deren Aussagekraft eingeschränkt ist?

**c. Prüfung des sinnvollen Einsatzes quantitativer Zielvorgaben:**

Es wird geprüft, inwiefern quantitative Zielvorgaben für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten hinsichtlich der Dimensionen Geschlecht, Migrationshintergrund und Behinderung sinnvoll formuliert werden können. Dabei werden die bestehenden gleichstellungsrechtlichen Vorgaben des § 4 LGG berücksichtigt.

**Indikatoren zur Messung der Umsetzung:**

Treffen der Arbeitsgruppe, Protokolle, Empfehlungen für die weitere Vorgehensweise, ggf. Beauftragung von Expertisen

**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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Personelle Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit bei den Fachfunktionen.

**Ziel 4:**

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

**Maßnahmen:****4.1 Etablierung einer Austauschplattform im Intranet zum Thema Diversity und Personal**

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erstellen und koordinieren in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale ein Intranetportal für Personalerinnen und Personaler. 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Das Intranetportal ist erstellt.

**4.2 Förderung des Fachaustauschs zum Thema Diversity und Personal**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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.

**Indikatoren zur Messung der Umsetzung:**

Protokolle der Sitzungen

**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 (SenJustVA) 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Ggf. Vorlage der Rechtsexpertise

## Maßnahmen Personalgewinnung

**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 2 (Muster Anforderungsprofil) der Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) - Diver-

sity-Kompetenz in ihre Anforderungsprofile auf. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Diversity-Kompetenz neben den sozialen auch fachliche Aspekte beinhaltet.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Diversity-Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen enthalten.

**Ziel 7:**

**Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt**

**Maßnahmen:**

**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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Diversity wird an prominenter Stelle auf den Seiten des Personalmarketings angeführt.

**7.2 Erprobung neuer Strategien zur Erreichung einer größeren Diversität in der Verwaltung**

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und dezentrale Akteurinnen und Akteure, 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Auflistung entsprechender Aktivitäten.

**7.3 Entwicklung einer Kampagne für mehr Vielfalt in der Berliner Verwaltung**

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) entwickelt gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und unter Einbindung der fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale eine Kampagne für mehr Diversity in der Berliner Verwaltung.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Kampagne für mehr Diversity

**Ziel 8:**

**Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt**

**Maßnahmen:****8.1 Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erstellt in Kooperation mit der Abteilung 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Handreichung Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl

**8.2 Ausbau von Fortbildungen zu diversitysensiblen Besetzungsverfahren**

Die VAK prüft ihre Fortbildungsangebote für Personalerinnen und Personaler sowie Führungskräfte daraufhin, ob Wissen über die Gestaltung und Umsetzung diversitysensibler Besetzungsverfahren vermittelt wird. Inhalte können denen der Handreichung (siehe Maßnahme 8.1) entsprechen. Bei Bedarf werden entsprechende Angebote gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Kooperation mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale überarbeitet bzw. ergänzt.

Nach Erstellung der Handreichung (Maßnahme 8.1.) lädt die VAK ihre in diesem Tätigkeitsfeld wirkenden Dozentinnen und Dozenten zu einer Informations- und Austauschrunde ein, die inhaltlich von der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) gestaltet wird.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Schulungskonzepte und Schulung der Dozentinnen und Dozenten der VAK

## Maßnahmen Ausbildung

### Ziel 9:

**Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der Verwaltungsakademie (VAk) verankert**

#### Maßnahmen:

### 9.1 Systematische Integration von Diversity-Aspekten am Beispiel eines Ausbildungsberufs

Die Verwaltungsakademie (VAk) ist als zuständige Stelle im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für 10 Ausbildungsberufe verantwortlich, deren Absolventinnen und Absolventen schwerpunktmäßig für die Landesverwaltung oder für Landesunternehmen tätig werden.

