

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

**Bericht zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms**



Der Senat von Berlin  
ASGIVA - IV C 3  
Tel.: 9013-3473

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -  
des Senats von Berlin  
über Bericht zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms

---

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Diversity-Landesprogramm wurde am 08.09.2020 vom Senat beschlossen (S-3639/2020). Der Beschluss enthält die Verpflichtung, nach einer Laufzeit von drei Jahren über die Umsetzung zu berichten und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms zu formulieren. Dieser Verpflichtung wird mit der vorgelegten Senatsvorlage nachgekommen.

Mit dem Diversity-Landesprogramm wird außerdem eine Vorgabe aus dem LADG umgesetzt, nach dem der Senat landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ergreifen und stetig fortentwickeln soll (§ 12, Absatz 1).

Das erste Diversity-Landesprogramm zielte darauf, landesweite Aktivitäten für Vielfalt und Weltoffenheit und gegen Diskriminierung und Extremismus in der Berliner Verwaltung zu stärken und auszubauen. Mit dem Diversity-Landesprogramm wurden Strukturen und Netzwerke aufgebaut, ein einheitliches Verständnis von Diversity und Diversity-Kompetenz entwickelt und Materialien erarbeitet, die Verwaltungen zur Analyse des aktuellen Stands, zum Abbau von Barrieren und zur Förderung von Vielfalt nutzen können. Die Umsetzung von Maßnahmen, Erfahrungen und Herausforderungen sowie Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Landesprogramms werden im vorliegenden Bericht dargestellt.

Im ersten Teil des Berichts (Anlage 1) werden die mit dem Diversity-Landesprogramm geschaffenen Strukturen und Netzwerke dargestellt, Herausforderungen analysiert und erste Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms gezogen. Darüber hinaus werden die vorgelegten zentralen und dezentralen Maßnahmen ausgewertet, Erfahrungen und Herausforderungen bei ihrer Umsetzung dargestellt und ausgewertet. Ebenfalls im ersten Teil des Berichts wird dezidiert über die 37 zentralen Maßnahmen, die in den Handlungsfeldern „Diversity und Personal“ sowie „Diversity und „Sprache/ Öffentlichkeitsarbeit“ umgesetzt wurden, berichtet. Hierfür wurden die als zuständig benannten Bereiche jeweils um Zulieferung gebeten.

Neben dem Bericht zur Umsetzung der 37 zentralen Maßnahmen wurden alle Senats- und Bezirksverwaltungen aufgefordert darüber zu berichten, welche Diversity-Maßnahmen sie dezentral, in ihren Zuständigkeitsbereichen in der Laufzeit des Diversity-Landesprogramms, jeweils umgesetzt haben. Um die Berichterstattung diesbezüglich zu vereinfachen, wurde den Senatsverwaltungen ein entsprechendes Raster zur Berichterstattung zur Verfügung gestellt. Die Berichte der einzelnen Verwaltungen finden sich in der Anlage 2 der Senatsvorlage.

Im Rahmen der Umsetzung der 37 zentralen Maßnahmen sind eine Reihe von Produkten entstanden, die zum Teil auch bereits veröffentlicht wurden. Die im Rahmen der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms entstandenen Materialien, Rundschreiben, Handreichungen etc. sind der Anlage 3 der Senatsvorlage zu entnehmen.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

keine

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

keine

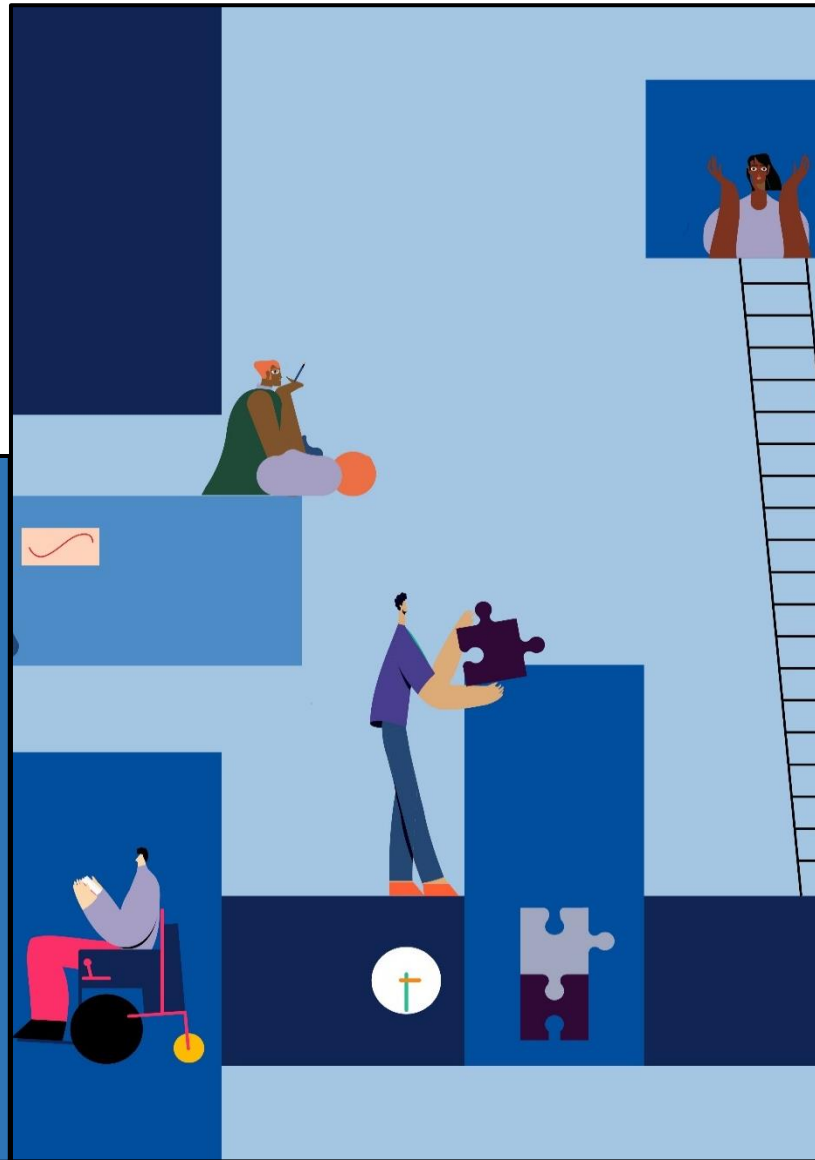
Berlin, den 30.04.2024

Der Senat von Berlin

Kai Wegner  
Regierender Bürgermeister

Cansel Kiziltepe  
Senatorin für Arbeit, Soziales,  
Gleichstellung, Integration, Vielfalt und  
Antidiskriminierung

**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 Bezirksverwaltungen 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
---------------------------	----

<b>Ziel 6:</b> Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt	
<u>Maßnahme 6.1</u> .....	49
<b>Ziel 7:</b> 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
<b>Ziel 8:</b> Vielfalt in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigen	
<u>Maßnahme 8.1</u> .....	61
<u>Maßnahme 8.2</u> .....	63
<b>Ziel 9:</b> 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> .....	74
<b>Ziel 10:</b> Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt	
<u>Maßnahme 10.1</u> .....	76
<b>Ziel 11:</b> Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden	
<u>Maßnahme 11.1</u> .....	78
<b>Ziel 12:</b> Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft	
<u>Maßnahme 12.1</u> .....	80
<u>Maßnahme 12.2</u> .....	83
<b>Ziel 13:</b> Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet	
<u>Maßnahme 13.1</u> .....	84

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

Maßnahme 14.1.....86

Maßnahme 14.2.....88

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

Maßnahme 15.1.....90

Maßnahme 15.2.....91

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

Maßnahme 16.1.....93

## **Handlungsfeld II.: Diversity und Sprache/Bilder**

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

Maßnahme 1.1.....95

Maßnahme 1.2.....97

Maßnahme 1.3.....98

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

Maßnahme 2.1.....99

Maßnahme 2.2.....101

**Ziel 3:** Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar

Maßnahme 3.1.....102

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

Maßnahme 4.1.....104



## Abkürzungen

AdA	Ausbildung der Ausbilder*innen
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 erste Diversity-Landesprogramm zielt 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 von Politik und Zivilgesellschaft seit Jahren gefordert, dass sich die Vielfalt der Stadtgesellschaft besser in Verwaltungen abbildet, Verwaltungen sensibler und diskriminierungsfreier im Umgang mit Vielfalt agieren und 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 für die Verwaltung zu gewinnen. Es geht darum, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber\*in 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 erfolversprechend 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-Landesprogramms 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.

## Aufbau

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 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 Barrieren in der Verwaltung 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 soll 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 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. Konkret befähigen die im Diversity-Landesprogramm umgesetzten Maßnahmen die beteiligten Verwaltungen immer besser, den unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen 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 der 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 nahezu alle Senats- und Bezirksverwaltungen nachgekommen. Für die Diversity-Ansprechpersonen wurde eine mehrere Module umfassende Fortbildungsreihe 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 zeitliche 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)**<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> <https://www.fachstelle-doke.de/>

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

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 Netzwerksauftakt 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 Steuerungsinstrumenten 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 (LAGeTSi) 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 Gehaltsgruppen 8-10, 27% den Gruppen 11-12 und 14% den Gruppen 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.

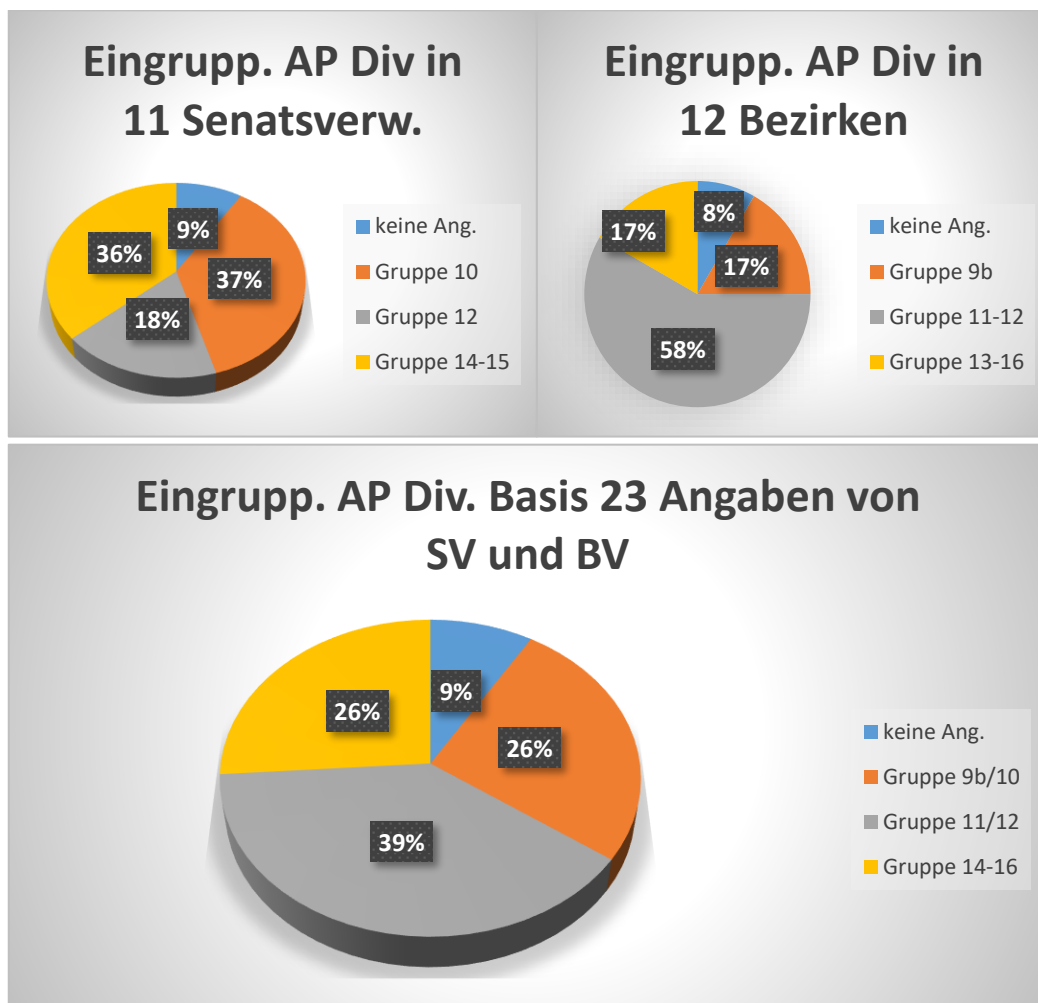
Auf **Senatsebene** liegen von sämtlichen Senatsverwaltungen Berichte vor. Von elf Senatsverwaltungen machte eine Verwaltung (entspricht 9%) mit Verweis auf den

Datenschutz keine Angaben. Aus den Angaben der zehn weiteren Senatsverwaltungen lassen sich drei Kategorien (Gehaltsgruppe 10, Gruppe 12 und Gruppe 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 Gruppen 11-12 genannt, je zwei Stellen waren entweder mit 9b oder mit Gruppe 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 diversitätsensible 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 Frauenvertreterinnen zu Diversity und Intersektionalität, eine

Datenerfassung zu unterrepräsentierten Gruppen unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen 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

---

<b>Maßnahme 1.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	Vorlage entsprechend veränderter Berichte/Steuerungsinstrumente

---

Die Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms wurden in die zentralen Steuerungsinstrumente der Abteilung Landespersonal, insbesondere in das Personalpolitische 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)<sup>2</sup>.

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 Aktionsprogramm 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.

---

<sup>2</sup> 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

---

<b>Maßnahme 1.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 1.3.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 findet.

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

---

<b>Maßnahme 1.4.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 des 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

---

<b>Maßnahme 2.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 3.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 4.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 Akteur\*innen, um Vernetzung, Effizienz und Effektivität sicherzustellen.

Ausführlichere Hintergrundinformationen 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

---

<b>Maßnahme 4.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 das

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

Land Berlin als Arbeitgeber\*in. 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

---

<b>Maßnahme 5.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 6.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 (LfbG) 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.

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 (LADG) 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 umfassen.



## 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

---

<b>Maßnahme 7.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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](https://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 eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity) fördernd. Insbesondere bei der Bildauswahl für das Portal und die zahlreichen kampagnenbezogenen Landingpages (z. B. [berlin.de/machsmituns](https://berlin.de/machsmituns), [berlin.de/karriereportal/baudirdeinberlin](https://berlin.de/karriereportal/baudirdeinberlin)) wurden die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt (soweit abbildbar) berücksichtigt.

Auch die Gestaltung der seit April 2021 gepflegten Arbeitgebendenprofile des Landes Berlin auf den Karriereplattformen Xing und LinkedIn bzw. seit April 2022 auf der Arbeitgebende bewertenden Plattform 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 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 maßgeblichen Vorteil 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

---

<b>Maßnahme 7.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	Auflistung entsprechender Aktivitäten.

---

Folgende Maßnahmen wurden seitens der Abteilung Landespersonal umgesetzt:

- Die [Gestaltungsrichtlinien](#) der landesweiten Arbeitgeber\*innenmarke 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](https://berlin.de/machsmittuns)) präsentierte sich das Land Berlin als Arbeitgeber\*in unter anderem auf Europas größter LGBTQ+ 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\*in ([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, wurden 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

---

<b>Maßnahme 7.3.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 2. September 2022, das optische Erscheinungsbild der Roadshow wie auch die fotografische und videografische Begleitung standen klar für das Land Berlin als diversitätsorientierte\*r Arbeitgeber\*in. 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](#)“ bzw. YouTube-Kanal HAUPTSTADT MACHEN). 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

---

<b>Maßnahme 8.1:</b>	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 diversitätsensible Überprüfung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen, Beispiele zur differenzierten Integration von Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen sowie Beispiele und Materialien, die in diversitätsensiblen Auswahlverfahren eingesetzt werden können, etc. zusammengestellt werden.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 mizudenken 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

---

<b>Maßnahme 8.2:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	Schulungskonzepte und Schulung der Dozentinnen und Dozenten der VAK

---

Die VAK (inkl. des Bereichs Führungsakademie Berlin) hat ihre Fortbildungsangebote für Personaler\*innen sowie für Führungskräfte daraufhin geprüft, ob Wissen über die Gestaltung und Umsetzung diversitysensibler Besetzungsverfahren vermittelt wird. Ein Austausch mit den Trainer\*innen hat jeweils stattgefunden. Die Rücksprachen haben ergeben, dass Diversity-Aspekte in den entsprechenden Angeboten im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt sind. Um den Fokus hierauf zu erhöhen, wurden Fortbildungsinhalte, die im Zusammenhang mit Diversity stehen, in die veröffentlichten Kursinhalte aufgenommen. In den Fortbildungen wird somit eine Diversity-Sensibilität bei der Durchführung von Besetzungsverfahren hergestellt bzw. erhöht.

Die VAK hat am 20.04. und am 26.04.2023 ihre Dozierenden, die im Themenfeld Personal- und Führungskräfteentwicklung an der Verwaltungsakademie Berlin unterrichten, zu zwei Informations- und Austauschrunden zur Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“ eingeladen. Inhaltlich gestaltet wurden die Schulungen von den Autor\*innen der Handreichung. Die LADS (Abteilung

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

Antidiskriminierung, SenASGIVA) hat in beiden Terminen gemeinsam mit SenFin (Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal) in die Thematik (vor allem bezgl. der gesetzlichen Vorgaben) und in das Diversity-Landesprogramm eingeführt, 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. Diese Veranstaltungen unterstützen die Dozierenden dabei, die Besonderheiten diversitätssensibler Auswahlverfahren noch spezifischer in ihre Fortbildungen einbauen zu können. Zudem können sie die Teilnehmenden auf die Handreichung hinweisen bzw. die Handreichung auch in den Fortbildungen nutzen.

## 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

---

<b>Maßnahme 9.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	Entsprechend angepasste Curricula.

---

Diversity ist seit vielen Jahren fester Bestandteil der Lehrpläne der dienstbegleitenden Unterweisung. Die Lehrpläne wurden 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, u.a. unter Bezugnahme auf die rechtlichen Neuerungen im Bereich Diversity. 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 der Verordnung über die Ordnung der Verwaltungsakademie vom 10. November 1992 (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.

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

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

Schlüsselqualifikation zu vermitteln. Damit wird die Basis für eine Verwaltungskultur gelegt, die von Toleranz, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist.

Zu Beginn der Ausbildung reflektieren die Auszubildenden im Rahmen eines 4-tägigen Trainings die eigenen individuellen und strukturellen Schemata der Wahrnehmung. In kleinen Trainingsgruppen und begleitet von professionellen Trainer\*innen können die Teilnehmenden so ihre eigenen Einstellungen kritisch hinterfragen. Einen weiteren Schwerpunkt bildet das Thema „Die Bedeutung von Diversity in der Kommunikation“. Hier wird unter anderem darauf eingegangen, wie wichtig eine diversitätssensible Sprache 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.

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, wird hier diversityorientiertes Verwaltungshandeln diskutiert und die Erfahrungen aus den Praxisstationen werden reflektiert. Handlungsoptionen im interkulturellen Kund\*innenkontakt werden aufgezeigt und geübt. Einen besonderen Schwerpunkt bildet auch die Prävention/Deeskalation von Konflikten im interkulturellen Kund\*innenkontakt.

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.

In zwei gemeinsamen Terminen mit dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit (SenASGIVA), der VAK und der Leitstelle Diversity (SenFin) wurde über die anstehende Aktualisierung des Lehrplans zum Ausbildungslehrgang Verwaltungsfachangestellte informiert. Darüber hinaus wurde ein VAK-interner Fachworkshop angekündigt, in dem die Lernziele des Lehrplans und die Inhalte des geplanten neuen Lehrbriefs Diversity festgelegt werden sollten. Des Weiteren wurde die Aufnahme von Diversity und Diversity-Management in die Inhalte der Lehrpläne Kommunikation sowie die grundsätzliche Ausrichtung des Lehrplans Diversity für den Ausbildungsbereich (Verwaltungsfachangestellte und Sekretärsanwärter\*innen, verbeamtet) und für die Aufstiegslehrgänge (VL II und AL AVD) diskutiert.

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

Am 01.12.2022 fand ein weiterer Austausch statt, an dem auch das Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft (SenASGIVA) und der Autor des geplanten Lehrbriefes Diversity beteiligt waren. Hier wurde die inhaltliche Ausrichtung des Lehrbriefes Diversity 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 Referates Vielfalt und Chancengleichheit, der Leitstelle Diversity und dem Referat Partizipation in der Migrationsgesellschaft an den Autor.

Ebenfalls wurde eine Sammlung mit Literaturlinks zum notwendigen Diversity-Fachwissen und eine Materialsammlung zu Diversity-Werkzeugen weitergeleitet.

## 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

---

<b>Maßnahme 9.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 Einstellungs Voraussetzungen 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

---

<b>Maßnahme 9.3.:</b>	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 berufsbegleitenden 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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 der Arbeitgebenden im Umgang mit dem 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.

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

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

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 Auftraggeberin 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

---

<b>Maßnahme 9.4.:</b>	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 Ausbildenden eingefügt.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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\*innen 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). Der Lehrbrief für das Handlungsfeld 3 wurde in 2023 um den Themenkomplex „Die Interkulturelle Kompetenz, Diversity Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in der beruflichen Ausbildung“ erweitert und wird ab 2024 zur Verfügung stehen. Es werden sowohl die geschichtliche Entwicklung von Diversity als auch die rechtlichen Grundlagen erläutert.

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

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

Ergänzend und vertiefend werden noch Seminare und Workshops für Ausbildungsleitungen, Ausbilder\*innen und Praxisanleiter\*innen angeboten. Diese Veranstaltungen haben einen Umfang von 1-3 Tagen und sind im Programm als auch als Inhouse-Veranstaltung buchbar.

Im 1-tägigen Workshop „Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung“ erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen und die Möglichkeit, 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.

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.

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.

In einem gemeinsamen Termin und bei telefonischen Rücksprachen mit dem Referat Vielfalt und Chancengleichheit (SenASGIVA), der VAK und der Leitstelle Diversity (SenFin) wurde über die 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 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 verwendeten Materialien oder der o.a. Workshops „Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung“ und „Interkulturelles Training

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

für Ausbilder\*innen und Praxisanleiter\*innen möglich. Am 22.09.2022 wurde der LADS seitens der VAK rückgemeldet, dass der Lehrbrief „AdA - Pädagogisch-psychologische Grundlagen der Ausbildung“ (Lehrbrief des Handlungsfeldes 3) beauftragt sei und voraussichtlich Ende 2022 vorliege. Bis zum Ende des Berichtszeitraumes lagen der LADS keine weiteren Informationen hierzu vor. Am 22.05.2023 wurde der VAK ergänzend zu der Literatursammlung und Fundorten für Diversity-Fachwissen, eine Materialsammlung zu Diversity-Tools zugesandt.

.

## 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

---

<b>Maßnahme 9.5.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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. Diesbezüglich werden noch Abstimmungen mit dem für das Laufbahnrecht zuständigen Referat der Senatsverwaltung für Finanzen erfolgen. 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 für migrationsgesellschaftliche Herausforderungen sensibilisiert. 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“ erfahren die angehenden Führungskräfte, 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.

## 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

---

<b>Maßnahme 10.1.:</b>	Erstellung eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten (Justiz)  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: <ul style="list-style-type: none"><li>• Personalmarketing, vorbereitende Maßnahmen;</li><li>• Auswahl der Auszubildenden</li><li>• Ausbildungsstrukturen</li><li>• Diversity als Fach- und als Sozialkompetenz</li></ul>
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 11.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 Anwärter\*innen 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 Arbeitgeber\*innenimage, 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

---

<b>Maßnahme 12.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 Arbeitgebenden 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

---

<b>Maßnahme 12.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 13.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 14.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Integrationsbeauftragte
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 14.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA), Senatsverwaltung für Finanzen
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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\*innen 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

---

<b>Maßnahme 15.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 15.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 16.1.:</b>	Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen  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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Senatsverwaltung für Finanzen, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

<b>Maßnahme 1.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

<b>Maßnahme 1.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesredaktion (Senatskanzlei), Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 1.3.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Verwaltungsakademie, Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 2.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 2.2.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesredaktion (Senatskanzlei), Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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

---

<b>Maßnahme 3.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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 sonstige Dokumente wie Anmeldeformulare sowie verwaltungs-interne Eingabemasken. Folgende Fragen bildeten den Kern der Bedarfsabfrage:

1. Sind Ihnen Fälle bekannt, 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. Der Empfehlungskatalog soll im zweiten Halbjahr 2024 herausgegeben 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

---

<b>Maßnahme 4.1.:</b>	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.
<b>Federführung/Zuständigkeit:</b>	Landesantidiskriminierungsstelle (SenASGIVA)
<b>Indikator/en zur Umsetzungsmessung:</b>	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.

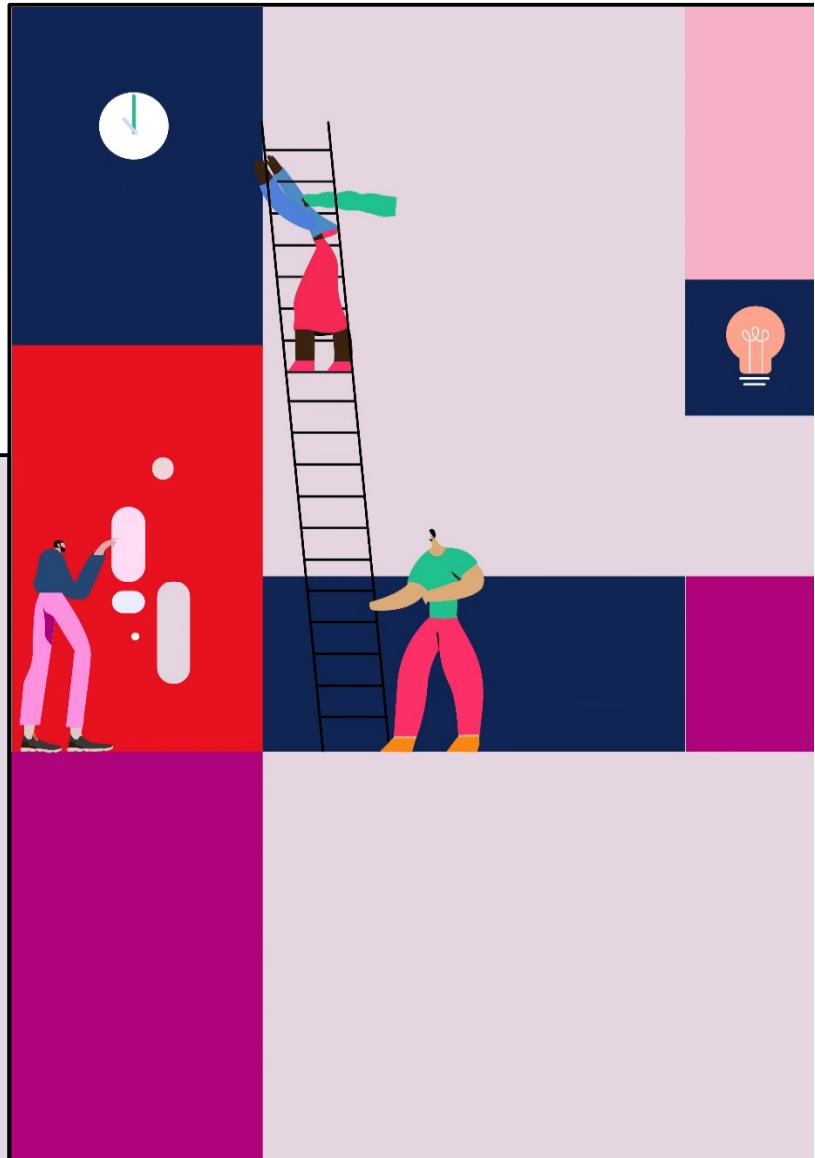
Der Leitfaden ist auf der Internetseite der LADS, im Fachnetzwerk der Diversity-Ansprechpersonen, auf der Intranetseite für Personaler\*innen (vgl. Maßnahme I.4.1) eingestellt. Die Druckexemplare wurden über die Diversity-Ansprechpersonen, sowie bei Terminen und Veranstaltungen der LADS und auch im Rahmen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

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

**BERLINER  
DIVERSITY-  
LANDES-  
PROGRAMM  
2023**



Umsetzung  
dezentrale Maßnahmen  
Berichtszeitraum: 2020-2023



# Inhaltsverzeichnis

## Senatsverwaltungen und nachgeordnete Behörden

<u>Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung</u> ....	3
<u>Sonderberichterstattung Abt. IV: Antidiskriminierung und Vielfalt</u> .....	8
<u>Bildung, Jugend und Familie</u> .....	12
<u>Abt. I: allgemeinbildende Schulen</u> .....	18
<u>Abt. IV: berufliche und zentral verwaltete Schulen</u> .....	24
<u>Finanzen, Landesfinanzservice, Verwaltungsakademie</u> .....	33
<u>Landesverwaltungsamt</u> .....	38
<u>Steuerverwaltung - Berliner Finanzämter</u> .....	41
<u>Justiz und Verbraucherschutz</u> .....	47
<u>Kammergericht</u> .....	53
<u>Jugendstrafanstalt Berlin</u> .....	57
<u>Justizvollzugsanstalt für Frauen</u> .....	61
<u>Justizvollzugsanstalt Heidering</u> .....	63
<u>Justizvollzugsanstalt Moabit</u> .....	67
<u>Justizvollzugsanstalt des Offenen Vollzuges Berlin</u> .....	72
<u>Justizvollzugsanstalt Plötzensee</u> .....	75
<u>Justizvollzugsanstalt Tegel</u> .....	80
<u>Soziale Dienste der Justiz</u> .....	83
<u>Kultur und Gesellschaftlicher Zusammenhalt</u> .....	86
<u>Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt</u> .....	90
<u>Inneres und Sport</u> .....	94
<u>Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten</u> .....	99
<u>Landesamt für Einwanderung</u> .....	103

<u>Berliner Feuerwehr</u> .....	107
<u>Polizei Berlin</u> .....	113
<u>Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei</u> .....	122
<u>Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen</u> .....	127
<u>Wohnungsbauleitstelle</u> .....	134
<u>Wissenschaft, Gesundheit und Pflege</u> .....	137
<u>Wirtschaft, Energie und Betriebe</u> .....	143

## Bezirksämter

<u>Charlottenburg-Wilmersdorf</u> .....	147
<u>Friedrichshain-Kreuzberg</u> .....	151
<u>Lichtenberg</u> .....	157
<u>Marzahn-Hellersdorf</u> .....	162
<u>Mitte</u> .....	169
<u>Neukölln</u> .....	179
<u>Pankow</u> .....	183
<u>Reinickendorf</u> .....	189
<u>Spandau</u> .....	195
<u>Steglitz-Zehlendorf</u> .....	200
<u>Tempelhof-Schöneberg</u> .....	203
<u>Treptow-Köpenick</u> .....	208

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Diskriminierungsfreie und Diversity-sensible Formulierungen sowie Ermunterungsklauseln und konkrete Ansprache in Stellenausschreibungen (wie beispielsweise „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht“ gemäß § 10 PartMigG)
2	Hervorhebung des Beitritts zur Charta der Vielfalt in Stellenausschreibungen
3	Abfrage von Diversity- und migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Auswahlgesprächen bei entsprechender Gewichtung im Anforderungsprofil
4	Schulung zum Thema „strategische Gleichstellungspolitik“ für den gesamten Bereich des Personalservice sowie ZBB



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
5	Verankerung im Konzept zur Personalentwicklung in der SenASGIVA: siehe Kapitel 7 Chancengleichheit und Geschlechtergleichheit 7.1 Frauenförderung in der beruflichen Beschäftigung; 7.2 Vielfalt (Diversity) / Migrationsgesellschaftliche Ausrichtung; 7.3 Inklusion
6	Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende: (Eingeschränkte Fortbildungsaktivität im Berichtszeitraum aufgrund der Corona-Pandemie) 21.10.21: Inhouse-Veranstaltung „Diversity – Akzeptanz der Vielfalt und antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen“ für Führungskräfte und Mitarbeitende im Online-Format 10./11.10.23: nach (!) Berichtszeitraum 2-tägige Inhouse-Veranstaltung für Führungskräfte (LADS-Akademie für Senatsverwaltungen)
7	Erarbeitung eines Onboarding-Konzepts
8	Verankerung der Frauenförderung in den geltenden Frauenförderplänen

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
9	ASGIVA und nachgeordnete Behörden fungieren als Einsatzdienststelle für die bei SenInn befindlichen Auszubildenden (Trainees mit Bachelor und Master)

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
10	Enge Orientierung an Handreichungen (z. B. LADS: „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ oder Senatskanzlei: Leichte Sprache in der „Erklärung zur Barriere-Freiheit“) sowie Teilnahme an Arbeitstreffen (z. B. Fachaustausch zur Entwicklung von Kriterien einer Diversity-sensiblen Bildauswahl)
11	Streuung übergeordneter Inhalte, Handreichungen, Empfehlungen, etc. sowie Anpassung interner Gegebenheiten, wie bspw. Empfehlung zur Signatur (Hinweis von Pronomen in E-Mail), Anpassung von Formularen und Schreiben, etc.
12	Informationskampagne „Behörde mit Gesicht“: Mitarbeitende des LAF mit diversen Hintergründen und Herkunftssprachen haben sich bei den Erklärvideos für neue Asylsuchende beteiligt, die im AkuZ abrufbar sind. Dazu wurde seitens des LAF Social Media Arbeit gemacht, zudem gab es eine Würdigung als „verdienstvolle Initiative“ beim internationalen Städtepreis „Guangzhou Award“.

## Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

<b>13</b>	Teilnahme an Arbeitstreffen (AGG vs. LADG von der Fachstelle DOKE sowie Veranstaltungen von der Senatsverwaltung im Rahmen von Diversity), Teilnahme an Veranstaltungen der TKK
<b>14</b>	Fortbildung der mit Diversity beauftragten Mitarbeitenden
<b>15</b>	Berücksichtigung des Grundgedankens von Vielfalt und Weltoffenheit des Diversity-Landesprogramms bei der Novellierung des Berliner Bildungszeitgesetzes zum 1.9.2021; dort heißt es: „Politische Bildung, berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten sollen auch die Gleichstellung der Geschlechter, die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung, die Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern.“
<b>16</b>	Entwicklung Flyer in geschlechtergerechtem und vielfaltsorientiertem Design zur gezielten Ansprache von Frauen für die Diversity-Kampagne im Rahmen der Personalgewinnungskampagne „Mach’s mit uns!“
<b>17</b>	„Kluge Stunde“ zur Verwendung von (Geschlechts-)Pronomen in E-Mail-Signaturen: Informationsveranstaltung für Beschäftigte der ASGIVA in Kooperation mit der Leitstelle Diversity der SenFin
<b>18</b>	Indoor-Beflaggung in Absprache mit SenWGP zum Christopher-Street-Day (Regenbogenflagge) oder zu anderen Anlässen („Transgender Day of Visibility“ am 31.03. sowie „Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ am 25.11.)
<b>19</b>	Berücksichtigung von Diversity in Arbeitsplatz- und Aufgabengestaltung (u. a. abgeleitet aus der Inklusionsvereinbarung über die berufliche Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung vom 24.01.2018); Maßnahmen zur Barrierefreiheit in der Büro- und Gebäudeausstattung, Arbeitssicherheit, IT
<b>20</b>	Einrichtung von All-Gender-Toiletten
<b>21</b>	Erstellung eines Diversity-Kalenders mit monatlich geplanten Aktionen zur Sensibilisierung und Implementierung des Themas in seiner Vielfalt (noch im Abstimmungsprozess)
<b>22</b>	Durchführung Abendveranstaltung „LGG Jahrestag“ zum Thema „Intersektionale Gleichstellungspolitik - was heißt das für die Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst?“ mit Rede- und Diskussionsbeiträgen zu Diversity, Vielfalt und Intersektionalität in der Berliner Verwaltung und der Schnittstelle zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) am 23.01.2023 (noch als SenWGPG)
<b>23</b>	Terminlegung des Landesbeirats für Partizipation unter Rücksichtnahme auf verschiedene religiöse Feiertage
<b>24</b>	Urlaubsplanung unter Rücksichtnahme auf strukturelle Ungleichheiten

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt:**

Alle in der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt umgesetzten Maßnahmen dienen der Förderung von Vielfalt und dem Abbau von Diskriminierung.

Die Abteilung Antidiskriminierung koordiniert das Diversity-Landesprogramm und setzt zahlreiche zentrale Maßnahmen um, diesbezüglich wird auf den Berichtsteil 1 und den Anhang 1 verweisen.

Darüber hinaus werden für diese Berichterstattung einige zentrale Diversity-Maßnahmen ausgewählt, die von allgemeinem Interesse sind.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung  
Sonderberichterstattung Abt. IV: Antidiskriminierung und Vielfalt**

**1. Handlungsfeld Personal (Personalgewinnung und -auswahl, Personalentwicklung, Ausbildung)**

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.1.	Zielgruppenorientierte LADG-Fortbildungen (bspw. für Multiplikator*innen, Richter*innen, Staatsanwäl*innen etc.).
1.2.	Organisation von regelmäßigen LADG-Foren, u. a. zur fachlichen Weiterbildung und Sensibilisierung Mitarbeitender sowie zur internen Vernetzung.
1.3.	Regelmäßige praxisorientierte AGG-Netzwerktreffen für Mitarbeitende von AGG-Beschwerdestellen.
1.4.	Unterstützung beim Aufbau und bei der Umsetzung einer hausinternen Diversity-AG in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung mit monatlichen Treffen (zwischen April 2021-März 2023). Mit dem Ziel, Diversity in der Senatsverwaltung zu implementieren und den Austausch zu fördern, nahmen an den Treffen verantwortliche Personen aus jeder Abteilung teil.
1.5.	Neben den Angeboten der LADS-Akademie setzt die LADS verwaltungsinterne Fortbildungen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verwaltungen um, z.B. jährlich stattfindende Diversity-Trainings für die Auszubildenden an der Polizei-Akademie. Zur Unterstützung bei der Umsetzung des Rundschreibens von SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/ Fortbildungen bietet die LADS allen Senats- und Bezirksverwaltungen jährlich kostenfreie Diversity Grundlagentrainings für Führungskräfte an.
1.6.	Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung bei SenFin - geht zurück auf Maßnahme im LSBTIQ+ Aktionsplan 2019; LSBTI-Referat hat Entstehung neben der Landesstelle Diversity (SenFin) begleitet, Unterstützung der laufenden Aktivitäten durch SenFin.
1.7.	Abstimmung eines Textbausteins für Stellenangebote im Berliner Karriereportal mit dem Personalreferat, um Menschen diverser Zugehörigkeiten zur Bewerbung in der Verwaltung zu motivieren.
1.8.	Abstimmung des Vorgehens zur besonderen Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund in Auswahlverfahren (insbes. § 11 u. § 12 PartMigG) mit der Abteilung Integration, konsequente Anwendung in Besetzungsverfahren der LADS.
1.9.	Aufbau und Pflege einer E-Mail-Verteilerliste zur Verbreitung von Stellenausschreibungen, die vielfältige Organisationen in Berlin umfasst.

## 2. Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
2.1.	Plakatkampagne „Lesbisch*.Sichtbar.Berlin“ mit 6 Protagonist*innen, die die Diversität lesbischen* Lebens in Berlin verkörpern.
2.2.	Jährliche halbtägige Qualitätsfortbildung für alle im Bereich LSBTIQ+ geförderten Projekte zu den Themen „Inklusion“ (2020), „Intersektionalität“ (2021), „Geschlechtliche Vielfalt“ (2022) und „Bi+sexualität“ (2023).
2.3.	Vortrag zum Thema „Diversitysensible Sprache“ (November 2023) im Rahmen einer Workshop- und Vorlesungsreihe für pädagogische Fachkräfte beim Sprachförderzentrum Berlin-Mitte.
2.4.	Mehrsprachige Angebote, z. B. Veröffentlichung und laufende Weiterentwicklung der Antidiskriminierungs-App AnDi mit einfach formulierten Informationstexten zum Thema Diskriminierung in 16 Sprachen.
2.5.	Fortbildung für das Team der LADS zum Thema „Leicht verständliche Sprache“ (September 2023) .
2.6.	Berücksichtigung von Diversity-Kriterien in der Auftragsvergabe und Zusammenarbeit mit Agenturen aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit (Textredaktion, Grafikarbeiten, Filmproduktion etc.).

### 3. Weiter Handlungsfelder, in denen Diversity-Maßnahmen umgesetzt wurden

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
3.1.	Ausbau von Angeboten der LADS-Akademie zur Sensibilisierung und Förderung der Diversity-Kompetenz in Verwaltung mit den Eigenbetrieben des Landes, nachgeordneten Behörden und Zivilgesellschaft. Das breite Angebot unterschiedlicher Bildungsformate sensibilisiert für Diversity, fördert die Vernetzung und stärkt die institutionellen und individuellen Handlungskompetenzen.
3.2.	Die „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin“ (kurz: Fachstelle DOKE) wird als Zuwendungsprojekt der LADS von BQN umgesetzt. Das Ziel der Fachstelle ist es, Berliner Bezirks- und Senatsverwaltungen bei der Initiierung und Umsetzung ihrer dezentralen Diversity-Vorhaben zu unterstützen. Die Fachstelle berät Behörden anlassbezogen und prozessorientiert und unterstützt diese dabei, ihre selbstgewählten Diversity-Ziele umzusetzen.
3.3.	Das Modellprojekt „Diversitygerechtes Ausgehen in Berlin“ wird als Zuwendungsprojekt der LADS von Eine Welt der Vielfalt e.V. umgesetzt. Das Projekt verfolgt das Ziel, einen wertschätzenden und diskriminierungssensiblen Umgang in und vor Berliner Clubs zu befördern und Diversity und Awareness in der Clubszene zu stärken. Es richtet sich daher gezielt sowohl an Clubbetreibende und deren Personal, als auch an die von Diskriminierung betroffenen Gruppen und deren Akteur_innen.
3.4.	Diversity-Netzwerk für landeseigene Betriebe zur Förderung eines Austauschs über Schwerpunktthemen und zur Information über Entwicklungen der Diversity- und Antidiskriminierungspolitik. Dem vorangegangen ist eine Bestands- und Bedarfsabfrage, um herauszufinden, welche Bedarfe von Seiten der Betriebe bestehen. Bisher fanden zwei Netzwerktreffen (im August 2022 und im Juni 2023) statt.
3.5.	Konstituierendes Treffen des Diversity-Netzwerks für nachgeordnete Behörden (September 2023) zur Unterstützung und Vernetzung von Behörden bei der Umsetzung von Diversity-Prozessen. Die Fortführung als Arbeit als Netzwerk wird für 2024 angestrebt.
3.6.	Umsetzung von Vernetzungstreffen des Landesdemokratiezentrums Berlin zu verschiedenen Merkmalen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bzw. merkmalsübergreifend; Zielgruppe: Zivilgesellschaftliche Projekte aus dem Bereich Demokratieförderung und Prävention sowie Mitarbeiter_innen aus der Verwaltung.
3.7.	Das Berliner Landesprogramm „Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“ fördert Maßnahmen, die Angebote für die Berliner Verwaltung zur Auseinandersetzung mit Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie zum Abbau diskriminierender Strukturen bereitstellen.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie - Ministerialbereich**



## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1.1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	Die Stellenanzeigen enthalten die Hinweise zu den Nachteilsausgleichverfahren gemäß LGG, SGB IX und PartMigG. Bei allen Massenverfahren (> 50 Personen) werden alle Bewerbenden eingeladen, die die zwingend formalen Anforderungen erfüllen.
<b>1.2. Umsetzung von best-practice-Beispielen</b>	Die praxisorientierte Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“ wurde an alle Personalverantwortlichen der Fachbereiche versandt. Außerdem wurde das Thema bei einer gemeinsamen Runde des Personalwirtschaftsbereiches mit den Personalverantwortlichen der Fachbereiche angesprochen. Das Thema war jedoch vorab bekannt und wurde bereits für Auswahlverfahren insgesamt, einschließlich der Gestaltung der Auswahlgespräche berücksichtigt. Einzelne konkrete Praxis-Vorschläge wurden aufgegriffen. Die Fachabteilungen bemühen sich um die diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests, z. B. Anwendung einfacher Sprache bei Tests (Quereinstieg) und Auswahlfragen, um insbesondere Bewerber/innen nichtdeutscher Herkunftssprache den Zugang zu erleichtern.
<b>1.3. Erarbeitung neuer Marketingstrategie</b>	Derzeit wird eine neue Werbestrategie für die Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen erarbeitet, bei der das Thema Diversity ebenfalls einbezogen wird.
<b>1.4. Prüfung von Diversity-Kompetenz in Auswahlverfahren</b>	Diversity-Kompetenz wird in Auswahlgesprächen anhand der Analyse von Fallbeispielen abgeprüft.
<b>1.5 Schulungen für Auswahlverantwortliche</b>	Die für Auswahlverfahren Verantwortlichen haben an Diversity-Schulungen teilgenommen.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>2.1. Fortbildungsprogramm zu Diversität</b>	Das SFBB führt in seinem Fortbildungsprogramm einen Schwerpunkt „Diversität diskriminierungssensibel gestalten - Teilhabe stärken“ mit Seminaren und Fachtagen zu dem Thema für unterschiedliche Zielgruppen und Führungskräfte durch. In Bezug auf die eigene Organisation gibt es Fachaustausche zu dem Thema. Eine Diversity-Schulung für das gesamte SFBB wurde angeregt, aber aus personellen Gründen bisher nicht umgesetzt. Alle Bereiche bemühen sich um diversitygerechte Stellenanzeigen und die Ansprache bisher unterrepräsentierter Zielgruppen.
<b>2.2. Diversity-Schulungen</b>	Eigenständige Fortbildungen zu diesem Themenfeld sind in Planung für das Kalenderjahr 2024, bisher wird das Themenfeld als ein Modul in den Führungswerkstätten integriert.
	Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte: Führungskräfte der SenBJF wurden zur Anmeldung bei LADS und VAK aufgefordert bzw. zur Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen. Es gibt verschiedene Mitarbeitendennetzwerke auf Referatsebene und ein regelmäßiges Willkommens-Cafe´ für neue Mitarbeitende, organisiert von der Wissensmanagerin des Hauses, sowie eine Willkommens-Broschüre.
<b>2.3. Diversitysensible Kultur</b>	Etablierung einer transparenten, regelhaften Kommunikation in formellen Referatsrunden, wie auch in informellen „Kaffeerunden“ im Team, zur Gewinnung einer bewusst diversitygerechten inneren Haltung und Etablierung einer dauerhaft diversitygerechten Gesprächskultur im Team (= alle Mitarbeitenden im Referat, unabhängig von Position, Hierarchie oder Besoldung). Gemeinsamer Studientag für alle Mitarbeitenden im Referat zur Reflexion innerer Haltungen und Einstellungen, Vorurteile erkennen, Schulung zum achtsamen Umgang mit rechtsextremen Tendenzen im Schulalltag
<b>2.4. Diversitysensible Behördenstruktur</b>	Bereitstellung von Informationen zur AGG-Beschwerdestelle im Haus,