Am Beispiel des Ausbildungsberufs der/des Verwaltungsfachangestellten integriert die VAk mit Unterstützung der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale Diversity-Aspekte systematisch in die Lehrpläne der dienstbegleitenden Unterweisung.

#### Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend angepasste Curricula.

### 9.2 Verankerung von Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz in die Anforderungsprofile von Einstiegsämtern in die Verwaltung

Wegen der besonderen kulturprägenden Bedeutung des Laufbahnzweiges des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird in die Anforderungsprofile für die beiden Einstiegsämter der Laufbahngruppe 2 und für die beiden Trainee-Programme in dieser Laufbahnfachrichtung Diversity-Kompetenz als fachliche Querschnittskompetenz ergänzt.

#### Indikator zur Messung der Umsetzung:

Anforderungsprofile, die Diversity-Kompetenz auch als Fachkompetenz beinhalten.

### 9.3 Aufnahme von Fachwissen zu Diversity und Chancengleichheit in die Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweiges des nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Rechtliches und fachliches Wissen zu Diversity und Chancengleichheit wird in die berufsbegleitenden Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes aufgenommen. Hierfür werden zunächst die berufseinstiegsbegleitenden Angebote der VAk für Trainees und Regierungsrätinnen und -räte sowie Regierungsinspektorinnen und -inspektoren auf

Probe in einem Pilotprojekt von der VAK, der Abteilung Antidiskriminierung (Sen-JustVA) und weiteren Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen geprüft und entsprechend ergänzt.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechend veränderte Curricula.

**9.4 Ergänzung der Kurse der Verwaltungsakademie „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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Aufnahme entsprechender Aspekte in die Angebote für Auszubildende

**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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechend angepasste Curricula

**Ziel 10:**

**Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt**

**Maßnahme:**

**10.1 Erstellung eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten**

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, der Abteilung Antidiskriminierung (Sen-JustVA), 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:

- Personalmarketing, vorbereitende Maßnahmen;
- Auswahl der Auszubildenden
- Ausbildungsstrukturen
- Diversity als Fach- und als Sozialkompetenz

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechender Leitfaden

**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 (SenJustVA) 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.

**Indikatoren zur Messung der Umsetzung:**

Konzept für die Befragung, Piloterhebung



## Maßnahmen Personalentwicklung

### **Ziel 12:**

**Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft**

### **Maßnahmen:**

#### **12.1 Erarbeitung von Diversity-Zielen**

In einer Arbeitsgruppe, an der die Abteilung Landespersonal (SenFin), die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und ggf. weitere Expertinnen und Experten 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.

#### **Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Regelmäßiger Bericht über die Integration von Diversity-Aspekten in der Personalpolitik

#### **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.

#### **Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechend aufgebautes Controlling

**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 (SenJustVA) 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Aktivitäten zur sinnvollen und aussagekräftigen Erfassung von Beschwerden innerhalb der Verwaltung

**Ziel 14:**

**Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung**

**Maßnahmen:****14.1 Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Vorlage von Operationalisierungen und Beispielen

**14.2 Entwicklung einer Fortbildung zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) entwickelt gemeinsam mit weiteren Fortbildungsträgerinnen und -trägern 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechendes Fortbildungskonzept.

**Ziel 15:**

**Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt**

**Maßnahmen:**

**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 Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Prüfung der Rahmenlehrpläne und ggf. Anpassung

**15.2 Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) prüft unter Einbeziehung der Fachfunktionen für einzelne Diversity-Dimensionen und der Abteilung 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Analyse und ggf. Pilotumsetzung

**Ziel 16:**

**Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt**

**Maßnahme:****16.1 Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Entsprechend veränderter Standardfragebogen

## b) Diversity und Sprache/Bilder

Das Ziel von Öffentlichkeitsarbeit besteht darin, möglichst viele Menschen zu erreichen. Dies gelingt, wenn sich Menschen durch Bild und Text angesprochen fühlen. Gerade in Berlin sind die Lebensrealitäten und Lebenslagen der Menschen vielfältig. Verwaltungen sollten im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit diese Vielfalt berücksichtigen und um die Wirkung von Sprache und Bildern auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen wissen.