Es gibt je eine Stelle Antimobbing- und Antidiskriminierungsbeauftragte/r, die insbesondere als Ansprechpersonen für Eltern, Lehrkräfte, Schüler/innen und Schulleitungen zur Verfügung stehen.
---

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>3.1. Überarbeitung von Lehrmaterialien</b>	Lehrmaterialien im SFBB werden laufend unter Diversity-Aspekten für die Fortbildungsangebote überarbeitet und aktualisiert.
<b>3.2. Fortbildung von schulischem pädagogischem Personal</b>	rund 60 Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und das weitere pädagogische Personal zu den Themen Antidiskriminierung, Antirassismus und Umgang mit Diversität pro Schuljahr durch die Fortbildung Berlin
<b>3.3. Qualifizierung von Seminarleitungen</b>	Am 2. und 3. März 2023 fand die Frühjahrstagung der Berliner Seminarleitungen zum Thema „Intersektionale Pädagogik“ statt. Ziel der Tagung war es, die Möglichkeit und Wirklichkeit von unterschiedlichsten Wahrnehmungen, Lebenskonzepten und Existenzweisen sowie die Prozesshaftigkeit der eigenen Realität anzuerkennen und zu schätzen. Ein kritisch-reflexiver Umgang mit eigenen (pädagogischen) Handlungen, Normen und Regeln wurde angestrebt. Durchgeführt wurde die Tagung in Kooperation mit i-PÄD, einem autonomen Projekt des Migrationsrats Berlin. i-PÄD arbeitet mit einem Ansatz der vorurteilsbewussten Bildungsarbeit, der es Menschen jeder Altersstufe ermöglicht, ein respektvolles Miteinander zu erlernen. Im Nachgang der Tagung wurden die Erkenntnisse in die Ausbildungsarbeit im Vorbereitungsdienst integriert.

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>4.1 Diversitysensible Bilder und Sprache</b>	Das SFBB beachtet in seiner Öffentlichkeitsarbeit diversitysensible Bilder und Sprache. Leider kann eine gendergemäße Schreibweise nur eingeschränkt verwendet werden aufgrund der Richtlinien der GGO I, die bisher nicht überarbeitet und aktualisiert sind.
<b>4.2 Fachtag</b>	Organisation eines Fachtages für Fachkräfte der öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe zum Thema „Queersensible Hilfen zur Erziehung (HzE)“
<b>4.3 zielgruppenspezifische Informationen</b>	Erstellung von Informationsmaterialien für die sogen. Frühen Hilfen: hier werden bewusst vermehrt Väter angesprochen, abseits des Stereotyps, dass dies ein „Mütter-Thema“ sei. Bei der Auswahl von Bildmaterial wird bewusst die Vielfalt innerhalb der Zielgruppe in den Fokus genommen, z. B. eben auch zwei Mütter, zwei Väter, unterschiedliche ethnische Herkunft usw.
<b>4.4 Verwendung von Pronomen</b>	Der Hinweis zur Verwendung von Pronomen wurde in der SenBJF verbreitet und wird auf freiwilliger Basis von den Beschäftigten umgesetzt.
<b>4.5 Diversity-Seite im Behördenportal</b>	Erstellung einer Diversity-Informationseite im behördeneigenen Intranet
<b>4.6 Diversitysensible Bildauswahl</b>	SenBJF hat im Berichtszeitraum in Printprodukten sowie Online verstärkt Bilder eingesetzt, die Vielfalt in jeglicher Richtung visualisieren.
<b>4.7 Gendergerechte Sprache</b>	Maßgeblich ist für SenBJF die GGO des Landes Berlin. In den Texten und verwendeten Beispielen wurden die Vielfältigkeit abgebildet und unterrepräsentierte Gruppen in den Fokus gerückt.
<b>4.8 Barrierefreie Dokumente</b>	Es wurden sämtliche Online-Dokumente hinsichtlich der Barrierefreiheit überprüft und ggf. aktualisiert, um die Minimalanforderung der Maschinenlesbarkeit umzusetzen.

<p><b>4.9 Mehrsprachigkeit sowie einfache Sprache/Gestaltung</b></p>	<p>Sowohl bei Printprodukten als auch online hat SenBJF das mehrsprachige Angebot deutlich verstärkt und ausgebaut. So wurden beispielsweise nahezu alle Dokumente (Elternbriefe, Infoblätter, Formulare etc.), Schaubilder und Videos (Gebrauchsanleitungen, Motivationsvideos etc.) im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie in bis zu 12 Sprachen verfasst. Auch bei zentralen Veranstaltungen wie dem Berlin-Tag ist das Angebot für Personen nichtdeutscher Herkunftssprache deutlich erweitert worden. Ebenfalls erweitert wurde das Angebot an Broschüren und Informationen in leichter/einfacher Sprache und entsprechender Gestaltung (z. B. Schulanmeldung, Anmeldung weiterführende Schulen). Für eine bessere Verständlichkeit und um Barrieren abzubauen, wurden Textdokumente durch Schaubilder, Filme oder Erklärvideos ergänzt oder ersetzt. Beispielhaft sei auch hier die Kommunikation in der Pandemie angeführt, in der mehr als 100 Schaubilder und mehr als 50 Filme oder Erklärvideos produziert wurden.</p>
--	--

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

**Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?**

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>5.1 Ausbau von Angeboten der queeren Jugendarbeit</b></p>	<p>Das Ziel wurde im Landesjugendförderplan verankert und wird u. a. umgesetzt durch:                      Finanzierung des Jugendnetzwerks Lambda (Landesweites queeres Jugendzentrum), Trialog gGmbH (im Aufbau) sowie beim Humanistischen Verband in Treptow-Köpenick (im Aufbau);                      Unterstützung von 6 bezirklichen queeren Jugendzentren durch auftragsweise Bewirtschaftung</p>
<p><b>5.2 innovative Angebote in der Erwachsenenbildung</b></p>	<p>2023: Förderung von Projekten, die innovative Zugangswege und Angebotsformate der Erwachsenenbildung entwickeln, erproben und auswerten.                      Übergeordnetes Ziel ist es, Berlinerinnen und Berliner, die bisher weniger an Angeboten der Erwachsenenbildung teilnahmen, für diese Angebote zu interessieren und zu gewinnen, um die Weiterbildungsbeteiligung weiter zu erhöhen und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zu fördern. Ein Großteil der Projekte nimmt vulnerable und marginalisierte Gruppen in den Blick:  <a href="https://www.berlin.de/sen/bildung/lebenslanges-lernen/erwachsenenbildungsgesetz/geofoerderte-projekte-eb-2023.pdf?ts=1684242947">https://www.berlin.de/sen/bildung/lebenslanges-lernen/erwachsenenbildungsgesetz/geofoerderte-projekte-eb-2023.pdf?ts=1684242947</a></p>

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie – Abt. I: allgemeinbildende Schulen**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1.1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	Diversitygerechte Stellenanzeigen zur Gewinnung von pädagogischem und nichtpädagogischem Personal an allgemeinbildenden Schulen.
<b>1.2. Diversitykompetenz in Auswahlgesprächen</b>	Diversitykompetenz in Auswahlgesprächen thematisiert und Auswahlgespräche diversitygerecht gestaltet.
<b>1.3. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Tätigkeit an Schulen und im Bereich der Außenstellen</b>	Teilnahme an Messen, gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen.
<b>1.4. Qualifikation der Mitarbeitenden zur Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen unter den Beschäftigten in Verwaltung und an Schulen</b>	Teilnahme einzelner Mitarbeitender an Fortbildungen und Diskussion über deren Inhalte im Team mit dem Ziel, die Kompetenzen der vorhandenen Mitarbeitenden zu erweitern.
<b>1.5. Qualifikation der Mitarbeitenden im Umgang mit Transgender</b>	Teilnahme einzelner Mitarbeitender an Fortbildungen und Diskussion über die Inhalte im Team mit dem Ziel, die Kompetenzen der vorhandenen Mitarbeitenden zu erweitern und deren Sensibilität zu erhöhen; Fachaustausch zu Fragen der Verwaltungstätigkeiten im Kontext von Transgender (z. B. Zeugnisse bei Namensänderung etc.).
<b>1.6. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Schulen als Leitungspersonal</b>	Sämtliche Auswahlverfahren im Bereich der Besetzung von Führungskräften wurden diversitygerecht gestaltet und unter Berücksichtigung der Gruppen durchgeführt.
<b>1.7. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für Personal an den Schulen</b>	Sämtliche Auswahlverfahren für Lehrkräfte, sonstiges pädagogisches Personal und Verwaltungspersonal wurden diversitygerecht gestaltet und durchgeführt. Ansprache der Gruppen auf der Bildungsmesse „Berlin- Tag“.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie - Abt.I: allgemeinbildende Schulen

	Berücksichtigung der Gruppen durch gezielte Ansprache im Rahmen der Durchführung von Dienstlichen Beurteilungen.
<b>1.8. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für Personal in der Außenstelle und Berliner Verwaltung</b>	Gezielte Ansprache und Aufnahme von Auszubildenden unter Berücksichtigung der Gruppen.
<b>1.9. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Außenstelle</b>	Gezielte Ansprache und Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten unter Berücksichtigung der Gruppen.
<b>1.10. Frauenförderung</b>	Bewerberinnenseminare für Frauen, die am beruflichen Aufstieg interessiert sind, zur Förderung von Aufstiegschancen. Netzwerktreffen für Frauen in Funktionsstellen mit dem Ziel des weiteren beruflichen Aufstiegs.
<b>1.11. Stellenbesetzungsverfahren - Funktionsstellen</b>	Diversitygerechte Ausschreibungen und Einladungen bei Stellenbesetzungsverfahren für Funktionsstellen in Schulen. Diversity-Kompetenz wird bei Auswahlentscheidungen angewandt und im Auswahlvermerk festgehalten.
<b>1.12. Bewerbung der Stellenausschreibungen</b>	Regelmäßiger abteilungsübergreifender Jour Fixe mit Referat ZS I / Abteilung I - Bewerbung im Netz/Social Media/Radio.



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>2.1. Onboardingprozesse</b>	Diversitygerechte Onboardingprozesse.
<b>2.2. Personalentwicklung für bislang unterrepräsentierte Gruppen</b>	Gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen für die regionale Veranstaltung „Lust auf Leitung“.
<b>2.3. Personalentwicklung unterrepräsentierter Gruppen in Leitungspositionen</b>	Gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen für und in der regionalen modularen Qualifizierung „Jung im Amt“.
<b>2.4. Diversity Management</b>	Vorlebend und darauf achtend: diversitysensible Organisations- und Führungskultur, Fokus ist auf Vielfalt gerichtet, Diversity im Personalmanagementkonzept, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache, ggfls. auch personenbezogen Bewusstsein schaffen und Haltung zeigen.
<b>2.5. Hinweis auf Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“</b>	Wird intern kommuniziert

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>3. Fortbildung von pädagogischem Personal im Bereich Diversity und Antidiskriminierung</b>	Jährliche Durchführung des Fachtages „Respekt“.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>4.1. Übersetzung SIBUZ-Infobrief</b>	Übersetzung des SIBUZ Infobriefes „Krieg in der Ferne – Angst zuhause/Hinweise für Eltern“ in die Sprachen Englisch, Arabisch, Türkisch und leichte Sprache.
<b>4.2. Diversitygerechte Sprache</b>	Diversitygerechte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet.
<b>4.3. diversitygerechte Sprache</b>	Sämtliche Korrespondenz (intern/extern) berücksichtigt die geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache – auch bezogen auf Formschriften, individuellen Schriftverkehr und Infomaterial.

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
5. Übersetzungen bei Beratungsgesprächen	Unterstützung der Beratungsgespräche in den SIBUZ durch Dolmetschende (bei Bedarf; finanziert durch Haushaltsmittel).

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie - Abteilung IV/berufliche und zentralverwaltete Schulen**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity-Kompetenz bei Führungskräften beruflicher Schulen erhöhen</b>	Implementierung von Diversity-Aspekten in den Auswahlgesprächen für die Führungskräftenachwuchsqualifizierung. (Diese Qualifizierungsreihe ist Voraussetzung, um sich auf eine Schulleitungsstelle zu bewerben.)

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>2.1. Einführung eines anlassbezogenen Unterstützungssystems für demokratische</b>	Die schulische berufliche Bildung verfolgt als übergeordnete Strategie in Bezug auf Diversity die Weiterentwicklung und Verstetigung des bereits in Teilen initiierten Unterstützungssystems für demokratische Schulentwicklungsprozesse, welches systemisch angelegt und operativ gesteuert wird. Die anlassbezogene Schulprozessentwicklungsbegleitung dient als beratende und moderierende Instanz sowie zur schulentwicklungsbezogenen Prozessberatung (Prävention). Sie fungiert als

<p><b>Schulentwicklungsprozesse der beruflichen Schulen</b></p>	<p>Vermittler für die Kommunikationsprozesse zur Initiierung und Etablierung diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Themen in den Schulen. (Angebotsstruktur basierend auf Freiwilligkeit!) Nach Sondierungsgesprächen wird den Schulen passgenaue externe Expertise zur Begleitung der Schulentwicklungsprozesse angeboten. Mögliche Anlässe können sein: Kommunikation und Rollen der Personen der multiprofessionellen Beratungsteams, Implementation von Schutzkonzepten, Fall- und Beschwerdemanagement, Leitbildentwicklung, Initiierung eines Studientages, Gründung einer Antidiskriminierungsgruppe, Beratungen der Steuergruppe usw.</p>
<p><b>2.2. Umsetzung von Diversity-Trainings und LADG/AGG-Schulungen für alle Führungskräfte beruflicher Schulen</b></p>	<p>Diese Trainings bestehen derzeit aus Veranstaltungen für Führungskräfte, Schulleitungen und Schulaufsichten. Grundlage bildet § 11 Absatz 4 des LADG und das Rundschreiben der SenFin (IV Nr. 24-2023). In den genannten Funktionen gibt es im Bereich der beruflichen Schulen ca. 180 Personen. Die Diversity-Trainings finden in Form von Fachtagen für die Schulaufsichtsbereiche statt und fokussieren die diversitätssensiblen Kommunikationsprozesse und Kooperationsstrukturen innerhalb der Schulen und zwischen Schule und Schulaufsicht/Senatsverwaltung. Die LADG/AGG-Schulungen werden ebenso für alle Führungskräfte angeboten. Die Kennzahl über die Beteiligung der Führungskräfte der beruflichen Schulen wird Anfang 2024 erhoben und der SenFin mitgeteilt.</p>
<p><b>2.3. Implementierung von diversitätssensiblen Modulen in bestehenden Führungskräfte-Qualifizierungsreihen für berufliche Schulen</b></p>	<p>In Bezug auf Führungskräftequalifizierungen gibt es in der beruflichen Bildung drei Qualifizierungsreihen, in denen Module verstetigt sind, die sich mit Inklusion, Antidiskriminierung, Diversity (auch geschlechtliche Vielfalt) und demokratischer Schulentwicklung auf den jeweiligen Handlungsebenen befassen. So werden im Bereich der beruflichen Schulen alle Führungskräfte und Schulleitungen nach und nach systematisch geschult.</p>
<p><b>2.4. Empowerment von pädagogischem Personal beruflicher Schulen mit Rassismuserfahrungen</b></p>	<p>Die Fortbildung für Lehrkräfte der beruflichen Schulen bietet in Zusammenarbeit mit dem von der LADS geförderten Projekt DemAnDi Empowermentworkshops für pädagogisches Personal marginalisierter Gruppen insbesondere im Bereich der Rassismuserfahrungen an. Die Teilnehmenden erhalten hier einen geschützten Raum für Austausch und zur Stärkung.</p>
<p><b>2.5. Initiierung eines ganzheitlichen Fortbildungskonzepts im Bereich Diversity für alle Akteure der beruflichen Schulen</b></p>	<p>Im Bereich der Aus- und Fortbildung von Führungskräften, Lehrkräften (zweite und dritte Phase) und pädagogischem Personal ist ein Fortbildungskonzept geschaffen worden, welches unterschiedliche Akteure der Schulen und Schulverwaltung anspricht: Schulaufsichten, Schulleitungen, Funktionsträger/-innen, Lehrkräfte, Lehramtsanwärter/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Beratungslehrkräfte, Bildungsgangbegleiter/-innen usw. Das didaktische Prinzip ist mehrperspektivisch angelegt und fördert die reflexive Auseinandersetzung mit Diversität, Diskriminierung und Demokratie bei den Teilnehmenden. Diversität wird als</p>

	Querschnittsthema aller Säulen von Schulentwicklung und aller Bereiche des Handlungsrahmens Schulqualität begriffen. Die offenen Veranstaltungsangebote werden über die Fortbildung der Lehrkräfte für berufliche Schulen angeboten und gesteuert.
<b>2.6. Laufbahnberatung für Lehrerinnen der beruflichen und zentralverwalteten Schulen</b>	In der Fortbildung für Lehrkräfte der beruflichen Schulen wird eine Laufbahnberatung für Lehrerinnen in Form von Workshops angeboten. Ziel ist es, Lehrerinnen Karrierechancen aufzuzeigen, sie in Bezug auf die Balancierung von Beruf und Familie zu stärken und sie bei der Bewerbung auf Leitungspositionen zu unterstützen.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>3.1. Systematische Sensibilisierung von Lehramtsanwärter/-innen (zweite Phase, Vorbereitungsdienst) der beruflichen Schulen im Bereich Diversity</b>	In der Ausbildung der Lehramtsanwärter/-innen (zweite Phase, Vorbereitungsdienst) der beruflichen Schulen sind seit 2020 in den Schulpraktischen Seminaren Lehreinheiten zur diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Schulentwicklung im Umfang von 12 bis 16 Stunden implementiert. Die Evaluation dieser Lehreinheiten zeigt auf, dass der Bedarf bei Lehramtsanwärter/-innen groß ist und dass eine Verstetigung dieser Themen in den Schulpraktischen Seminaren als sinnvoll erachtet wird. Mittlerweile haben 11 Gruppen von Lehramtsanwärter/-innen (ca. 190 Personen) diese Lehreinheit durchlaufen. Nächstes Ziel ist die curriculare Verankerung dieser Lehreinheit in der Lehramtsausbildung (berufliche Schulen).
<b>3.2. Förderung der inklusiven Handlungskompetenz von Lehrkräften beruflicher Schulen für die Weiterentwicklung zur inklusiven Schule</b>	Im Rahmen der Fortbildung für Lehrkräfte der beruflichen Schulen ist ein Arbeitskreis ‚Inklusion‘ neu strukturiert worden. Zur Unterstützung der inklusiven Schulentwicklung besteht insbesondere zur Unterrichtsentwicklung ein Fortbildungsangebot für Lehrkräfte und pädagogisches Personal bezüglich der inklusiven didaktischen Planung von Unterricht und Lernsituationen zum selbstverantwortlichen, individuellen Lernen unter Berücksichtigung verschiedener Förderschwerpunkte. Zusätzlich zum Fortbildungsangebot bieten die Multiplikatoren/-innen Schulberatungen zur Weiterentwicklung inklusiver Strukturen auf der Ebene der Einzelschule an. Außerdem sind viermal pro Jahr tagende Netzwerksitzungen der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Inklusion der beruflichen Schulen und Oberstufenzentren zu inklusiven Themen systemisch verankert.

<p><b>3.3. Unterstützung von Lehrkräften beruflicher Schulen zur durchgehenden Sprachbildung</b></p>	<p>Der Arbeitskreis ‚Sprachbildung OSZ‘ wurde hinsichtlich der Schulberatung und der Fortbildungsangebote stärker fokussiert auf die Erstellung von Sprachbildungskonzepten in den Schulen. Es besteht durch den Arbeitskreis ein Beratungs- und Fortbildungsangebot für Lehrkräfte an beruflichen Schulen bei der Gestaltung eines sprachsensiblen Fachunterrichts und zum Abbau bestehender Sprachbarrieren. Der Arbeitskreis betreut ebenso die Sprachbildungskoordinatoren/-innen sowie die Sprachbildungsbeauftragten der beruflichen Schulen und Oberstufenzentren.</p>
<p><b>3.4. Unterstützung der Lehrkräfte beruflicher Schulen in Willkommensklassen (Neuzugewanderte/ Geflüchtete)</b></p>	<p>Die Integration von neu zugewanderten Jugendlichen ab 16 Jahren in das Berufsausbildungssystem ist einer der Schwerpunkte des Arbeitskreises ‚Willkommensklassen und IBA‘. Hierfür werden Lehrkräfte zur Einrichtung von Willkommensklassen (Grundsatzkonzept und Didaktik), zur Orientierung sowie Bildungs- und Berufswegeplanung von Neuzugewanderten beraten und geschult. Die AG Neuzuwanderung als Gremium für Verantwortliche, Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal informiert in zehn Sitzungen pro Schuljahr über Inhalte und Organisation der Beschulung in den Willkommensklassen sowie über die Herstellung von Chancengerechtigkeit (z.T. 170 Klassen mit Jugendlichen aus rund 90 Herkunftsländern).</p>
<p><b>3.5. Diversitätssensible Qualifizierung von Beratungslehrkräften</b></p>	<p>In der modularen Qualifizierungsreihe, die das 13. SIBUZ für angehende Beratungslehrkräfte in berufliche Schulen und Oberstufenzentrum durchführt, gibt es je ein Modul zu den Themen „Schulische Prävention“ und „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ (letzteres durchgeführt vom Träger „Queerformat“) im Umfang von je 2 Doppelstunden.</p>
<p><b>3.6. Vernetzung der Ansprechpartner/-innen der multiprofessionellen Beratungsteams</b></p>	<p>Das 13. SIBUZ (Schulpsychologisches und Inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum) berät und begleitet die multiprofessionellen Beratungsteams.</p> <p>Die Schulsozialarbeiter/-innen haben eine abgesprochene Vernetzungs- und Fortbildungsstruktur, die in einem Dachkonzept verankert ist und regelmäßig evaluiert wird.</p> <p>Einmal jährlich finden Fachtage für multiprofessionelle Beratungsteams (Sozialarbeitende an Schulen, Beratungslehrkräfte und Kontaktlehrkräfte für Schulische Prävention) statt. Thema des Fachtages 2021 war „Ambiguitätstoleranz in der Schule“.</p> <p>Anfang September 2023 wurde bei den Absolventen/-innen der Qualifizierungsmaßnahme zur Mobbing-Intervention für schulinterne Tandems (Kontaktlehrkraft für Schulische Prävention plus Beratungslehrkraft und/oder Sozialarbeitende an Schulen) in Kooperation mit contigo - Schule ohne Mobbing e. V. der Bedarf, sich regelmäßig zu Mobbing-Vorfällen an beruflichen Schulen und Oberstufenzentren auszutauschen, abgefragt. Das Auftakttreffen der Austauschgruppe wird im Herbst 2023 stattfinden.</p>



## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>4.1. Informationsangebote diversitätssensibler gestalten</b>	Geschlechtssensitive Aspekte werden in den jeweiligen Materialien und Kampagnen und bei den digitalen Anmeldeformularen z. B. der Ferienschule und der Willkommensklassen berücksichtigt (diversitätssensible Bildauswahl, Kategorie ‚divers‘ bei Geschlecht, etc.) Mit Publikationen und Kampagnen informiert Abt IV Schüler/-innen, Eltern, pädagogisches Personal über die vielfältigen Angebote der schulischen beruflichen Bildung.
<b>4.2. Erreichen einer breiten Öffentlichkeit für die Angebote der Standorte der Jugendberufsagentur Berlin</b>	Für die Öffentlichkeitsarbeit der Standorte der Jugendberufsagentur Berlin (JBA) im Verantwortungsbereich der Netzwerkstelle der Jugendberufsagentur Berlin wurden und werden Flyer zu den Angeboten der JBA in den Sprachen Englisch, Arabisch, Türkisch, Ukrainisch, Farsi sowie in Leichter Sprache erstellt. Auf der Webseite sind Bilder diversitätssensibel ausgewählt. Die Informationen werden in den Sprachen Englisch, Arabisch, Bulgarisch, Rumänisch, Russisch, Farsi, Polnisch, Serbisch und Türkisch angeboten.

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>5.1. Konkretisierung der Aufgaben und Stärkung der Personen in multiprofessionellen Beratungsteams der beruflichen Schulen</b>	<p>An allen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren sind multiprofessionelle Beratungs- und Unterstützungssysteme verortet und mit folgenden Funktionen ausgestattet: Schulsozialarbeiter/-innen, Beratungslehrkräfte, Bildungsbegleitungen (IBA und BAM), Kontaktlehrkräfte für schulische Prävention, Inklusionskoordinator/-innen. Diese Personen fungieren als Ansprechpersonen für Schüler/-innen sowie Lehrkräfte. Für mehr Transparenz über die Arbeitsfelder gibt es eine Übersicht mit den jeweiligen rechtlichen Grundlagen und Arbeitsschwerpunkten der zuständigen Ansprechpersonen. Diese Übersicht soll dazu beitragen, dass durch eine Konkretisierung der jeweiligen Arbeitsschwerpunkte die Zuständigkeiten klarer zugeordnet werden können und so die Wirksamkeit der multiprofessionellen Beratungsteams weiter erhöht wird.</p>
<b>5.2. Inklusive Öffnung der Jugendberufsagentur Berlin</b>	<p>Die strukturelle Verzahnung der bisherigen Angebote der Partner der Jugendberufsagentur Berlin mit den Angeboten des Rechtskreises SGB IX wurde in umfangreichen Workshops unter Beteiligung aller relevanten Akteure erarbeitet. Zur Unterstützung der Weiterentwicklung der Barrierefreiheit an den Standorten der Jugendberufsagenturen wurden an sechs Standorten Fachbegehungen durch Experten in eigener Sache durchgeführt, deren Empfehlungen den untersuchten sowie den anderen Standorten zur Verfügung stehen.</p>
<b>5.3. Diversitätssensible Ausgestaltung der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA): Bildungsbegleitung und IBA-Rahmenlehrplan</b>	<p>Zur Berufswegeplanung und Erreichung der beruflichen Anschlüsse (Berufsausbildung) unterstützen rund 80 Bildungsbegleitungen Jugendliche ohne und mit Migrationsgeschichte (65%, davon 33% Neuzugewanderte) in der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA). Der IBA-Bildungsgang basiert auf dem differenzierenden IBA-Rahmenlehrplan mit fünf berufsfeldübergreifenden Fächern in vier Stufen und mit 14 Berufsfeldern in zwei Stufen, der alle Jugendlichen in heterogenen Klassen auf den Übergang in unterschiedliche Berufsausbildungen chancengerecht vorbereitet.</p>
<b>5.4. Diversitätssensible Stärkung in Willkommensklassen: Orientierungsbegleitung, didaktische Aspekte und Anmeldung</b>	<p>Zur Orientierung, zur schulischen und kulturellen Integration sowie zur Bildungs- und Berufswegeplanung von Neuzugewanderten wurden seit August 2023 Orientierungsbegleitungen in 20 Schulen eingerichtet und in Seminaren für Mehrsprachigkeit der Humboldt-Universität sowie durch den in der Fortbildung angesiedelten Arbeitskreis ‚Willkommensklassen und IBA‘ geschult. Das bereits bestehende Willkommenscurriculum wird z.Zt. nach der Studentafel bearbeitet und um Aspekte u. a. der Demokratiebildung, der interkulturellen Kommunikation und von Diversity erweitert. Die</p>

	Anmeldung in die Willkommensklassen über das OSZ-Webportal sowie Informationen in zehn Sprachen ermöglichen den niedrigschwelligen Zugang für Jugendliche, Erziehungsberechtigte, Clearingsstellen und weitere Einrichtungen.
<b>5.5. Erhöhung der Chancengerechtigkeit bei Übergängen und in der Kompetenzentwicklung durch die Ferienschule Berufliche Bildung</b>	Das zusätzliche Bildungsangebot in den Ferien dient der Chancengerechtigkeit und unterstützt Jugendliche ohne und mit Migrations- und Fluchtgeschichte aus allen Bildungsgängen und deren erfolgreiche Übergänge im Berufsschulsystem (rund 10.000 Teilnahmen, davon 70% Neuzugewanderte aus 71 Herkunftsländern, Sprachstände von A1.1 bis C.1.2 GER, Umsetzung 2020-2023). Den Unterricht in Deutsch, Mathematik, Englisch und zur digitalgestützten Berufswegeplanung besuchen 79% männliche und 21 % weibliche Jugendliche, die in Kleingruppen ihre interkulturellen und sozialen Kontakte untermauern (81% Zufriedenheit). Die digitale Anmeldung im OSZ-Webportal sowie Informationen in zehn Sprachen für Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten ermöglichen den niedrigschwelligen Zugang zum Angebot.
<b>5.6. Einführung eines Schutzkonzeptes zur Prävention von sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung in den beruflichen Schulen und Oberstufenzentren</b>	Das 13. SIBUZ bietet den beruflichen Schulen und Oberstufenzentren, die sich im Erarbeitungsprozess eines Schutzkonzeptes zur Prävention von sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung befinden, regelmäßige Vernetzungstreffen zum Austausch untereinander und zur Information über die einzelnen Bausteine des Schutzkonzeptes, hilfreiche Methoden und Materialien zur Konzeptentwicklung sowie potenzielle Kooperationspartner/-innen an. Alle Schulen werden bei Bedarf individuell und punktuell im Erarbeitungsprozess durch das 13. SIBUZ unterstützt, z. B. bei der Planung von Studientagen oder der konkreten Umsetzung einzelner Bausteine des Schutzkonzeptes in den jeweiligen Schulen.
<b>5.7. Regelmäßige Informationen über Angebote für Kontaktlehrkräfte für schulische Prävention</b>	In einem monatlich erscheinenden Newsletter werden die Kontaktlehrkräfte für schulische Prävention kontinuierlich über aktuelle Beratungs- und Fortbildungsangebote, Anlaufstellen und Materialien zu den Themen Antidiskriminierung und Diversity informiert, z. B. Workshops für Lernende und Fortbildungen für Lehrende zur Prävention von religiös begründetem Extremismus sowie zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention; Podcast „Lernen & Handeln gegen Rassismus“; Handreichung zum schulischen und pädagogischen Umgang mit rechten, rassistischen, antisemitischen und antifeministischen Inhalten in Klassenchats; Projekttag zur kritischen Auseinandersetzung mit Männlichkeit und zur Förderung gewaltfreier Handlungsweisen; Themendossier Klassismus in Schulen; Dossier mit Film- und Lernmaterial zum Thema Trans* in Familie und Schule.
<b>5.8. Diskriminierungskritische Stärkung der Schulen durch Schulsozialarbeit</b>	<b>Gesamtbericht Schulsozialarbeit der beruflichen Schulen und OSZ 2022:</b> Seit dem Schuljahr 2022/2023 verfügen alle öffentlichen beruflichen Schulen und Oberstufenzentren über insgesamt 48,4 sogenannte Vollzeiteinheiten (Stellen) Schulsozialarbeit, verteilt auf 59 Fachkräfte mit unterschiedlichen Stellenanteilen. 16 Beschäftigte sind bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie angestellt. Eine Stelle wurde in der Berufsschule des Pestalozzi-Fröbel-Hauses eingerichtet. Alle anderen sind über fünf freie Träger der Jugendhilfe über das Landesprogramm

	<p>„Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen“ finanziert. Rein rechnerisch fallen damit durchschnittlich 1.320 Lernende auf eine Stelle Schulsozialarbeit.</p> <p><b>Diversity/ Gender Mainstreaming:</b> An 23 Schulen wurden Einzelberatungen und Mediationen angeboten. 24-mal wurden Projekte, AGen, Patenschaften, Peerprojekte oder Gendertoiletten erwähnt. Die Haltung der Schule und Schulsozialarbeit trägt zur Haltungsentwicklung der gesamten Schule bei (21). Weitere wichtige Aspekte der Arbeit war die Kooperation mit den RespectCoaches und mit anderen externen Partnern (5), die Kontaktpersonen für geschlechtliche Vielfalt / Diversity (5) oder Fortbildungen für Lehrkräfte und pädagogisches Personal (4).</p>
--	--

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Finanzen, Landesfinanzservice, Verwaltungsakademie**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenausschreibungen</b>	1.1. Die Stellenausschreibungen der SenFin einschl. LFS und VAK sind grundsätzlich diversitätssensibel gestaltet. U. a. durch (nicht abschließend): Verwendung einer geschlechtsneutralen Bezeichnung der Arbeitsgebiete und Arbeitsbeschreibungen. Stellenausschreibungen sind so gestaltet, dass kein mittel- oder gar unmittelbares altersdiskriminierendes „Wording“ verwendet wird, um stets sämtliche Altersgruppen anzusprechen. Das klare Bekenntnis zur Vielfalt zielt darauf ab, Bewerbende verschiedenster Gruppen für die SenFin gewinnen zu können.
<b>2. Abfrage der Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen</b>	2.1. Die Diversitykompetenz fließt stets in strukturierte Auswahlverfahren für Führungskräfte ein. Bei Mitarbeitenden mit hohem Diversitybezug im Aufgabengebiet findet die Prüfung der Kompetenzausprägung ebenso statt.
<b>3. Abfrage der Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen</b>	3.1. Im Kontext einer diversityorientierten Gestaltung der Gespräche wird auf Barrierearmut geachtet. Zudem wird die Auswahlkommission entsprechend des Frauenförderplans paritätisch besetzt. Die weitere Gestaltung richtet sich individuell an den Diversitymerkmalen von Bewerbenden aus (z. B. einfache Sprache).
<b>4. Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen</b>	4.1. siehe hierzu Handlungsfeld 2, Maßnahme 5.1. Die Auswahlverantwortlichen nehmen an Schulungen und Diversitytrainings teil.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbildes „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Interne Veröffentlichung des Leitbildes „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“</b>	1.1. Veröffentlichung des Leitbildes auf der hausinternen Diversity-Seite im Beschäftigtenportal 1.2. Anbringung der Diversity-Plakate in den Fluren des Dienstgebäudes der SenFin in der Klosterstraße 59. 1.3. Das Diversity-Leitbild liegt der Willkommensmappe für neue Beschäftigte des Hauses bei.
<b>2.1 Berücksichtigung des Diversity Managements im Personalmanagementkonzept</b>	2.1. Die hausinternen Maßnahmen des Diversity Managements wurden bei der Erstellung eines Personalmanagementkonzeptes berücksichtigt.
<b>3.1 Fortführung des SenFin Frauennetzwerkes</b>	3.1. Seit 2020 finden regelmäßig behördeninterne Frauennetzwerktreffen (SenFin einschl. LFS und VAK) zu den verschiedensten Themen statt. Die Themenschwerpunkte werden von den Mitgliedern gewählt.
<b>4. Bewerben von Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende</b>	4.1. Im hausinternen Beschäftigtenportal ist auf der Fortbildungsseite ein E-Learning-Angebot der VAK Berlin zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) eingestellt worden. 4.2. Im Beschäftigtenportal wird auf der Fortbildungsseite auf die Schulungsangebote der VAK und der LADS-Akademie speziell zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung hingewiesen.
<b>5. Durchführung von Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende</b>	5.1. Die Empfehlungen des Rundschreibens RS IV Nr. 24_2023 werden berücksichtigt und flächendeckend umgesetzt. Alle Führungskräfte sollen an Diversity-Schulungen und Diversity-Trainings teilnehmen. Dazu wird der individuelle Fortbildungsstatus der Führungskräfte erfasst, quantitativ bedarfsgerecht abgedeckt sowie ein Bildungscontrolling noch offener Diversity-Schulungen und Diversity-Trainings für Führungskräfte durchgeführt. 5.2 Für Mitarbeitende sind die Bildungsangebote der VAK sowie der LADG fakultativ.

**Senatsverwaltung für Finanzen, Landesfinanzservice, Verwaltungsakademie**

<b>6. Sichtbarmachung der Themen Diversity und Antidiskriminierung</b>	6.1. Im Beschäftigtenportal wird auf der Diversity-Seite umfassend über die Themen Diversity und Antidiskriminierung informiert (u .a. über die Dimensionen von Diversity, über das AGG, über das Verhalten bei Diskriminierung, Diversity-Maßnahmen in der SenFin).
<b>7. Förderung von Mitarbeitendennetzwerken</b>	7.1. Beschäftigten der SenFin einschl. LFS und VAK steht das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung zur Vernetzung offen. 7.2. Netzwerktreffen werden regelmäßig über das Beschäftigtenportal weitergegeben / angekündigt.



## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen</b>	1.1. Über das hausinterne Beschäftigtenportal wurden alle Beschäftigten über die (freiwillige) Verwendung ihrer Pronomen in der eigenen E-Mail-Signatur informiert.
<b>2. Berücksichtigung einer diversitysensiblen Ikonografie / Bildauswahl</b>	2.1. SenFin achtet in der Ikonografie auf die Vielfalt und nutzt bei der Wahl der Emojis die gegebene Diversity-Bandbreite (unterschiedliche Hautfarben, Religionen, (Alter), Behinderung und sexuelle Identität). 2.2. In der Bildsprache versucht SenFin, tradierte Muster aufzubrechen und die Vielfalt der Berliner Stadtbevölkerung aufzugreifen.
<b>3. Aufgreifen Diversity-relevanter Themenstellungen</b>	3.1. SenFin greift und unterstützt relevante Diversity-Themenstellungen wie die Etablierung des Regenbogennetzwerkes.
<b>4. Nutzung der Personalpronomen in E-Mail-Signaturen</b>	4.1. Empfehlung der Anwendung des Rundschreibens SenFin IV Nr. 5 (2023) über die Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen im Ermessen der Beschäftigten auf freiwilliger Basis.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Landesverwaltungsamt**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl****Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests</b>	1.1. Umsetzung der landesweiten sowie rechtlichen Vorgaben.
<b>2. Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen</b>	2.1. Lfd. Zusammenarbeit mit SenFin - Landespersonal - (über dieses: Teilnahme an Personalmessen etc.). Wird ab 2024 verstärkt, ggf. durch eigenes Marketing in der Funktion als landesweites Personalrecruitment; Kontakte zur anderen Bildungsträgern (Berufsbildungswerke u. ä.) - Bereitstellung von Praktikumsplätzen mit dem Ziel, neue Interessent/innen anzusprechen.
<b>3. Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen</b>	3.1. Sensibilisierung der Führungskräfte zur Selbstlernverantwortung erfolgt, verpflichtende Inhouseschulung geplant (bislang in Abhängig von VAK-Möglichkeiten und Pandemieschwierigkeiten, ggf. jetzt über LADS-Stelle Unterstützung für Schulungen und Dozenten suchen).

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur; Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“</b>	1.1. Sensibilisierungsschulungen (va. zum Thema Vielfalt als Chance sehen): pandemiebedingt und Engpässe bei VAK erst 2024 möglich. Konzeptionierung in Arbeit; Informationsbereitstellung auf Mitarbeitenden-Portalen etc. in Konzeptionierung; Thematik wird – wie aktuell im Jahr 2023 z. B. bei den hausweiten BEM-Schulungen erfolgt, auch in anderen Themenkomplexen aktiv mitbehandelt.
<b>2. Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken</b>	2.1. Pandemiebedingt Konzeptionieren und Angebote („organisatorischen Rahmen geben“) ab dem Jahr 2024.
<b>3. Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse</b>	3.1. Verstärkt durch hausweite Konzeptionierung ab 2024.

## Handlungsfeld 3: Ausbildung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

- **Das LVwA ist derzeit keine Ausbildungsbehörde (SenInnSp/SenFin). Für die vermehrt gewonnenen quereinsteigenden Dienstkräfte werden die Vielfalt-Themen in den Aus- und Fortbildungsunterlagen, -konzepten und -schulungen aktiv berücksichtigt.**

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Steuerverwaltung - Berliner Finanzämter**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen als Beschäftigte in der Berliner Steuerverwaltung - Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	1.1. Stellenanzeigen werden diversitygerecht formuliert. In den aktuellen Stellenausschreibungen der Berliner Steuerverwaltung findet sich der Passus: „Vielfalt ist einer unserer zentralen Organisationswerte. Daher begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“
<b>2. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen als Beschäftigte in der Ausbildung, dem dualen Studium und dem Einstieg als Regierungsrätin und Regierungsrat</b>	2.1. Steigerung der Außenwahrnehmung der Diversität der Berliner Steuerverwaltung durch Ausrichtung der neuen Werbekampagne für die Steuerverwaltung „Geht-Auf-Uns“ mit Darstellung mehrerer Diversity-Dimensionen. Die Werbung schließt die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft, Religion und Behinderung ein.
<b>3. Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur</b>	3.1. Bei den Auswahlverfahren zur Gewinnung von Nachwuchsführungskräften der Laufbahngruppe 2.2 ist geplant, ab 2024 das Thema Diversity durch eine entsprechende Fragestellung aufzunehmen. 3.2 Bei den Auswahlverfahren zur Gewinnung von Nachwuchsführungskräften 2.2 setzen sich die wertenden Beobachtenden in der Regel aus Führungskräften der Laufbahngruppe 2.2 zusammen, die gemäß § 11 Abs. 4 S. 2 LADG an entsprechenden Schulungen teilgenommen haben oder teilnehmen werden.

<b>4. Diversitygerechte Ansprache</b>	4.1. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für die Laufbahnhauptgruppen (LfbGr.) 1.2, 2.1. und 2.2 kann bei Rexx zwischen „männlich/weiblich/divers/ohne Angabe“ ausgewählt werden. Die Entscheidung wird im weiteren Verfahren bei der Anrede berücksichtigt.
---	---

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Ausschreibungsverfahren</b>	1.1. In allen Stellenausschreibungen der Berliner Steuerverwaltung findet sich der Passus: „Vielfalt ist einer unserer zentralen Organisationswerte. Daher begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“
<b>2. Schulung zu Aspekten der Diversität für die Berliner Steuerverwaltung</b>	2.1. Angebote zu Fortbildungen zur Diversität nach § 11 LADG bei der VAK, der LADS-Akademie und künftig an der Finanzschule Berlin.
<b>3. Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur</b>	3.1. Bei den Auswahlverfahren zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften der LbGr. 2.1. ist geplant, ab 2024 das Thema Diversity durch eine entsprechende Fragestellung aufzunehmen. 3.2. Bei den Auswahlverfahren zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften der LfbGr. 2.1. setzen sich die wertenden Beobachtenden in der Regel aus Führungskräften der Laufbahnhauptgruppe 2.2 zusammen, die gemäß § 11 Abs. 4 S. 2 LADG an entsprechenden Schulungen teilgenommen haben dürften oder, sobald für den Personenkreis Führungskräfte ein entsprechendes Schulungsangebot besteht, teilnehmen werden.