Das Ziel sollte sein, respektvoll mit Bürgerinnen und Bürgern kommunizieren zu können, unabhängig von ihrem Lebensalter, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Behinderung. Dafür braucht es einerseits das Wissen über geltende Regelungen, andererseits Ideen, wie Schriftstücke und Öffentlichkeitsarbeit im Land Berlin so gestaltet werden können, dass sie der Vielfalt der Bevölkerung gerecht werden, niemanden ausgrenzen oder das Lesen bzw. Ausfüllen unnötig erschweren.

Über Sprache wurde und wird in der Öffentlichkeit häufig erbittert gestritten. Das Thema ist facettenreich: Es geht um die Anrede von Personen und um die Bedeutung und Wirkung bestimmter Bezeichnungen. Mit den Maßnahmen und dem Leitfaden soll ein Beitrag zur sachlichen Diskussion und zum bewussten Umgang mit Sprache geleistet werden. Es geht weniger um Verbote als darum zu erläutern, welche Konnotationen bestimmte Begrifflichkeiten haben und dadurch die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um manche Worte verständlicher zu machen. Wir möchten dazu anregen, die eigene Sprachverwendung zu reflektieren und sich bewusst für eine diversitysensible Sprach- und Bildauswahl zu entscheiden.

## Maßnahmen

### Ziel 1:

**Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut**

### Maßnahmen:

#### 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 Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) entwickelt und als Pilot in das Programm aufgenommen.

### Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ergebnis der Prüfung, Schulungskonzept, Auflistung der Angebote

### **1.2 Integration von diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl in bestehende Fortbildungen**

Die VAK entwickelt gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Abstimmung mit der Landesredaktion (Skzl) ein Modul zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl für die bestehenden Imperia-Fortbildungen.

#### **Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Modulkonzept, überarbeitetes Schulungskonzept

### **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 Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und der IKT (SenInnDS) auf Grundlage der Berliner Standards für Barrierefreiheit entwickelt und in das Regelangebot aufgenommen.

#### **Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Ergebnis der Prüfung, Auflistung der Angebote

#### **Ziel 2:**

**Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype**

#### **Maßnahmen:**

### **2.1 Initiierung eines Fachaustauschs zu Kriterien und Bedarfe diversitysensibler Bildauswahl**

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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-Redakteurinnen und -redakteuren und für ÖA-zuständigen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.

Nachdem der Kriterienkatalog entwickelt wurde, soll in einer gemeinsamen Bedarfsanalyse bestimmt werden, welche Bildbestände in der Berliner Verwaltung gebraucht werden.

#### **Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Sitzungsprotokolle, Kriterien-Katalog, Bedarfsanalyse

## 2.2 Sicherstellung diversitysensibler Bildauswahl für das Land Berlin

Auf Grundlage der Bedarfsanalyse und des Kriterien-Katalogs (2.1) prüft die Landesredaktion (Skzl) gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) wie zusätzliches Bildmaterial beschafft, in Imperia eingebunden und das Angebot breit kommuniziert werden kann.

### Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ergebnis der Prüfung, Implementierung neuer Bilder

### Ziel 3:

#### Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar

#### Maßnahme:

### 3.1 Durchführung einer Bedarfsanalyse zu diversitysensiblen Formularen/Dokumenten

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) 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 sollten bzw. welche weiteren Ausfüllhilfen und Übersetzungen notwendig sind.

### Indikator zur Messung der Umsetzung:

Bedarfsanalyse, Empfehlungskatalog

**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 (siehe Anlage 2) verabschiedet und gilt als Orientierung für alle Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung.