	<p>3.3. Regelmäßige Durchführung eines Führungskräftefeedbacks. Hierin wird auch das Thema diversitygerechte Führung aufgegriffen.</p> <p>3.4. Es erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit der Gesamtfrauenvertretung. Im Rahmen der regelmäßigen Erstellung des Frauenförderplans, der Ausrichtung der Gleichstellungskonferenz und des Austauschs über die Entwicklungen werden auch Unterrepräsentanzen in den Blick genommen und Frauen fördernde Lösungsmöglichkeiten besprochen.</p>
<b>4. diversitygerechte Onboardingprozesse</b>	4.1. Erfassung des Migrationshintergrundes gem. § 8 PartMigG auf freiwilliger Basis der Bewerbenden.
<b>5. Diversity-Kompetenz in Beurteilungen für Führungskräfte</b>	5.1. In den Beurteilungen der Führungskräfte finden migrationsgesellschaftliche Kompetenzen als Teilaspekt sozialer und fachlicher Kompetenz Berücksichtigung, vgl. auch § 5 Abs. 2 PartMigG. Die Aufnahme eines eigenständigen Einzelmerkmals „Diversity-Kompetenz“ in die Anforderungsprofile ist zurzeit in Prüfung und Bedarf wegen des einhergehenden umfangreichen Beteiligungsregimes weiterer Abstimmungen.
<b>6. Förderung von Mitarbeitendennetzwerken</b>	<p>6.1. Bediensteten der Steuerverwaltung steht das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung zur Vernetzung offen.</p> <p>6.2 Auszubildenden und dual Studierende der Steuerverwaltung mit Behinderung steht das Netzwerk für schwerbehinderte Nachwuchskräfte zum Austausch zur Verfügung.</p>



### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity Schulungen für Nachwuchsführungskräfte</b>	1.1. Teilnahme an verpflichtenden Schulungen zur Thematik Diversity für Nachwuchsführungskräfte des Führungskräftepools und im Rahmen der Arbeitsgemeinschaften der Regierungsrätinnen und Regierungsräte, mit Schwerpunkt Frauenförderung, Gleichstellung sowie Diversity.
<b>2. diversitygerechte Überarbeitung der Lehrmaterialien</b>	2.1. Die Skripte zu den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften berücksichtigen die geschlechter- gerechte Sprache, soweit keine geschlechterneutrale Formulierung verwendet werden kann (z. B. die Sachbearbeiter/innen bzw. Bearbeiter/innen bzw. Sachgebietsleitung).
<b>3. Förderung der Inklusiven Ausbildung</b>	3.1. In 2023 wurde im Referat III K eine Stelle geschaffen, die das Thema „inklusive Ausbildung in den Berliner Finanzämtern“ weiter ausbauen und konzeptionell hinterlegen soll. 3.2. Regelmäßige Teilnahme des Bereichs „Grundsatzangelegenheiten der Ausbildung“ an Treffen zum Thema inklusive Ausbildung, um regelmäßig im Austausch zu sein. Bei Bedarf erfolgt die Weitergabe der Informationen an die Ausbildungsleitungen.

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache</b>	<p>1.1. Vermittlung einer bürgernahen und geschlechtergerechten Sprache der Steuerverwaltung in den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften der Ausbildung der Laufbahngruppe 1.2 bzw. im dualen Studium der Laufbahngruppe 2.1</p> <p>1.2. Mit dem Ziel, die Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern zu verbessern und die Akzeptanz zu erhöhen, wird in der Steuerverwaltung nachhaltig daran gearbeitet, eine bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache zu etablieren. Den Berliner Finanzämtern steht dafür seit März 2022 das Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ zur Verfügung. Die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen für das Verfassen von Schreiben an Bürgerinnen und Bürger sollen den Prozess unterstützen. Zusätzlich stehen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als Ansprechpersonen für die Beschäftigten in allen Berliner Finanzämtern zur Verfügung. Die wesentlichen Inhalte des Basisregelwerks werden zudem allen Beschäftigten anhand eines E-Lernprogramms vermittelt, dass ab dem Jahr 2024 eingesetzt werden soll.</p>
<b>2. diversitysensible Bildauswahl</b>	<p>2.1. Präsentation der Vielfalt in der Zusammensetzung der Belegschaft der Berliner Steuerverwaltung im Zuge der neuen Werbekampagne „Geht-Auf-Uns“ mit Darstellung der Diversity-Dimensionen Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft, Religion und Behinderung.</p>
<b>3. Nutzung der Personalpronomen in E-Mail-Signaturen</b>	<p>3.1. Empfehlung der Anwendung des Rundschreibens SenFin IV Nr. 5 (2023) über die Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen im Ermessen der Dienstkräfte auf freiwilliger Basis.</p>
<b>4. diversitysensible Ansprache der Bewerbenden</b>	<p>4.1. Im Online-Bewerbungsportal der Berliner Steuerverwaltung (berlin.de/geht-auf-uns) steht den Bewerbern eine diversitygerechte Ansprache (m/w/d) zur Auswahl und wird im weiteren Einstellungsprozess für die Korrespondenz genutzt.</p>

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen</b>	<p>1.1. Diversitygerechte Anpassung der Stellenanzeigen.</p> <p>1.2. Workshop mit der Fachstelle DOKE (Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin) zu dem Thema „Vielfaltsorientierte Personalgewinnung“ gekoppelt mit einem Workshop „Lightning Decision Jam“, Begleitung einer Veranstaltung zur Nachwuchsgewinnung („Virtueller Karriereabend“) durch DOKE mit Vor- und Nachbereitungsworkshop zum Thema „Konzeption diskriminierungskritischer, beteiligungs- und empowermentorientierter Akquiseformate für die mit der Nachwuchsgewinnung und den Auswahlgesprächen für den höheren Justizdienst betrauten Referent*innen.</p> <p>1.3. Vielfaltsgerechte Ansprache in allen Akquiseformaten zur Nachwuchsgewinnung für den höheren Justizdienst.</p> <p>1.4. Sichtbarmachung der Vielfalt der Beschäftigten im Justizvollzug auf den Kampagnenfotos der Werbekampagne ARBEITEN IM JUSTIZOLLZUG #volldeins.</p> <p>Menschen mit Migrationsgeschichte sind seit Januar 2023 auf den Kampagnenfotos sichtbar.</p>
<b>2. Berücksichtigung von Diversity bei der Einstellung</b>	<p>2.1. Diversitygerechte Gestaltung von Vorstellungsgesprächen.</p> <p>2.2. Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-/Antidiskriminierungsschulungen.</p> <p>2.3. In Auswahlgesprächen wird neben der erforderlichen sozialen Kompetenz (§ 9 Nr. 4 DRiG) explizit auch die Diversity Kompetenz der Bewerber*innen abgefragt und in Bezug zum Berufsalltag gesetzt.</p> <p>2.4. Bevorzugte Berücksichtigung von Bewerber*innen mit Migrationsgeschichte im Auswahlverfahren und bei der Einstellung nach den Vorgaben des PartMigG.</p>
	<p><b>Anmerkung: weitere Maßnahmen wurden in gemeinsamer Zuständigkeit von SenJustV und Kammergericht durchgeführt. Diese sind im Bericht des Kammergerichts aufgeführt.</b></p>

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1. Führungskräfte sind für das Themenfeld Diversity sensibilisiert und verfügen über Diversity-Kompetenz</b></p>	<p>1.1. Insbesondere bei Führungskräften wird bei allen Auswahlverfahren das Themenfeld Diversity im Auswahlgesprächen berücksichtigt.</p> <p>1.2. Führungskräfte werden regelmäßig auf die Verpflichtung zur Wahrnehmung von Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen gem. § 11 Absatz 4 LADG mit dem Hinweis auf das e-Learning Angebot und den weiteren Angeboten der VAK sowie der themenbezogenen Fortbildungen der LADS Akademie hingewiesen und es werden Inhouseveranstaltungen zu der Thematik durchgeführt.</p> <p>1.3. Im Rahmen des Fortbildungsprogramms KompetenzPLUS setzen sich Führungsnachwuchskräfte während des Potentialanalyseverfahrens im Interview und in der Fallstudie mit dem Thema Diversity intensiv auseinander.</p> <p>1.4. Im Rahmen des Onboardingprozesses wird bei neuen Führungskräften der Fortbildungsstand abgefragt und im Rahmen der Einarbeitung der Hinweis zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gegeben.</p>
<p><b>2. Diversity-Kompetenz ist in den Anforderungsprofilen verankert</b></p>	<p>2.1. Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG sind in den Basis-Anforderungsprofilen und Beurteilungen integriert.</p>

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Richter*innen und Staatsanwält*innen in der Berliner Justiz verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Bedarfsgerechte Erweiterung des Fortbildungsangebots für Richter*innen und Staatsanwält*innen in der Berliner Justiz: Neukonzipierung und Durchführung folgender Fortbildungsveranstaltungen: - „Vielfalt in der Justiz“, 3-tägig, 2023, Deutschen Richterakademie - Landesantidiskriminierungsrecht für Führungskräfte (1-tägig, 2023, GJPA) - Einführung in das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), 2022, 1-tägig, GJPA) - Fachtagung Antisemitismus (2021, 2022 und 2023, 1-tägig, GJPA) - Modul Genderkompetenz im Rahmen der Fortbildungsreihe „Perspektive Führung“ (2022, ½-tägig und 2023, 1-tägig, jeweils GJPA) - Grundlagen des AGG und der Beschwerdebearbeitung für AGG-Beschwerdestellen (2023, 1-tägig, GJPA).
<b>2. Diskriminierungsfreie Ausbildung und Prüfung von Jurist*innen</b>	2.1. Stärkung der Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Ausbildung und Prüfung, insbesondere: - Gewährung von Nachteilsausgleich in der Prüfung; - Diversitygerechte Ausgestaltung von Prüfungsaufgaben; - Dialog mit dem Kammergericht und den Studierenden/Referendar*innenvertretungen zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Prüfung; - Zusammenarbeit mit der LADS im zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Prüfung, Hinweis auf die LADG-Ombudsstelle auf der GJPA-Website beabsichtigt; - Möglichkeit der Inanspruchnahme der AGG-Beschwerdestelle für Referendar*innen mit Hinweis auf der Website der Referendarabteilung des Kammergerichts; - Evaluationsmerkmal der diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Arbeitsgemeinschaften.

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1. Barrierefreier diversityger. Zugang zu Informationen der Stiftungsaufsicht</b></p>	<p>1.1. Neukonzeptionierung der Website der Stiftungsaufsicht und Umsetzung des Konzepts unter Inanspruchnahme externer Expertise. Maßnahme läuft derzeit. Informationen der Stiftungsaufsicht sind zugänglich, wobei den Anforderungen der Barrierefreiheit sowie einer geschlechter- und diversitätsgerechten Sprache ebenso Rechnung getragen wird wie allgemein dem Aspekt einer besseren Erreichbarkeit/Aufbereitung von Informationen, auch unter Berücksichtigung verschiedener Ausgangslagen von Adressat*innen.</p> <p>1.2. Überarbeitung der fachlichen Inhalte unter Berücksichtigung der nebenstehend genannten Aspekte. Maßnahme läuft derzeit.</p>

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Verbesserung der Verständigung mit nichtdeutschsprachigen Gefangenen</b>	1.1. Ausbau der Angebote des Zentralen Dolmetscherdienstes für alle Vollzugsanstalten. [Die Schaffung der technischen Voraussetzungen für Videodolmetschen ist für das nächste Haushaltsjahr angemeldet] 1.2. Erfassung der Anzahl der Gefangenen mit Bedarf an fremdsprachiger Therapie/Beratung durch die Vermittlungsstelle für externe Psychotherapie; Erweiterung des Netzwerks fremdsprachiger Therapeut*innen durch gezielte Ansprache fachlich geeigneter Therapeut*innen.
<b>2. Vertiefte Kenntnisse über die Vielfalt der Gefangenen in den Justizvollzugsanstalten</b>	2.1. Veranlassung einer systematischen statistischen Erfassung aller Zugänge in der Justizvollzugsanstalten des Offenen Vollzuges hinsichtlich verschiedener demografischer und kriminologischer Merkmale (Zugangstatistik) als Grundlage für weiterführende Analysen.



**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Kammergericht**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl****Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung in der Berliner Justiz</b>	1.1. Vorhaben „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ für dezentralen Akquiseansatz unter Einbindung aller Gerichte und Strafverfolgungsbehörden der Berliner Justiz (z. B. durch Kooperationen mit Schulen und migrantischen Organisationen im jeweiligen Bezirk); eigene Stelle für Koordinator/in des Vorhabens am Kammergericht 1.2. Anpassung der Eignungsdiagnostik zum Abbau von Barrieren für eine erfolgreiche Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund (z. B. Anpassung des erforderlichen Sprachniveaus) 1.3. Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk in Kreuzberg zur Ausbildungsvorbereitung für eine erfolgreiche Bewerbung in der Berliner Justiz (sog. Justizklassen)
<b>2. Berücksichtigung von Aspekten der Vielfalt bei der Akquise</b>	2.1. Diversitätssensible Werbung um Justizberufe (z. B. angepasste Master-Layouts, Verwendung anderer Sprachen als deutsch bei Slogans, gezielte Werbung in Medien, die in relevanten Zielgruppen genutzt werden, Posts zum Thema „Vielfalt“ in sozialen Medien)

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1. Führungskräfte und Mitarbeitende der ordentlichen Gerichte der Berliner Justiz verfügen über diversityrelevante Kenntnisse</b></p>	<p>1.1. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende der ordentlichen Gerichte der Berliner Justiz. Auswahl (inklusive der Angebote der Kooperationspartner der Verwaltungsakademie Berlin und Justizakademie Brandenburg):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blended Learning – Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz im Gerichtssaal: Arabisch-muslimische Kulturkontexte</li> <li>• Interkulturelles Training</li> <li>• Reihe interdisziplinäres Familienrecht: interkulturelle Aspekte von Sorge, Trennung, Scheidung</li> <li>• Justiz und Islam</li> <li>• Fachtagung Antisemitismus</li> <li>• Antisemitismus in Deutschland</li> <li>• Rassismus – Eine Herausforderung für die Justiz</li> <li>• Rechtsextremismus in Deutschland: Kontinuitäten und aktuelle Tendenzen</li> <li>• Einführung in das LADG – Hintergrund, Inhalt und Fallbeispiele</li> <li>• LADG für Führungskräfte</li> <li>• Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</li> <li>• Workshop zum Thema Genderkompetenz</li> <li>• Vielfalt in der Justiz</li> <li>• Kommunikatives Handwerkszeug für einen offenen und respektvollen Umgang mit menschlicher Vielfalt im Kontakt mit Publikum und Verfahrensbeteiligten</li> </ul>

	1.2. Erstellung eines Stufen-Konzepts zur Verankerung von migrationsgesellschaftliche und Diversity-Kompetenz in der Kollegenschaft. Das Konzept steht momentan auf Stufe 1 und kann mangels Personal und Sachmittel voraussichtlich nicht vorangetrieben werden.
--	---

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1.1. Diversitätsgerechte Ausbildung</b>	1.1. Pilotbefragung der Anwärter*innen des allgemeinen Justizdienstes zu Vielfalt und Chancengleichheit 1.2. Vermittlung von Diversity-Wissen im Rahmen des Anwärterdienstes der Justizhauptwachmeister*innen und Justizfachwirt*innen (allgemeiner Justizdienst) durch eigenes Modul; Planung der Umsetzung auch im dualen Studium der Rechtspflege

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Informationsaufbereitung</b>	1.1. Entwicklung von diversitygerechten Akquiseinstrumenten (z. B. sog. Info-Parcours) im Rahmen des Vorhabens „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ (s. o. unter Handlungsfeld 1, Maßnahme 1.1)

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Jugendstrafanstalt Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen unter den Beschäftigten</b>	1.1. Diversity-gerechte Stellenanzeigen 1.2. Diversity-gerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen 1.3. Kooperations-Anbahnung über GSchwBV/ örtli. SchbV mit Trägern zur Förderung benachteiligter Jugendlicher in überbetrieblich Ausbildung/Förderung zur Gewährung von Praktika in der Berliner Verwaltung, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu erleichtern, Fachrichtung Bürokommunikation
<b>2. Stärkung der Diversitykompetenz in der Behörde auch durch geeignete Bestenauslese</b>	2.1. Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Etablierung und einer anstaltsweiten diversity-sensiblen Organisations- und Führungskultur</b>	1.1. Wiederkehrende anlassbezogene oder anlassneutrale thematische Ansprache aller Bediensteten über Mitarbeitendeninformation. 1.2. Kooperationsvereinbarung mit der LADS geschlossen 1.3. Mitarbeitendenbefragung zum Thema Diversity im Justizvollzug“ in Form von Einzelinterviews von Mitarbeitenden und Führungskräften durch die LADS 1.4. Teilnahme an Netzwerktreffen der LADS 1.5. Entwurf eines Leitfadens Diversity erstellt (aktuell in Feinabstimmung mit Anstaltsleitung)
<b>2. Erhöhung und Sicherung der Diversitykompetenz aller Mitarbeitenden und Führungskräften</b>	2.1. Inhouseveranstaltung/-training Diversity und Antidiskriminierung für Probebeamtinnen und -beamte im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit der LADS 2.2. Organisation eines Diversity-Grundlagentraining für Führungskräfte als Inhouseveranstaltung (Durchführung in 11/23)
<b>3. Erhöhung der Diversity-Kompetenz bei Mitarbeitenden und Gefangenen bei gleichzeitiger gemeinsamer Lern-/Trainingserfahrung zur Stärkung der Arbeitsebene</b>	3.1. Organisation eines Diversity-Grundlagentrainings, in Kooperation mit externem Träger, welches Bedienstete und Gefangene gemeinsam absolvierten

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Interne Sensibilisierung</b>	1.1. Diversitysensible Bildauswahl bei internen Veröffentlichungen 1.2. Hinweise zur diversitysensiblen Nutzung geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache im Rahmen des Besprechungswesens an Führungskräfte und per Mail an alle Beschäftigten gegeben 1.3. diversitysensiblen Nutzung geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache genutzt

##### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Sensibilisierung auch der jungen Gefangenen für das Thema sowie Stärkung deren Diversitysensibilität und Demokratiebildung</b>	1.1. Installation zweier Fahnenmasten im Innenbereich der Jugendstrafanstalt sowie Beschaffung relevanter Flaggen, um u. a. auch zu allen thematisch relevanten Ereignissen/Anlässen für die Gefangenen sichtbar zu beflaggen 1.2. anlassgerechte Beflagung im Innen- und Außenbereich der Jugendstrafanstalt 1.3. thematische Gruppenarbeit/Schulmaßnahmen/Austausche mit den Gefangenen (einzeln und in Gruppe) im Zusammenhang mit der anlassgerechte Beflagung im Innenbereich



**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt für Frauen**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen	1.1. Überarbeitung der Stellenausschreibungen; diversitätsorientierte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Führungskräfte sind für das Themenfeld Diversity sensibilisiert und verfügen über Diversity-Kompetenz	1.1. Schulungsangebote für Führungskräfte zum Thema Diversity

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt Heidering**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen</b>	1.1. Diversitygerechte Anpassung der Stellenanzeigen. Aktueller Text aus unseren Stellenausschreibungen: „Wir begrüßen Bewerbungen von Menschen aller Religionen und Weltanschauungen, sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten. Frauen und Person of Color und/oder mit familiärer Migrations- und Fluchtgeschichte sowie eigenem Migrationshintergrund werden besonders ermutigt, sich zu bewerben. Schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderten Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“
	1.2. Kooperation mit der Fachhochschule Potsdam und der Universität Potsdam mit dem Ziel, Bewerber/innen für freie Stellen im Sozialdienst, in der Verwaltung etc. zu gewinnen.
<b>2. Gewinnung von Mitarbeitenden mit Diversity-Kompetenz</b>	2.1. Die Fragen in den Auswahlgesprächen enthalten regelmäßig auch Fragen, die sich auf die Diversity-Kompetenz/Migrationsgesellschaftliche Kompetenz beziehen.
<b>3. Schulung der Auswahlverantwortlichen zum Thema Diversity</b>	3.1. Die Auswahlverantwortlichen sind i.d.R. Führungskräfte, welche nach § 11 LADG verpflichtet sind, an Diversity-Schulungen teilzunehmen. [Leider sind die Kapazitäten der VAK nicht immer ausreichend.]

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Führungskräfte und Mitarbeitenden verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Schulung der Führungskräfte und Mitarbeitenden zum Thema Diversity [Die Teilnahme an den Schulungen war coronabedingt eingeschränkt, z. T. wurden Online-Schulungen durchgeführt. In 2023 ist das Interesse angestiegen.]
<b>2. Förderung von Mitarbeitendennetzwerken</b>	2.1. Auf das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung wurde aufmerksam gemacht.
<b>3. Wertschätzung aller Mitarbeitenden</b>	3.1. Eine wertschätzende und diskriminierungssensible Verwaltungskultur wird in der JVA Heidering gelebt.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Teilnahme an Diversity-Schulungen</b>	1.1. Die Führungskräfte (FK) werden regelmäßig auf die Verpflichtung zur Teilnahme an Diversity-Schulungen hingewiesen. FK und Mitarbeitende nahmen an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen der Bildungsakademie Justizvollzug und der VAK teil. [Die geringen Platzkapazitäten führen jedoch mitunter zu Absagen, sodass leider nicht jede FK der Verpflichtung nachkommen konnte.]
<b>2. Erlernen von Diversity-Kompetenzen im Rahmen der Ausbildung</b>	2.1. Für die Ausbildung der Justizvollzugsbediensteten ist die BJV zuständig. Die JVA Heidering selbst bildet nicht aus. Die Praxisanleitenden schulen die Auszubildenden im Hinblick auf den diversity-gerechten Umgang mit Gefangenen und mit den Kolleginnen und Kollegen.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache</b>	1.1. Schreiben/E-Mails etc. werden adressatenbezogen verfasst. In Dienstanweisungen, Hausverfügungen etc. werden geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt Moabit**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen</b>	1.1. Videoauftritt zur Personalgewinnung für den allgemeinen Vollzugsdienst (#volldeins), der entsprechend seiner Gestaltung unter Verwendung von diversity Aspekten eine breiten Personenkreis ansprechen soll 1.2. Stellenausschreibungen entsprechend der Vorgaben
<b>2. Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen</b>	2.1 Teilnahme am Tag der Religionen 2.2. Kontaktaufnahme zu Inklusionswerkstätten, Teilnahme am Aktionstag Schichtwechsel



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Mitarbeitende verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1 Angebot entsprechender Weiterbildungsmöglichkeiten, Beispiel: Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG für alle Mitarbeitenden - verpflichtend für Führungskräfte (Siehe auch Handlungsfeld 3)
<b>2. Diversitygerechte Onboarding</b>	2.1. Orientierungshilfe für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als hausinterne Broschüre, Bezug zu § 1 AGG 2.2. Erarbeitung eines Leitfadens für ein professionelles On/ Off-Boarding
<b>3. Diversitygerechte Karriereförderung</b>	3.1. Programm zur Entwicklung von Führungskräften im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD+ Programm) 3.2 Konzept für den Laufbahnwechsel justizvollzugsdienstunfähiger Dienstkräfte in den allgemeinen Verwaltungsdienst
<b>4. Diversitygerechte Teambildung</b>	4.1. Teambildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung von Alter und Geschlecht
<b>5. Empowerment von Frauen</b>	5.1. Spezifische Brandschutzübungen für Frauen 5.2. Frauenspezifischer Gesprächskreis „Tacheles“
<b>6. Empowerment von LSBTIQ+ Beschäftigten</b>	6.1. Teilnahme am Regenbogennetzwerk
<b>7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	7.1. Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den Allgemeinen Vollzugsdienst in der JVA Moabit

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Mitarbeitende verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Fortbildung Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG - 2020, 2023 1.2. Grundlagentraining Diversity und AGG für Beschäftigtenvertretung - 2020 1.3. Fortbildungen zu Antisemitismus (Antisemitismus heute 2020, 2022, 2023; Antisemitismus wirksam begegnen; Wie erfolgreich ist der Rechtsstaat im Kampf gegen Antisemitismus) 1.4. Kompaktkurs: Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG - 2021 und 2022 1.5. Fortbildung Mix der Generationen - 2020 1.6. Fortbildung Islam und Islamismus - 2020, 2022, 2023 1.7. Fortbildung Umgang mit Diskriminierung - Akzeptanz der Vielfalt (Diversity)/ Umgang mit Diversität und Diskriminierung - 2021, 2023 1.8. Kompaktkurs: Diversity-Akzeptanz der Vielfalt - 2021 1.9. Fortbildung Diversity - Chancengerechtigkeit in der Ausbildung (Online-Seminar) 2022 1.10. E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte (Selbstlernangebot) 2023

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache</b>	1.1. Geschlechterneutrale Beschilderung in der gesamten Behörde 1.2 Umstellung der Beschilderung ausschließlich auf arabische Zahlen
<b>2. Barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit</b>	2.1. Barrierefreiheit der Website
<b>3. Die Bevölkerung erhält Einblick in die Justizvollzugsanstalt</b>	3.1. Tag der offenen Tür für Angehörige und Bekannte 3.2. Führungen für externe Personengruppen 3.3. Präsentation des Justizvollzuges auf Messen

### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Die Vielfalt der Gefangenen und Beschäftigten wird anerkannt und berücksichtigt</b>	1.1. Dauerhaftes Angebot von vegetarischem Essen in der Kantine 1.2. Eine Stunde Sport pro Woche als Arbeitszeit anrechenbar 1.3. Angebot von Impfungen gegen Hepatitis, Corona und Grippe 1.4. Besondere Ausgestaltung des Frauenruheraums 1.5. Kennzeichnung der Toiletten m/w/d 1.6. Kostenlose Bereitstellung von Hygieneartikel für weibliche Bedienstete

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt des Offenen Vollzuges Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen</b>	1.1. Diversitygerechte Stellenanzeigen
<b>2 Berücksichtigung von Diversity bei der Einstellung</b>	2.1. Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt (Interview/ Rollenspiel) 2.2. Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen 2.3. Diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Führungskräfte und Mitarbeitende sind für das Themenfeld Diversity sensibilisiert und verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Regelmäßige Bewerbung von Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende 1.2. Ausgestaltung Informationsseite zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung / Verlinkungen zu anderen Diversity-Portalen, z. B. Leitstelle Diversity, LADS- Akademie etc. 1.3. Bereitstellung von Informationsmaterialien und Handlungshilfen, z. B. Diversity und Sprache/ Bilder

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Diversitygerechte Öffentlichkeitsarbeit</b>	1.1. Diversitygerechte Ausgestaltung des Intranet- und Internetauftritts der JVA OVB 1.2. Ausgestaltung Informationsseite zur Antidiskriminierung und Gleichbehandlung / Verlinkungen zu anderen Diversity-Portalen, z. B. Leitstelle Diversity, LADS- Akademie etc. 1.3. Bereitstellung von Informationsmaterialien und Handlungshilfen, z. B. Diversity und Sprache/ Bilder

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt Plötzensee**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenausschreibungen (m/w/d)</b>	1.1. Diversitygerechte Stellenanzeigen mit entsprechenden Hinweisen 1.2. Aufnahme entsprechender Kompetenzen in den Anforderungsprofilen
<b>2. Diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen</b>	2.1. Genderneutrale Sprache, sowohl im Gespräch gegenüber den Bewerbenden, als auch in den vorformulierten Fragen
<b>3. Diversitygerechtes Auswahlverfahren</b>	3.1. Teilnahme an Auswahlverfahren von Mitarbeitenden mit Diversity-Kompetenz, 3.2. Teilnahme des Personalrates, der Frauenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung
<b>4. Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen</b>	4.1. Verbreitung des Angebots zur Teilnahme an der Werbekampagne für den Berliner Justizvollzug 4.2. Enge Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätssensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitätsgerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>5. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte</b>	5.1. Mobilisierung zur Teilnahme an Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte (mehrmals pro Jahr) an der VAK
<b>6. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen</b>	6.1. Angebot der Teilnahme an Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz und den Umgang mit Diversität und Diskriminierung durch die Bildungsakademie Justizvollzug
<b>7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	7.1. Umsetzung von flexibler Arbeitszeitgestaltung im Verwaltungsdienst 7.2. Ausweitung der Möglichkeit zur Teilnahme an mobiler und alternierender Telearbeit 7.3. Prüfung der Zertifizierung als familienfreundliche*r Arbeitgeber*in
<b>8. Dienstliche Beurteilungen</b>	8.1. Aufnahme der Diversitykompetenz als Kriterium in dienstlichen Beurteilungen
<b>9. Frauenförderung</b>	9.1. Konzept und Ausarbeitung eines Frauenförderplans

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>10. Diversitygerechtes Fortbildungsangebot</b>	10.1. Interne Aufnahme von Fortbildungsbedarfen, Weiterleitung an die Bildungsstätte Justizvollzug und interne Bekanntmachung des Fortbildungsangebotes
<b>11. Stärkung der Diversity Kompetenz/Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b>	11.1. Teilnahme an Workshops ermöglichen. (Von der Planung bis zur Durchführung)

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>12. Geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache</b>	12.1. Überarbeitung des Organigramms 12.2. Überarbeitung auf der Website (mit Bildern und Sprache) 12.3. Anpassung interner Newsletter 12.4. Anpassung von Flyern für Externe

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>13. Anpassung von Hausverfügungen, Rundschreiben, Dienstanweisungen etc.</b>	13.1. Interne Vorschriften und Regelungen wurden in geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache verfasst.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Justizvollzugsanstalt Tegel**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierte Gruppen</b>	1.1. diversitygerechte Stellenanzeigen (gesetzlicher Auftrag) 1.2. diversitygerechte Anpassung von Vordrucken im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Führungskräfte sind für das Themenfeld Diversity sensibilisiert und verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Verpflichtende Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte
<b>2. Diversity-Kompetenz ist ein Bestandteil der Anforderungen von Mitarbeitende</b>	2.1. Anforderungsprofile überarbeitet und um die Kompetenzen Diversity und migrationsgesellschaftliche Kompetenz erweitert

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Auszubildende verfügen über Diversity-Kompetenz</b>	1.1. Lehrmaterialien für den anstaltsspezifischen Unterricht angepasst 1.2. Anstaltsspezifischen Unterricht um die Unterrichtseinheit zum Thema „Mobbing“ ergänzt

#### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Es gibt Anlaufstellen für Diskriminierungsfälle</b>	1.1. Beschwerdestelle AGG und LADG 1.2. Beschwerdestellen sind durch Rundschreiben bekannt gemacht worden

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Soziale Dienste der Justiz**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Diversitygerechte Stellenanzeigen	Alle Stellenanzeigen werden diversitygerecht gestaltet
2. Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen	Diversity-Kompetenz wird in Auswahlgesprächen abgefragt
3. Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen	Alle Führungskräfte sind geschult
4. Diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen	Wird in Auswahlgesprächen umgesetzt



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen	Sind für die Führungskräfte umgesetzt
2. Förderung von Netzwerken Mitarbeitender	Teilnahme an Regenbogennetzwerk
3. Berücksichtigung im Personalmanagement	
4. Diversitygerechte Onboardingprozesse	

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Diversitysensible Bildauswahl	Internet/Intranetauftritt
2. Geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache	Geschlechtergerechte Sprache wird genutzt

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	Verwendung von gendergerechter Sprache sowie der Verweis in Ausschreibungen, dass alle Geschlechter bei formaler und fachlicher Eignung zur Bewerbung aufgefordert sind.
<b>2. Kooperation mit Fachstelle DOKE zur Gewinnung neuer Zielgruppen</b>	2.1. 1-jährige Prozessbegleitung im Bereich Diversity durch die Fachstelle DOKE für 12-20 Teilnehmende abteilungs- und referatsübergreifend. 2.2. Ergebnis: Entwicklung von diversitygerechten frequently asked questions (FAQ) für Bewerbende auf der Homepage von SenKultGZ sowie einer Diversity-Checkliste inkl. Leitfaden zur Gestaltung diversitygerechter Stellenausschreibung.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Sensibilisierungstraining</b>	50 Teilnehmende der Dienststelle wurden geschult in Diversity-Kompetenz, für Diskriminierungen (Intersektionalität) sowie für Privilegien und Macht sensibilisiert.
<b>2. Antidiskriminierungs-schulung</b>	15-20 Führungskräfte wurden zu Diversity sowie Antidiskriminierung geschult.
<b>3. Antisexismus-Schulung</b>	Der politische Stab und die Hausleitung haben Machtstrukturen auf Antisexismus und Machtmißbrauch untersucht.
<b>4. Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisationskultur</b>	4.1. Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“. 4.2. Bitte an Beschäftigte, das gewünschte persönliche Pronomen sowie die Anrede in der eigenen Signatur kenntlich zu machen.
<b>5. Angebote für unterrepräsentierte Gruppen</b>	Aufnahme des PartMig in Stellenausschreibungen.
<b>6. Diversity JF mit Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung Diversity Arts Culture (DAC)</b>	Sensibilisierung für Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierung in bestehenden Arbeitsverhältnissen innerhalb der Dienststelle.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Schulungen</b>	2-tägiger Workshop zu diskriminierungskritischer Juryarbeit für die Beschäftigten des Referats zur Förderung von Künstler:innen, Projekten und Freien Gruppen.
<b>2. Fortbildungen</b>	Zahlreiche Beschäftigte machen Gebrauch von dem kostenfreien Weiterbildungsangebot über die Verwaltungsakademie Berlin und der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung in den Bereichen: Antiziganismus, Antidiskriminierung, Diversitykompetenz.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Verwendung von Sprache</b>	Die Kommunikation nach innen und außen äußert sich in der Verwendung von geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache in Presse- sowie Hausmitteilungen, Ausschreibungen und jeglicher Art von Korrespondenz.
<b>2. Elektronische Kommunikation</b>	Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt</b>	1.1. Diversity-gerechte Stellenanzeigen. 1.2. Diversity-Kompetenz wird in Auswahlgesprächen abgefragt. 1.3. Aufnahme von Diversity-Kompetenz in alle Anforderungsprofile. 1.4. Die Anforderungsprofile von Aufgaben für Führungskräfte enthalten zusätzliche Anforderungen bezüglich Diversity. 1.5. Anforderungsprofile, die Diversity-Kompetenz auch als Fachkompetenz beinhalten.
<b>2. Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei den Auswahlverantwortlichen berücksichtigt</b>	2.1. Diversity-Schulung für Teilnehmende an Auswahlverfahren. 2.2. Diverse Zusammensetzung der Auswahlgremien für Stellenbesetzungsverfahren wird angestrebt.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätssensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Steigerung der Diversity-Kompetenz aller FK</b>	1.1. Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte sind Teil des Führungskräfte-Entwicklungskonzepts der SenMVKU.
<b>2. Diversity-Kompetenz aller MA steigern</b>	2.1. Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“. 2.2. Das Selbstlernangebot zum Landesantidiskriminierungsgesetz wird auf der Intranetseite der SenMVKU vorgestellt und verlinkt; 2.3. Diversity-Kompetenz wird in alle Anforderungsprofile aufgenommen und wird dadurch auch zum Gegenstand von Jahresgesprächen und Beurteilungen. 2.4. Die Anforderungsprofile für Führungskräfte enthalten zusätzliche Anforderungen, damit Diversity auch als wichtige Führungskompetenz kenntlich gemacht wird.



### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity-Kompetenz in der Ausbildung steigern</b>	1.1. Diversity-gerechte Stellenanzeigen, auch für Auszubildende. 1.2. Diversity-Kompetenz wird auch für Auszubildende in Auswahlgesprächen abgefragt. 1.3. Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ auch bei den Auszubildenden der SenMVKU. 1.4. Das Selbstlernangebot zum Landesantidiskriminierungsgesetz wird auf der Intranetseite der SenMVKU vorgestellt und verlinkt, auch für die Auszubildenden der SenMVKU. 1.3. Diversity-Kompetenz wird auch für Auszubildende in Auswahlgesprächen abgefragt und wird dadurch auch zum Gegenstand von Beurteilungen für die Auszubildenden der SenMVKU.
<b>2. Diversity-Kompetenz in der Fortbildung steigern</b>	2.1. Das Selbstlernangebot zum Landesantidiskriminierungsgesetz wird auf der Intranetseite der SenMVKU vorgestellt und verlinkt; 2.2 Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte sind Teil des Führungskräfte-Entwicklungskonzepts der SenMVKU.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1 Diversitysensible Öffentlichkeitsarbeit</b>	1.1 Verwendung von diversitysensiblen Bildmaterial. 1.2. Nutzung von geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache. 1.3. Verbreitung von Hinweisen zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Inneres und Sport**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Ausbildung</b>	<p>1.1. Die SenInnSport ist als Ausbildungs- und Einstellungsbehörde für den Laufbahnzweig des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes der Hauptverwaltung für die Einstellung und Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten und Regierungssekretär*innen zuständig. In diesem Zusammenhang erfolgt bereits seit Jahren eine enge Kooperation mit „Berlin braucht dich!“</p> <p>1.2. Folgender Hinweis in Stellenausschreibungen: „Wenn du mit einer Behinderung, Krankheit und/oder Neurodiversität lebst, kannst du uns gerne mitteilen, wie wir deinen Bewerbungsprozess anpassen und unterstützen können. Wir können zum Beispiel andere Hilfsmittel, Interviewformate oder mehr Zeit für Bewerbung und Aufgaben zur Verfügung stellen.“</p>
<b>2. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen unter den Beschäftigten der Verwaltung</b>	<p>2.1. Migrationsgesellschaftliche Kompetenz stellt ein eigenständiges Merkmal in Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen dar.</p> <p>2.2. Folgender Hinweis in Stellenausschreibungen: „Menschen mit Migrationshintergrund und Angehörige ethnischer Minderheiten werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Die Auswahl wird aufgrund der Eignung getroffen.“</p>

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>3. Stärkung der Diversity-Kompetenz von Führungskräften</b>	3.1. Im Okt. 2023 wird ein zweitägiges Diversity-Training als Inhouse-Seminar für Führungskräfte angeboten. 3.2. Inhouse-Fortbildung im Rahmen von KompetenzPLUS zu Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in das AGG und LADG.
<b>4. Mit Vielfalt werben und diese in der Verwaltung fördern</b>	4.1. Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“. 4.2. Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag mit zwei Aktionen: Vielfalts-Kalender und Diversity Wissensquiz. 4.3. Verteilung von Diversity Kartensets, um den Austausch zu fördern. 4.4. Förderung/Etablierung von internen Mitarbeitendennetzwerken zu den Dimensionen Generationen und Regenbogen in Planung .
<b>5. diversitygerechte On- und Offboardingprozesse</b>	5.1. Die Willkommensbroschüre wird neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings überreicht. In der aktualisierten Fassung ist das Aufgabengebiet Diversity mit Verweis auf die Intranetseite enthalten. 5.2. Im Rahmen des Offboardings findet ein Ausstiegsinterview statt. Dieses beinhaltet auch die Frage nach Diskriminierung.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
5. Stärkung der Diversity-Kompetenz von Auszubildenden	Diversity-Aspekte sind fester Bestandteil des Lehrplans

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
6. Respektvolle Kommunikation und vielfaltsorientierte Ansprache	6.1. Diversitysensible Bildauswahl bei Postern oder in Broschüren 6.2. Nutzen von geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache 6.3. Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet 6.4. Verbreitung des Leitfadens für Mitarbeitende „Vielfalt zum Ausdruck bringen“

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
7. Aktiv mit Vielfalt werben	7.1. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl****Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenausschreibungen</b>	Verwendung einer gender- und diversitygerechten Sprachgestaltung in Stellenausschreibungen, um alle Personen gleichermaßen anzusprechen.
<b>2. Diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen</b>	In den Auswahlgesprächen (d. h. strukturierten Interviews) werden die gestellten Fragen zum einen in großer Schrift für die Bewerbenden zum Mit- und Nachlesen ausgedruckt und zum anderen werden die Fragen laut vorgelesen, um ggf. Herausforderungen des Hör-/Sehvermögens (i. S. einer Schwerbehinderung/Gleichstellung einer Schwerbehinderung) der Bewerbenden zu entgegen/minimieren; eine Fragestellung zur Beobachtung und Prüfung der Diversity-Kompetenz in jedem strukturierten Interview ist ebenfalls in Planung.
<b>3. Maßnahmen im Personalmarketing</b>	Das LABO arbeitet an der Etablierung eines Personalmarketings im Amt, wobei u. a. gezielt die Diversität der Mitarbeitenden des LABO und die explizite Personalgewinnung unter dem Aspekt der Diversität hervorgehoben werden sollen.



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Führungskräftefortbildungen</b>	Alle Führungskräfte wurden über die obligatorische Fortbildung zum Thema Diversity (RS SenFin IV Nr. 24 - 2023) und über passende Angebote an der VAK informiert. Die Wahrnehmung einer entsprechenden Fortbildung wird im Personalbereich vorgehalten.
<b>2. Inhouse-Fortbildungen für Mitarbeitende</b>	Ab 2024 sollen den Beschäftigten regelmäßig Inhouse-Fortbildungen zum Thema Diversity angeboten werden.
<b>3. Anpassung der Basisanforderungsprofile</b>	Die Sozialkompetenzen „Diversity Kompetenz“ und „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ wurden in die Basisanforderungsprofile des LABO aufgenommen. Alle Anforderungsprofile werden sukzessive um diese Kompetenzen ergänzt.

## Handlungsfeld 3: Ausbildung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Sprache</b>	Schriftstücke, die die Ausbildung betreffen, wie u. a. der Feedbackbogen und Wegweiser für Nachwuchskräfte, wurden – soweit nicht schon der Fall – sprachlich diversitygerecht angepasst.

- keine weitere konkrete Zielstellung, da das LABO nicht die Ausbildungsbehörde ist; zentraler Ansprechbereich ist die Ausbildungsleitung bei SenInnSport.

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. E-Mailsignaturen</b>	Eine Information der Beschäftigten über die freiwillige Möglichkeit zur Verwendung der Personalpronomen und Anrede in den E-Mail-Signaturen entsprechend Rundschreiben SenFin IV Nr. 5 (2023) ist erfolgt.
<b>Diversity-orientierte Kommunikation nach außen</b>	Verwendung einer vielfaltsorientierten und gendergerechten Sprache sowie Bildern und Fotos auf den Internetseiten des LABO.
<b>Diversity-orientierte Kommunikation nach innen</b>	Verwendung einer vielfaltsorientierten und gendergerechten Sprache sowie Bildern und Fotos im LABO-internen Beschäftigtenportal (Intranet).

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Landesamt für Einwanderung**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl****Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Stellenanzeigen</b>	Das LEA spricht in seinen Stellenausschreibungen gezielt unterrepräsentierte Personengruppen an.
<b>2. Anforderungsprofile</b>	In allen Anforderungsprofilen des LEA wurde die „Diversity-Kompetenz“ aufgenommen. Das Anforderungsprofil ist die Grundlage für die Personalauswahl, so dass auch in Personalauswahlgesprächen gezielt diese Kompetenz abgeprüft wird.

**Handlungsfeld 2: Personalentwicklung****Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Sensibilisierung der Mitarbeitenden des LEA im interkulturellen Kontext</b>	Interkulturelles Sensibilisierungstraining. Workshop mit der Fachstelle Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V., um Wissen und Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.

<b>2. Schulung der Mitarbeitenden des LEA zum Umgang mit LSBTIQ+ Personen</b>	Workshop mit der Fachstelle Zentrum Überleben, um Wissen und Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.
<b>3. Schulung der Mitarbeitenden des LEA zum Thema Antisemitismus</b>	Workshop mit der Fachstelle Jüdisches Bildungszentrum Chabad Berlin, Wissensvermittlung und Sensibilisierung im Alltag für die Mitarbeitenden.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

<b>Ziel (laufende Nr.)</b>	<b>Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung</b>
<b>1 Sensibilisierung der Mitarbeitenden des LEA im interkulturellen Kontext</b>	Interkulturelles Sensibilisierungstraining. Workshop mit der Fachstelle Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V., um Wissen und Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.
<b>2. Schulung der Mitarbeitenden des LEA zum Umgang mit LSBTIQ+ Personen</b>	Workshop mit der Fachstelle Zentrum Überleben, um Wissen und Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.
<b>3. Schulung der Mitarbeitenden des LEA zum Thema Antisemitismus</b>	Workshop mit der Fachstelle Jüdisches Bildungszentrum Chabad Berlin, Wissensvermittlung und Sensibilisierung im Alltag für die Mitarbeitenden.

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1. Diversity-gerechte Kommunikation	Pronomen in E-Mail-Signaturen hausweit umgesetzt.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Berliner Feuerwehr**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Ausbildung</b></p>	<p>In Zusammenarbeit mit BQN e.V. führten Mitarbeitende des Zentralen Service Personal zielgruppenorientierte Fortbildungsformate durch. Dabei wurden die Stellenausschreibungen der Berliner Feuerwehr vielfältig gestaltet.</p> <p>Ein durch BQN e.V. erfolgtes Sensivity Reading zu ausgewählten Stellenausschreibungen führten zudem zu Veränderungen im Text, um die Lesbarkeit klarer zu gestalten und das Verständnis der Erforderlichkeiten zu fördern.</p> <p>Auch in diesem Jahr setzt die Berliner Feuerwehr die Zusammenarbeit mit BQN e.V. fort und beteiligt sich an dem Projekt „Entwicklung und Erprobung empowermentorientierter und diskriminierungssensibler Berufsorientierungsangebote“.</p> <p>Das Bildmaterial, welches für Informationsmaterial verwendet wird, wird regelmäßig geprüft und weiterentwickelt. In den Bildern soll die Vielfältigkeit der Berliner Feuerwehr dargestellt werden.</p>



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>2. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen unter den Beschäftigten der Verwaltung</b>	In Auswahlverfahren werden nunmehr grundsätzlich (verpflichtend in Auswahlprozessen für Führungspositionen) Fragestellungen aus dem Bereich Diversity gestellt. Dabei kann es sich um Fragestellungen hinsichtlich der Erhöhung der Chancengleichheit der Geschlechter handeln als auch der Förderung von Kolleginnen und Kollegen mit Beeinträchtigungen oder auch um solche mit migrationsgesellschaftlichem Hintergrund.
<b>2.1 Beratung zu Diversity betreffenden Fragestellungen</b>	Sowohl in Einzelberatung als auch in Teambesprechungen werden für Diversity relevante Fragestellungen durch konkrete Beratungsformate zu folgenden Themen beantwortet und damit Diversity-Kompetenz vermittelt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transgeschlechtlichkeit • Frauen im Team aufnehmen • Alltagsrassismus • Alltagssexismus • Gendergerechte Sprache</li> <li>• AGG - Was sind meine Pflichten?</li> <li>• Vorurteile &amp; Stereotype - Mikroaggressionen</li> </ul>
<b>2.2 Regenbogengruppe Berliner Feuerwehr</b>	Die interne Regenbogengruppe der BF ist ein junges Format, welches der internen queeren Community eine Stimme und Sichtbarkeit verleiht. Hier werden Anliegen der queeren Community formuliert und Formate zu Beratung/Sensibilisierung/Events etc. im Bereich LGBTIQ* geplant. Aus dieser Gruppe geht außerdem ein Stammtisch hervor.
<b>2.3 Publikationen intern</b>	Die Berliner Feuerwehr berichtet intern zu Diversity-Themen in Folgenden Medien: 333er (internes Magazin/Floris/Event-Infos/Diversity-Kalender).