**Indikator zur Messung der Umsetzung:**

Leitfaden liegt vor (digital und als Druckerzeugnis) und wird dezentral in den einzelnen Häusern beworben



## 5. Leitbild: Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!<sup>1</sup>

### **Vielfalt aktiv gestalten**

Die Berliner Stadtgesellschaft ist vielfältig und heterogen. Die Verwaltung ist Teil dieser Stadtgesellschaft und geht offen und wertschätzend mit Vielfalt um. Dies erfordert einen respektvollen Umgang aller mit allen. Im Umgang mit Unterschieden kann es zu Reibungen, Konflikten oder Widersprüchen kommen. Die offene Diskussion darüber und die Benennung von Herausforderungen sind Teil einer demokratischen Verwaltungskultur.

Die Verwaltung handelt auf der Basis von Grundgesetz und Rechtsstaatlichkeit. Das ist die Voraussetzung, um Diskriminierung zu vermeiden und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Jeglicher Diskriminierung tritt die Berliner Verwaltung entschieden entgegen. Dementsprechend gestaltet sie ihre Strukturen und Abläufe.

### **Verwaltung für alle zugänglich machen**

Die Berliner Verwaltung passt ihre Angebote der wachsenden, sich stetig wandelnden, dynamischen Stadt an und versteht sich als deren Dienstleisterin. Sie handelt auf Grundlage des geltenden Rechts. Sie bezieht die Bedürfnisse und Lebenslagen der Menschen in der Stadt ein. Sie hört ihnen zu, ist offen für ihre Anliegen, und reagiert situationsgerecht. Bei der Ausgestaltung ihrer Angebote arbeitet die Verwaltung mit der Zivilgesellschaft zusammen.

Ein barrierefreier Zugang zu den Leistungen der Verwaltung ist die Voraussetzung für Teilhabe. Mit Barrierefreiheit sind sowohl bauliche Hindernisse angesprochen als auch sonstige Hürden. Barrieren stellen sich je nach Zielgruppe unterschiedlich dar. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung erkennen vorhandene Zugangshindernisse und wirken aktiv darauf hin, diese abzubauen.

### **Eine offene und wertschätzende Verwaltungskultur leben**

In der Berliner Verwaltung wird eine offene, wertschätzende und diskriminierungssensible Verwaltungskultur gelebt. Sie stellt die Basis für ein gelungenes Miteinander unter den Beschäftigten dar und erhöht die Qualität von Verwaltungsleistungen und die Attraktivität der Berliner Verwaltung. Die Verwaltung versteht sich als lernende Organisation. Kritik wird als Chance verstanden, die eigene Arbeit zu verbessern.

Die Führungskräfte fördern und schützen diese Kultur aktiv. Es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten, sich gegen Diskriminierung und für einen wertschätz-

---

<sup>1</sup> Das Leitbild wurde am 13.08.2019 vom Senat beschlossen und dort gemeinsam von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung verabschiedet (S-2300/2019).

zenden Umgang mit Vielfalt einzusetzen. Kompetenz im Umgang mit Unterschiedlichkeit und Diskriminierung ist daher unerlässlich für alle Verwaltungsmitarbeitenden.

### **Mit Vielfalt werben – Vielfalt in der Verwaltung fördern**

Die Vielfalt der Stadtgesellschaft bildet sich in der Verwaltung ab. Hierfür setzt sich die Berliner Verwaltung ein. Sie entwickelt geeignete Strategien der Personalgewinnung und -entwicklung. Die Verwaltung setzt sich mit Zugangshürden auseinander und spricht davon betroffene Gruppen aktiv an. Sie etabliert eine Willkommenskultur für neue Mitarbeitende, die diese beim Einstieg in die Verwaltung unterstützt.

**Weltoffenheit und Vielfalt gehören zu Berlin. Die Berliner Verwaltung trägt aktiv dazu bei, diese Vielfalt zu fördern und ihr gerecht zu werden!**