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>3. Vermittlung interkultureller Kompetenz</b>	Zum Thema Antidiskriminierung, Partizipation und migrationsgesellschaftliche Kompetenz bietet die BFRA (Berliner Feuerwehr- und Rettungsdienst-Akademie) während der Grundausbildung im mittleren Dienst das Modul KUS (Kommunikation und Soziales) an. Außerdem wird seit 2022 der Lehrgang Radikalisierung und Extremismus in der Feuerwehr angeboten. Seit 2023 gilt diese Fortbildung als einmalige Pflichtfortbildung für Mitarbeitende im Einsatzdienst mit Personalverantwortung.

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>4. Teilnahme an der Sticks &amp; Stones</b>	Teilnahme an der queeren Ausbildungs- und Berufsmesse Sticks & Stones
<b>4.1 Teilnahme am Lesbisch-schwulen Stadtfest Berlin</b>	Eventmanagement Motzstraßenfest (größtes Lesbisch-schwules Stadtfest Europas)
<b>4.2 Netzwerkgruppe Diversity</b>	Die Diversity-Beauftragten der BVG/BWB/BSR und BF treffen sich in einem regelmäßigen Ko-kreativen Austauschformat und arbeiten auf eine gemeinsame Ausrichtung des Diversity-Tages 2024 hin.
<b>4.3 Jury des Respektpreises 2023</b>	Die Berliner Feuerwehr ist Teil der Jury für die Verleihung des Respektpreises 2023 durch das Bündnis gegen Homophobie. Der Bereich Diversität und Kulturwandel der BF wird hier eine Laudatio halten.
<b>4.4 Vortrag IDAHOBIT</b>	Die BF hat durch eine öffentliche Ansprache zum IDAHOBIT in Zusammenarbeit mit dem Bündnis gegen Homophobie beigetragen, bei der das Thema Mikroaggressionen im Mittelpunkt stand.
<b>4.5 Mitglied im Bündnis gegen Homophobie</b>	Die Berliner Feuerwehr ist dem Bündnis gegen Homophonie beigetreten und hat sich somit verpflichtet, sich im Bereich LGBTIQ* aktiv einzusetzen, sowohl für die Belegschaft, als auch in der Außenwahrnehmung.
<b>4.6 Regenbogennetzwerk der Verwaltung</b>	Die Berliner Feuerwehr ist Mitglied im Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung und hat in diesem Rahmen bereits einen Redebeitrag auf der Auftaktveranstaltung gehalten. Hier können Synergieeffekte mit der internen Regenbogengruppe hergestellt werden.

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>5. Austausch zu Konfliktstrukturen</b>	Hier findet ein regelmäßiges Netzwerktreffen interner Konflikt-Bearbeitungsorgane statt, um sich zu Konfliktlösungsstrategien auszutauschen - Mitglieder: Personalbeauftragte/Personalrat/AMD TÜV/Sozialberatung/ENT/Diversität und Kulturwandel)
<b>5.1 Projektgruppe Alltagssexismus</b>	Die Projektgruppe Alltagssexismus dient als Unterstützerinnenformat für unterschiedliche Bereiche zur Bekämpfung von Alltagssexismus im internen Kontext. Sie ist überwiegend lediglich ein Vernetzungs- und Austauschformat.
<b>5.2 Teilnahme an der Konferenz Diversity</b>	Die Berliner Feuerwehr hat an der Konferenz Diversity 2022 (Charta der Vielfalt) teilgenommen.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Polizei Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
	In den Berufswerbungskampagnen und Stellenausschreibungen wird die Vielfalt der Polizei Berlin betont und vermittelt.
	Durchführung diverser Berufsinformationsveranstaltungen bei unterschiedlichen Institutionen/Vereinen z. B. Migrantenverbänden/-projekten, Inklusionspartner der Bundesagentur für Arbeit oder in Schulen (z. B. BQN Berlin e.V. etc.).
	In allen Stellenausschreibungen ergehen Hinweise unter dem Aspekt der Vielfalt der Verwaltung, so u. a. dass Personen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich willkommen sind etc.
	Prüfung und Gewährleistung diskriminierungsfreier Auswahlgespräche (z. B. unzulässige Fragen in Bezug auf Herkunft: Woher stammen Sie? Woher kommen Ihre Eltern? etc.). Sprachliche Anforderungen müssen einen angemessenen Bezug zur Tätigkeit haben.
	Berücksichtigung der Diversity- und migrationsgesellschaftlichen Kompetenz bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Abhängigkeit der Tätigkeit wird gewährleistet, z. B. verbindliche Operationalisierungen für Anforderungsprofile der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst bezüglich Antidiskriminierung, Förderung von Vielfalt bei der Aufgabenwahrnehmung.
	Aus- und Fortbildung von Bewertenden in Auswahlverfahren (Beobachtungs- und Bewertungsschulungen) für einen diskriminierungssensiblen Umgang und die Gewährleistung einer möglichst unvoreingenommenen objektiven Bewertung (Sensibilisierung für Urteils- und Wahrnehmungsverzerrungen, Stereotype etc.).
<b>Erschließung und Gewinnung neuer Zielgruppen / Ausbau der Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für den Polizeivollzug</b>	Kooperation mit und Beteiligung an Qualifizierungsnetzwerken für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte mit dem Ziel der Aufklärung/Information, Anwerbung aber auch Unterstützung der Qualifizierung. Konkret u. a. mit dem Bildungs- u. Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin e.V) bis Ende 2021 sowie dem Bildungswerk in Kreuzberg (BWK Berlin GmbH) -andauernd - und Informationsveranstaltungen bei div. weiteren freien Trägern der Berufsorientierung und Migrantenverbänden (fortlaufend).

	Regelmäßiger Einsatz von Auszubildenden/Studierenden sowie erfahrenen Dienstkräften unterschiedlichen Geschlechts und/oder mit Einwanderungsgeschichte bei Berufsmessen und ähnlichen Veranstaltungen, um berufliche Vorbilder/Identifikationsfiguren und Ansprechpersonen „auf Augenhöhe“ anzubieten.
	Hinweise (Internetseite/Ausschreibung) auf das gesteigerte Interesse der Polizei Berlin an der Einstellung von Menschen mit Sprach- und interkulturellen Kompetenzen wie auch - gerade im Vollzugsdienst von Frauen. Spezielle Hinweise zur Ansprache von Interessierten aus der EU unter Darstellung der Möglichkeiten einer Verbeamtung und sonstiger Benefits.
	Diversitätsbewusste Auswahl und Erstellung von Fotomaterial für die Personalakquise, um die Diversität der Mitarbeiterschaft wahrnehmbar zu machen und so Identifizierungsmöglichkeiten zu schaffen.
	Aufgreifen der Diversität der Mitarbeiterschaft in Werbebotschaften von Rekrutierungskampagnen und Verknüpfung mit entsprechenden Werten wie Gleichberechtigung und -behandlung, Respekt und Toleranz.
<b>Berücksichtigung von Aspekten der Diversity-Kompetenz bei der Personalauswahl</b>	In die Gesprächsleitfäden für die Auswahl des polizeilichen Verwaltungsnachwuchses (PSA) wurde auch der Aspekt der Diversity-Kompetenz aufgenommen.
<b>Social Recruiting</b>	Grundsätzlich wird bei allen Werbemaßnahmen (analog und digital) im Rahmen der zur Verfügung stehenden Protagonistinnen und Protagonisten darauf geachtet, dass diese in der Geschlechterverteilung und ihrem Erscheinungsbild divers aufgestellt sind („Diversitysensible Bildauswahl“).
	Grundsätzlich wird bei allen digitalen Veröffentlichungen in den sozialen Medien (z.B Instagram oder TikTok) darauf geachtet, dass geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt wird (in gesprochenem Wort bzw. Untertiteln).

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>Schulungen unter Berücksichtigung von Diversity für Führungskräfte und Mitarbeitende</b>	„Mix der Generationen - Generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team“ Anzahl der Seminare in 2020: 1, 2021: 4; 2022: 4, 2023: 2
<b>Seminarangebot für lebensältere Dienstkräfte</b>	„Die letzten Berufsjahre aktiv gestalten - Gut vorbereitet in den Ruhestand“ Anzahl der Seminare in 2020: 4, 2021: 10, 2022: 12, 2023: 5
<b>Informationsangebot für lebensältere Dienstkräfte</b>	Intranet-Auftritt „Die letzten Berufsjahre“ mit Informationen u. a. zu „Wie bereite ich mich auf den Ruhestand vor“ sowie „Checkliste für ausscheidende Dienstkräfte“
<b>Fachvorträge/Beschulung neuer und angehender Führungskräfte (Ziel)</b>	5. QRnFk (2020) und 6. QRnFk (2022) Fachvortrag Diversity, LGG und Inklusion; 6. QRnFk (2023) Seminar „Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LADG
<b>Seminare für Führungskräfte und Vertretungen</b>	Diversity I - Vielfalt aktiv gestalten ; Diversity II - Recht und Gerechtigkeit; Inklusion in der Polizei Berlin; Gendertraining für Führungskräfte.
<b>Informations- und Hinweis-gabe zum</b>	Bedarfsorientiertes Durchführen von Schulungsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden der Polizei Berlin (auch Angestellte im Gefangenenwesen) rund ums Themenfeld LSBTIQ*, insbesondere zu Durchsuchungen von trans- und intergeschlechtlichen Personen.



<p><b>diskriminierungssensiblen Umgang mit LSBTIQ*</b></p>	
<p><b>Berufsethische Sensibilisierung zur vielfaltsgerechten Umgangsweise.</b></p>	<p>Bedarfsorientiertes Durchführen der Fortbildungsveranstaltung "Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt" für Mitarbeitende der Polizei Berlin.</p>
<p><b>Sensibilitätssteigerung und Stärkung der Handlungssicherheit in Anbetracht etwaig sexistisch oder politisch motivierter Fehlverhaltensweisen.</b></p>	<p>Durchführung des Fortbildungsmoduls "Verantwortungsbewusstes Führen durch Handlungssicherheit im Umgang mit Sexismus und politisch motiviertem Fehlverhalten" für Führungskräfte der Polizei Berlin im Rahmen der sogenannten personalverantwortlichen Führungfortbildung (FFB II).</p>

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Handlungssicherheit für Angehörige HWR	Erstellung Strategiepapier „Unsere Vielfalt leben. Diversitäts-Konzept für die HWR Berlin“.
Handlungssicherheit für Angehörige HWR	Erstellung Satzung zu Diversität und zum Schutz vor Diskriminierung.
Handlungssicherheit für Angehörige HWR	Erstellung Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter.
Handlungssicherheit für Angehörige HWR, Nachwuchskräfte gD	Entwicklung Leitfadens für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der HWR Berlin.
Handlungssicherheit für Angehörige HWR, Nachwuchskräfte gD	Implementierung Thema Diversität in Lehrveranstaltungen und Bachelorarbeiten.
Qualitätssicherung und -entwicklung	fortlaufende Abfrage der Diversitätsaspekte bei den Nachwuchskräften gD.
Informationsgewinnung	Implementierung Thema Diversität bei Projekten in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut für öffentliche und private Sicherheit (FÖPS).
Schulungen Nachwuchskräfte mD	Beschulung aller Nachwuchskräfte des mittleren Dienstes zum Thema LADG und AGG durch die Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (LADS).
Schulungen Nachwuchskräfte mD	Seminar zur Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz aller Nachwuchskräfte des mittleren Dienstes.

<b>Fortbildung Vollzugskräfte</b>	Modul der Führungsfortbildung (FFB II), Modul der Lehrerqualifikation, implementiert in Teilen der Fortbildung im Verhaltenstraining und der politischen Bildung.
<b>Fortbildung Tarifbeschäftigte</b>	Modul des Lehrgangs für Tarifbeschäftigte im Ermittlungsdienst (TB i.E.).
<b>Informations- und Hinweis-gabe zum diskriminierungs-sensiblen Umgang mit LSBTIQ*</b>	Verpflichtendes Tagesseminar für alle Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes der Polizei Berlin an der Polizeiakademie. Hierbei wird ein 90-minütiger Teil von Mitarbeitenden der Einrichtung „MANEO- Das schwule Anti-Gewalt-Projekt in Berlin“ durchgeführt.
<b>Förderung von Handlungs-kompetenzen der Nachwuchskräfte im Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt innerhalb und außerhalb der Polizei.</b>	<p>Im Rahmen des Workshops „Werte und Haltung“ setzen sich Auszubildende des mittleren und Studierende des gehobenen Dienstes u. a. mit dem Rollenwechsel bei Eintritt in den Beruf sowie mit dem Wertekanon einer weltoffenen und pluralistischen Polizei auseinander.</p> <p>Des Weiteren werden in interaktiven Übungen die verschiedenen Facetten der Gruppen-bezogenen Menschenfeindlichkeit thematisiert und die Nachwuchskräfte werden hinsichtlich der möglichen Folgen für Betroffene sensibilisiert.</p>
<b>Erhöhung der Diversity-Kompetenz in der Mitarbeiterschaft</b>	Zum Beginn von Ausbildung (PSA) und Studium (duales Studium IT) erhalten die Nachwuchskräfte eine halbtägige Inhouse-Schulung zum Thema Diversity, den Zielen und Umsetzungsmaßnahmen in der Polizei Berlin sowie Zuständigkeiten/Ansprechpersonen einschl. Handout. Ferner enthält die „Ausbildungsfibel“ der PSA eine entsprechende Präsentation.
	Der Lehrplan der VAK für die theoretische Ausbildung der PSA enthält ein Diversity-Training.

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>Öffentlichkeitsarbeit zur Transparenzerzeugung.</b>	Absetzen von Präventions-Tweets im Zusammenhang mit LSBTIQ*-Veranstaltungen und Themen der Polizei Berlin, sowohl intern (IntraPol) als auch extern („X“ ehemals Twitter).
<b>Informationsgabe zum Erkennen und Erfassen von Hasskriminalität gegen die sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und geschlechtsbezogene Diversität.</b>	Behördeninternes Bereitstellen von Informationen rund um das Themenfeld LBSTIQ*, insbesondere die Verfahrensweise bei Durchsuchungen von trans- und intergeschlechtlichen Personen, Begriffserklärungen und das Merkblatt „Hasskriminalität“. Jährliche Steuerung der Meldeverpflichtung mittels formeller Nachricht an alle Mitarbeitenden der Polizei Berlin. Die Meldeverpflichtung beinhaltet unter anderem das Melden von queer-feindlichen Straftaten an LKA PräV 11 LSBTIQ und den Kriminalpolizeilichen Dauerdienst.
<b>Informationsbereitstellung zur Kompetenzsteigerung bei der vielfaltsorientierten Kommunikation.</b>	Behördeninterne Veröffentlichung eines 29 Seiten umfassenden Skripts mit "Empfehlungen zum diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch" nebst der bedarfsorientierten Durchführung begleitender Informationsveranstaltungen.
<b>Informationsbereitstellung zur Stärkung der vielfaltsorientierten Sensibilität.</b>	Jährliche behördeninterne Veröffentlichung einer kalendarischen Übersicht zu religiösen bzw. kulturellen Feier- oder Festtagen, internationalen Gedenktagen sowie polizeilich relevanten Ereignissen ("Kalender der Vielfalt") zur vielfaltsorientierten Sensibilitätssteigerung im polizeilichen Alltag.

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>Bereitstellung einer zentralen, themenbezogenen Ansprechstelle und Schaffung einer gesamtbehördlichen Vernetzung im Themengebiet LSBTIQ*.</b></p>	<p>Einrichtung von hauptamtlichen Ansprechpersonen für LSBTIQ* (1992) und kontinuierlicher Ausbau des internen Multiplizierenden-Netzwerks innerhalb verschiedener Organisationsebenen der Polizei Berlin.</p> <p>Vereinheitlichung von Verfahrensweisen und Kommunikationswegen, Definition von Aufgaben und Zuständigkeiten sowie eine Intensivierung der Zusammenarbeit.</p>
<p><b>Schaffung einer zentralen, phänomenspezifischen Ansprechstelle</b></p>	<p>Einrichtung der Stelle „Extremismusbeauftragte/r der Polizei Berlin“ zur Verhinderung und Vorbeugung politisch motivierten Fehlverhaltens (wie z. B. Diskriminierung) durch Bedienstete der Polizei Berlin.</p>
<p><b>Bereitstellen einer Intranetseite Diversity</b></p>	<p>Einrichtung einer Plattform innerhalb der Polizei Berlin zu den 7 Dimensionen mit Informationsmaterial, Ansprechstellen und Netzwerken.</p>

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Der Regierende Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Aufnahme der Diversity-Kompetenz in die Master-Anforderungsprofile der Senatskanzlei (AbtL, RefL, GrL und Beschäftigte sowohl in den fachlichen als auch in den sozialen Kompetenzen
2	Aufnahme von diversitygerechten Formulierung in Stellenausschreibungen
3	Schulungsangebote zum Thema Diversity für Führungskräfte (auch für eine diversitysensible Personalauswahl)

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Aufnahme des Diversity-Aspektes in das Skzl-Personalmanagement-Konzept
2	Inhouse-Seminar zum Thema Diversity und Antidiskriminierung für Führungskräfte und Mitarbeitende
3	Regelmäßige Werbung für VAK-Seminare und E-Learning-Angebote im Intranet, per E-Mail an die Führungskräfte und im Ausschuss für Personalmanagement
4	Informationen im Intranet zum Diversity-Landesprogramm mit Link auf die Seite der LADS
5	Werbung für und Genehmigung von EU-Hospitationen
6	Veröffentlichung der Deklaration #positivarbeiten mit einem Factsheet zu HIV und Arbeit sowie Informationen zum E-Learning Angebot der Deutschen Aidshilfe e.V im Intranet
7	Informationen zum Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltungen im Intranet



#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Nutzung einer geschlechtergerechten Sprache
2	Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen an alle Mitarbeitenden verbreitet
3	Nutzung der Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen auf freiwilliger Basis

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Anmeldung einer Einsatzmöglichkeit für den Aktionstag Schichtwechsel in 2023 bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
2	Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.
3	Regelmäßige Erstellung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplanes.
	Einrichtung einer AGG- und LADG-Beschwerdestelle und Berufung einer Genderbeauftragten.
4	Teilnahme am Auditierungsprozess „Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin“.
5	Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Menschen mit Behinderung auf der Grundlage des § 19 LGBG mit diesbezüglichen Informationen für Beschäftigte im Intranet.
6	Zur Verfügungstellung von Kids-Boxen, die es ermöglichen, in besonderen Fällen ein Kind mit ins Büro zu bringen.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	<p>1.1. Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt bzw. eigenes Ziel: „Sicherstellung einer einheitlichen Kommunikation in Ausschreibungen und Umsetzung von Vorgaben“ indem diversitygerechte Stellenanzeigen durch standardisierte Textbausteine im rexx-Template entwickelt wurden, die vom gesamten Haus zu nutzen sind.</p> <p>1.2. Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen durch Buchung des Berliner Karrierebusses, der in seinem Erscheinungsbild Diversity zum Ausdruck bringt, am Standort Berliner Hochschule für Technik (BHT).</p> <p>1.3. GiveAways (Jutebeutel mit dem Berliner Bären in Regenbogenfarben) zur Verteilung bei verschiedenen Veranstaltungen.</p> <p>1.4. Grundsätzliche Aufnahme von Diversity-Kompetenz in allen Anforderungsprofilen bei SenStadt inkl. Operationalisierungen im zentralen Kompetenzkatalog und somit Berücksichtigung bei der Auswahlentscheidung.</p> <p>1.5. Angebot an Diversity-Schulungen, auch für Führungskräfte.</p> <p>1.6. Diversitygerechte Stellenanzeigen: Implementierung ist erfolgt: Ausschreibung m/w/d.</p> <p>1.7. Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile: Umsetzung ist erfolgt durch Anpassung der Basiskompetenzen, Aufwertung der Kompetenz insbesondere bei Führungskräften.</p> <p>1.8. Diversity Kompetenz in Auswahlgesprächen: In der Regel enthält der Interviewbogen mind. eine Frage zur Diversity Kompetenz, insbesondere bei Führungskräften.</p> <p>1.9. Diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen: Auswahlgremium ist möglichst vielfältig.</p> <p>1.10. Berücksichtigung von Unterrepräsentanz von Frauen: Wird in Auswahlverfahren berücksichtigt.</p>

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
2.	2.1. Hausinterne Fort- und Weiterbildungen zum Thema Diversity: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitswoche 2021: Quiz “Migration, Aktion, Antirassismus“</li> <li>• Gesundheitswoche 2021: Training zum couragierten Handeln gegen rechte Sprüche und Diskriminierung</li> <li>• Input Diversity und neue gesetzliche Diversity-Verpflichtungen an Führungskräfte</li> <li>• Bewerbung verschiedener Fortbildungen der VAK oder der LADS Akademie über Verteiler an Interessierte oder Intranet, regelmäßige Hinweise zum Online-Schulungsangebot</li> <li>• Informationen zu Geschlechtergerechter Sprache (Flyer, Intranet)</li> </ul>
2.	2.2. Einrichtung einer Informationsseite zu Diversity im Intranet; aktualisiert Juni 2023: <a href="http://intranetstadtwohn.senstadt.verwalt-berlin.de/org/abt_z/service_steuerung/vielfalt/Seiten/default.aspx">http://intranetstadtwohn.senstadt.verwalt-berlin.de/org/abt_z/service_steuerung/vielfalt/Seiten/default.aspx</a>
2.	2.3. Integration des Themas Vereinbarkeitsbedarfe in die Jahresgespräche
2.	2.4. Informationen und Förderung von Fortbildungen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Vorbereitung auf Führungspositionen“, Workshops zum projektorientierten Führen weitere Seminare/Formate wie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhandlungsführung für weibliche Führungskräfte</li> <li>• Schwierige Gespräche mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft</li> <li>• Argumentations- und Deeskalationstraining</li> </ul> Inhouse-Schulungen plus individuelles Coaching „ <b>Verhandlungsführung für weibliche Führungskräfte</b> “ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel ist, weibliche Beschäftigte bei SenStadt, deren Tätigkeit die fachliche, repräsentative Verhandlungsführung nach innen und außen einschließt, zu unterstützen</li> </ul>

Sentasverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

2.	2. 5. Begleitung und Umsetzung des landesweiten Leitbildprozesses „Leitbild Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung; Information an alle Führungskräfte.
2.	2.6. Veröffentlichung von fachbezogenen Arbeitsergebnissen/Veröffentlichungen mit Bezug auf Gender und Diversity im Intranet <a href="http://intranetstadtwohn.senstadt.verwalt-berlin.de/org/abt_z/service_steuerung/vielfalt/Seiten/default.aspx">http://intranetstadtwohn.senstadt.verwalt-berlin.de/org/abt_z/service_steuerung/vielfalt/Seiten/default.aspx</a> .
2.	2.7. Stärkung der Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen durch AG Inklusion Multiplikatorenschulung "Evakuierungsstühle"; 2020 durchgeführt.
2.	2.8. Frauennetzwerk SenStadt Initiiert durch Frauenvertreterin und dem Team der zentralen Strategischen Personalentwicklung Infoveranstaltung / Auftaktworkshop, After-Work-Stammtisch.
2	2.9. PE-Maßnahmen wie Höhergruppierungen, Leistungsanreizen etc.: Vergabe erfolgt unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft.
2.	2.10. Berücksichtigung von Diversity im Fortbildungskonzept: Hinweis auf Diversity Fortbildungen im Rahmen von Inhouse Schulungen, insbesondere für Führungskräfte empfohlen.
2.	2.11. diversitygerechte On- und Offboardingprozesse : Sensibilisierung für diversitygerechtes Verhalten, in Einarbeitungs-und Verabschiedungsphasen von Beschäftigten; Schaffung eines diversityfreundlichen Arbeitsklimas.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
3.	<p>3.1 Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt. Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt bzw. Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung.</p> <p>Die Laufbahnordnungsbehörde technische Dienste hat - in Anlehnung an die Anlage 2 (Muster Anforderungsprofil) der Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) - Diversity-Kompetenz in ihre Anforderungsprofile aufgenommen, so dass im Rahmen von Einstellungen und Beurteilungen die Diversity-Kompetenz jederzeit berücksichtigt wird und im Bedarf mit Fortbildungsmaßnahmen ergänzt werden kann.</p>

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen veröffentlicht, Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
4.	4.1. Nutzung geschlechter- und diversitysensibler Sprache nach GGO in allen Veröffentlichungen der SenStadt. 4.2. Nutzung von Alternativtexten in allen Veröffentlichungen auf Social Media der SenStadt. 4.3. Nutzung von leichter Sprache für ausgewählte Teile der Internetseite der SenStadt. 4.4. Diversitysensible Foto-/Bildauswahl in allen Veröffentlichungen der SenStadt. 4.5. Mehrsprachige Varianten für ausgewählte Veröffentlichungen. 4.6. Teilnahme an der Pride Week. 4.7. Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen ist freiwillig.



## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
5.	5.1. SenStadt wird sich an der Erhebung des Migrationshintergrundes beteiligen.
5.	5.2. SenStadt hat in 2023 die AGG Beschwerdestelle eingerichtet.
5.	5.3. Arbeit des früheren Frauenbeirats weiterentwickeln, um Gender- und Diversity-Aspekte in der Stadtplanung wieder beratend zu begleiten.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen - Wohnungsbauleitstelle**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Diversity-Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigen	Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Diversity-Kompetenz in der Organisationseinheit stärken	Ansprechperson für Diversity-Fragen benannt
Diversity-Schulungen	Ansprechperson für Fortbildungen freigestellt

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Sensibilisierung für Vielfalt in der Kommunikation	Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet

##### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Diversity in der Verwaltung fördern	Mitarbeitende zur Teilnahme an Diversity-Netzwerkveranstaltungen freistellen

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz bei Neueinstellungen</b>	1.1. Muster-Fragenkatalog zu Diversity-Kompetenz in Auswahlverfahren für Führungspositionen 1.2. Anpassung der Anforderungsprofile: Aufnahme der Diversity-Kompetenz und migrationsgesellschaftlichen Kompetenz
<b>2. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen</b>	2.1. Aufforderung zur Bewerbung für unterrepräsentierte Gruppen, gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Sensibilisierung und Information der Führungskräfte</b>	1.1. Fortbildung „Akzeptanz und Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LADG“ sowie Diversity-Training für Führungskräfte 1.2. Diversity und Fortbildungspflicht: Rundschreiben mit erläuterndem Text über Büroleitungen an Führungskräfte
<b>2. Informationen für alle Beschäftigten</b>	2.1. Hinweise und weiterführende Links im Intranet bereitgestellt, u. a. zu Regenbogennetzwerk, #positivarbeiten
<b>3. Festlegung von Verantwortlichkeiten</b>	3.1. Benennung einer Diversity-Ansprechperson
<b>4. Berücksichtigung von Diversity in Konzepten/ Maßnahmen</b>	4.1. Ausführungen zum Handlungsfeld Diversity und Chancengleichheit im Personalentwicklungskonzept 4.2. Berücksichtigung des Themas Diversity bei KompetenzPlus
<b>5. Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz in Beurteilungen</b>	5.1. Aufnahme von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Beurteilungen
<b>6. Zielgruppengerechtes Angebot</b>	6.1. gezielte Förderung von Beschäftigten (darunter Beschäftigte mit Behinderung, Frauen), z. B. durch spezielle Bewerbungstrainings und Personalentwicklungsgespräche auf Grundlage der DV GKR (im Rahmen der Auflösung des Gemeinsamen Krebsregisters als ehemals nachgeordneter Behörde der SenWGP)

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Informationen der Führungskräfte</b>	1.1. Führungskräfte werden regelmäßig auf die Verpflichtung zur Wahrnehmung von Schulungen gem. § 11 Abs. 4 LADG hingewiesen
<b>2. Förderung der Diversity-Kompetenz</b>	2.1. Hausinterne Werbung für das E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte und für Lernvideos zu den Themen: „Beurteilungswesen, Führungsbasics, Diversity und Networking“ an der Verwaltungsakademie Berlin (VAk)
<b>2. Förderung der Diversity-Kompetenz</b>	2.2. Verlinkung im Intranet zum Selbstlernangebot zum LADG und zu VAk-Fortbildungen zum Thema Diversity
<b>2. Förderung der Diversity-Kompetenz</b>	2.3. Diversity-Grundlagentraining für Führungskräfte
<b>3. Zielgruppengerechtes Angebot</b>	3.1. Interaktiver Workshop und Vortrag für Frauen zum Thema Selbstführung



## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Informationen für alle Beschäftigten</b>	1.1. Intranet-Seite zur Antidiskriminierung- AGG und LADG Verlinkung im Intranet zur Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung
<b>2. Diversitysensible Abbildungen</b>	2.1. Diversitysensible Bildauswahl im Intranet
<b>3. Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt</b>	3.1. Empfehlung der Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signatur für alle Beschäftigten in interner wie externer Kommunikation
<b>4. Barrierefreiheit</b>	4.1. Einstellen von barrierefreien bzw. -armen Dokumenten im Intranet

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt</b>	1.1. Einrichtung von WCs für alle Geschlechter 1.2. Anpassung der Türschilder an den Büroräumen
<b>2. Förderung der Inklusion</b>	2.1. Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung mit der örtlichen SBV
<b>3. Berücksichtigung zielgruppenspezif. Bedarfe</b>	3.1. Ausweitung der Telearbeitstage für Beschäftigte mit Schwerbehinderung sowie für Beschäftigte zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
<b>3. Berücksichtigung zielgruppenspezif. Bedarfe</b>	3.1. Berücksichtigung diskriminierungsfreier, religiös-weltanschaulicher Ernährungsvorschriften im Rahmen der Ausschreibung der Kantinenbewirtschaftung

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Außenwirksam darstellen, dass wir als Behörde Vielfalt fördern und uns Diskriminierung entgegenstellen</b>	- Überarbeitung der Karriereseite im Internet mit einem eigenen Bereich zum Thema Vielfalt <a href="https://www.berlin.de/sen/web/ueber-uns/job-und-karriere/vielfalt-bei-der-senwienbe/">https://www.berlin.de/sen/web/ueber-uns/job-und-karriere/vielfalt-bei-der-senwienbe/</a> inkl. Statement des Staatssekretärs - Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, um ein außenwirksames Zeichen für Vielfalt und Antidiskriminierung zu setzen
<b>2.Sensibilisierung aller am Auswahlprozess beteiligten Personen</b>	Kommunikation und Besprechung der Handreichung „diversitysensible Personalgewinnung und -auswahl“ - alle am Auswahlprozess beteiligten Personen haben an Beobachterschulungen teilgenommen
<b>3. Stellenbesetzungs- und Auswahlprozess</b>	- Alle antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen finden im gesamten Stellenbesetzungsprozess Berücksichtigung - Stellenanzeigen werden diversitygerecht formuliert und es wird darauf aufmerksam gemacht, dass alle Menschen willkommen sind
<b>4. Diversity Kompetenz als Anforderung an unsere Beschäftigten</b>	Diversity Kompetenz findet seit 2019 in allen Anforderungsprofilen Berücksichtigung und wird bei entsprechend hoher Gewichtung in den Auswahlverfahren abgefragt

Justizvollzugsanstalt des Offenen Vollzuges Berlin

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Die Mitarbeitenden des Personalreferates kennen die antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen und sind zu Vielfaltsthemen sensibilisiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zum Deutschen Diversity Tag 2021 hat das gesamte Personalreferat via Videokonferenz die dreistündige Lerneinheit „Doing Diversity“ der Charta der Vielfalt durchgeführt.</li> <li>- Mehrfache Kommunikation rechtlicher Grundlagen und neuer Themen zu Vielfalt in den Referatsrunden Personalreferat.</li> <li>- Kommunikation und Besprechung der Handreichung diversitygerechte Personalgewinnung- und Auswahl“</li> </ul>
<b>2. die Beschäftigten (inkl. Führungskräfte) sind in Diversity Kompetenz und antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen geschult</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige Bewerbung des Fortbildungsangebotes der LADS Akademie.</li> <li>- Mehrmals jährlich stattfindende Inhouse Fortbildungen zum AGG und LADG.</li> <li>- Mehrfache Bewerbung des e-Learning Angebotes zum LADG.</li> <li>- Für Führungskräfte wurde eine eigene Fortbildung zur VV Inklusion angeboten.</li> <li>- Führungskräfte wurden auf ihre Verpflichtung (+ Rundschreiben) zur Teilnahme an Schulungen hingewiesen.</li> <li>- Diversity findet im 2023 neu veröffentlichten Personalentwicklungskonzept Berücksichtigung.</li> <li>- Bewerbung des Fortbildungsangebotes e-Learning #positivarbeiten für Führungskräfte und Beschäftigtenvertretungen.</li> </ul>
<b>3. Die Beschäftigten (inkl. Führungskräfte) sind bzgl. der Vielfaltsthemen informiert und sensibilisiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021 Einrichtung einer umfassenden Intranet-Seite zum Thema Vielfalt und Chancengleichheit.</li> <li>- seit 2021 regelmäßige Beiträge im hauseigenen Newsletter zum Thema Vielfalt und Chancengleichheit.</li> <li>- Regelmäßige Verbreitung des Leitbildes „weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“ und des Leitfadens „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ und bspw. zu bestimmten Aktionstagen, im hausinternen Newsletter „INTERN“, in der Willkommensbroschüre für alle neuen Beschäftigten, in unserem hauseigenen „Kochbuch der Vielfalt“.</li> </ul>

	- Seit 2021 jährliche Teilnahme am Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt: hier wird jährlich das online Wissensspiel angeboten und ein Wissenssnack in der Kantine platziert, es sind daraus schon ein „Factsheet zu Vielfalt in der SenWiEnBe“ und ein hauseigenes „Kochbuch der Vielfalt“ entstanden (enthält neben Rezepten auch Informationen zu den Vielfaltdimensionen und Leitbild).
4.	Diversity Kompetenz findet seit 2019 bei allen Beurteilungen Berücksichtigung.

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. genderneutrale Ansprache fördern (intern und extern)</b>	- Kommunikation des Rundschreibens zur Verwendung von Pronomen in den E-Mailsignaturen über den hausinternen Newsletter. - Anpassung der Informationen zum Corporate Design bzgl. Angabe der Pronomen im Intranet, mit beispielhafter Vorlage.
<b>2. Sensibilisierung für diversitygerechte Sprache</b>	- Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ wurde mehrfach und über verschiedene Informationskanäle an alle Beschäftigten kommuniziert, dauerhaft ist dieser in der Willkommensbroschüre für alle neuen Beschäftigten und im Beschäftigtenportal platziert.
<b>3. Diversity Maßnahmen im Haus kommunizieren</b>	- Seit 2021 regelmäßige Beiträge im hauseigenen Newsletter zum Thema Vielfalt und Chancengleichheit.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**

**Abkürzungsverzeichnis (verwendet bei „Zuständigkeit“, soweit bezirkliche Stellen benannt sind:**

Ebene 1: Abteilung (Abt.)	Abteilung Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (Abt. FinPers)
Ebene 2: Amt/Serviceeinheit (LuV/SE):	Serviceeinheit Finanzen, Personal und Steuerungsdienst (SE FPS)
Ebene 3: Fachbereich (Fb):	Fachbereich Personal (Fb PS) bzw. Fachbereich Zentrales Stellenmanagement (Fb ZSM)
Ebene 4: [Arbeits-]Gruppe (Gr.):	Gruppe Personalmanagement (Gr. PM), Gruppe Nachwuchskräftezentrum (Gr. NKZ), Gruppe Zentrales Bewerbungsbüro (Gr. ZBB)

Die nachfolgend zitierten Nummern bei den Zielen und Maßnahmen beruhen auf der Systematik des Diversity-Landesprogramms.

**Es werden nur solche Aspekte benannt, bei denen der Bezirk eine eigene, dezentrale Zielstellung verfolgt bzw. eine landesweite Zielstellung umgesetzt hat.**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1.1. Ziel 6: Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt</b>	Teilziel 6.1: Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile Erarbeitung zweier Master-Anforderungsprofile (Master-AP's) für Mitarbeitende und Führungskräfte; in beiden AP's sind Diversity-Kompetenzen aufgenommen und damit verbindlicher Bestandteil der Kompetenzen aller AP's.
<b>1.2. Ziel 7: Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt</b>	Teilziel 7.1: Stärkung von Diversity-Aspekten im Personalmarketing Abgesehen von der Verwendung geschlechterneutraler Sprache und einem durch die SenFin in einem Rundschreiben angeregten sensiblen Umgang mit Pronomen hat der Bezirk sich auf den Weg gemacht, Diversityaspekte in das



	<p>Personalmarketing einfließen zu lassen. Insbesondere im Social Media-Bereich wird mit Verwendung eines regenbogenfarbenen Berliner Bären ein Zeichen für Diversität gesetzt.</p> <p>Eine Kooperation mit dem JOB POINT Berlin (ein von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördertes Projekt) unterstützt Menschen im Bewerbungsprozess. Mit dem kostenfreien Angebot werden insbesondere Personen in Bewerbungsangelegenheiten unterstützt, die aufgrund ihrer Vita, Qualifikation, vorhandenen Sprachbarrieren oder technischer Hürden Hilfestellung benötigen.</p> <p>Teilziel 7.2: Erprobung neuer Strategien zur Erreichung einer größeren Diversität in der Verwaltung</p> <p>Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf startete Anfang Dezember 2021 eine genderorientierte Personalmarketing-Kampagne für Nachwuchskräfte auf Instagram. Unter dem Kampagnenmotto „Wir leben Vielfalt“ sollten auch Bewerber*innen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und Bewerber*innen, die sich dem LGBTQIA+-Bereich zuordnen, gewonnen werden. Ein Anliegen der Kampagne war zudem, unter dem Aspekt der Gleichstellung darauf hinzuwirken, Vorurteile und Klischees über vermeintliche „Frauen- und Männerberufe“ abzubauen.</p>
--	--

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>2.3. Ziel 14: Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung</b>	Teilziel 14.1: Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz Im Rahmen der Erarbeitung zweier Master-Anforderungsprofile (Master-AP's) für Mitarbeitende und Führungskräfte wurden in beiden AP's Diversity-Kompetenzen inkl. Operationalisierungen aufgenommen und damit verbindlicher Bestandteil (s. a. 6.1).
	Teilziel 14.2: Entwicklung einer Fortbildung zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz Mit dem Rundschreiben SenFin IV LST Diversity zu Diversity-Fortbildung vom 5.4.2023 wurden Empfehlungen zu verbindlichen Schulungen für Führungskräfte, zusammen mit inhaltlichen Vorschlägen zur Ausgestaltung, gegeben. Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf hat daraufhin in einer Runde aller Amts-/SE-Leitungen das Thema vertieft erörtert. Es ist beabsichtigt, für alle Führungskräfte - prioritär für die Amts-/SE-Leitungen, nachgelagert für die Fachbereichs- und Gruppenleitungen - entsprechende Fortbildungsangebote verbindlich noch in 2023 zu organisieren und in 2024 fortzusetzen.
<b>2.4. Ziel 15: Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt</b>	Teilziel 15.1: Analyse, inwiefern Diversity-Aspekte in Einführungskursen für neue Beschäftigte sowie in Fortbildungen für Führungskräfte ausreichend integriert sind Im verwaltungsübergreifenden Führungskräftenachwuchs-Programm „Kompetenz plus“ (K+), das auch das BA CW anbietet, ist ein Modul zu Diversity-Aspekten integriert.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Diversitygerechte Stellenanzeigen - Änderung der Textbausteine - 2019
2	Sensibilisierung im Austausch mit Bewerbenden - Änderung der Textbausteine in e-Rex - 2022
3	Standards für Anforderungsprofile - Mindestgewichtung bei Führungskräften Diversity-Kompetenz als Grundlage für Prüfung der Kompetenz in Auswahlverfahren - 2022
4	Standards für Auswahlverfahren angepasst - 2022
5	Arbeitshilfe für alle Führungskräfte für Fragestellungen in Auswahlverfahren zur Verfügung gestellt im „Wissensgeschenk Führung“ - 2022
6	Werbender Text auf der Intranetseite für potentielle Bewerbende - 2022

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Berücksichtigung von Maßnahmen der Diversityentwicklung im Personalmanagementkonzept 2019
2.	Leitlinien für Führung einschließlich Verantwortung für Diversityentwicklung mit 80 Führungskräften auf Führungstagung 2020 erstellt, gehört in das Willkommenspaket für alle neuen Führungskräfte (Einführungsgespräch bei der Personalentwicklungsberatung)
3.	Veröffentlichung Unterlagen des Landes 2021 - Vorstellung der Koordinierungsstelle und Beschwerdestelle, Gestaltung einer Intranet-Seite 2021, Aufnahme aller Unterlagen in das „Wissensgeschenk Führung“ - 2021, Leitbild des Landes in alle Anforderungsprofile aufzunehmen (Überarbeitung aller Anforderungsprofile bis Anfang 2024, das sind rd. 700)
4.	Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in alle bestehenden Anforderungsprofile - 2022 bis Anfang 2024
5.	AGG und LADG, u. a. auch VV Inklusion behinderter Menschen - Wissenszugriff im „Wissensgeschenk Führung“ - ist für alle Beschäftigten zugänglich, wird quartalsweise aktualisiert ab 2021
6.	Willkommenskompas und Willkommensmappe (Projektergebnis mit Nachwuchskräften), modern und ansprechend nicht nur für neue und junge Kolleginnen und Kollegen seit 2021
7.	Kurse zum Thema: generationsübergreifende Zusammenarbeit über das Kontingent des Wissensmanagements 2019 und 2020 für Führungskräfte durchgeführt und weitere angeboten
8.	Intensivierung der Angebote für Diversityschulungen über die VAK hinaus ab 2019 AGG und LADG e-learning -Angebote der VAK mehrfach insbesondere bei allen Führungskräften beworben, Werbung auch LADS - Tagungen o. ä. sowie für Angebote externer Fortbildungsinstitute - fortlaufend

9.	Die Verantwortung für die Diversityentwicklung wird thematisch für einen Nachmittag in die Netzwerktreffen während des Führungsnachwuchsprogramms „Kompetenz PLUS“ aufgenommen - Impulsvortrag mit anschließendem Austausch ab 2023
10.	Einrichtung Fortbildungsbudget aus zentralen Fortbildungsmitteln des Bezirksamtes -2023
11.	Ausschöpfung der Fortbildungskontingente der VAK und der LADS, z. B. 2023 insgesamt 4 Schulungen
12.	Gewinnung von neuen Fortbildungspartnern, u. a. „Eine Welt der Vielfalt“ und Durchführung weiterer 4 Schulungen allein 2023
13.	Bewerbung Regenbogennetzwerk des Landes 2023

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	2023 Pilot Ausbildungsprojekt zur Diversityentwicklung der Nachwuchskräfte in Kooperation mit dem Bezirksamt Lichtenberg - Sensibilisierung für das Thema, Fortsetzung 2024 für neuen Jahrgang

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Leitfaden zur geschlechtergerechte Sprache der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung im Intranet veröffentlicht 2022
2.	Bezirksamtsbeschluss zur diskriminierungssensiblen Ansprache 2022 erstellt, in der Steuerungsgruppe Diversityentwicklung abgestimmt und beschlossen
3.	Arbeitshilfe/Anleitung zur diskriminierungssensiblen Ansprache einschließlich Veröffentlichung des Rundschreibens zur Verwendung der E-Mail Signatur 2023
4.	Austausch mit Beschäftigten zur Umsetzung der diskriminierungssensiblen Ansprache in einem eingerichteten Gruppenpostfach - 2023 ff
5.	Aufnahme der Regenbogenfarben ins Logo des Bezirksamtes im Pride-Monat - alle Kolleg*innen durften dies in ihre Signatur aufnehmen

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

**Handlungsfeld:** Organisationsentwicklung

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Vernetzung mit den Beauftragten im Bezirksamt (Bürgermeister*in-Bereich) seit 2018 - Bildung kleine AG zur Abstimmung von Strategie und operativem Vorgehen ff
2.	Entscheidung zur Schaffung einer Stelle „Koordination Diversityentwicklung“ 2021 Aufbau einer Beschwerdestelle AGG und LADG seit 2021 ff
3.	BA Beschluss zur Bildung einer Steuerungsgruppe Diversityentwicklung erstellt, im Bezirksamt abgestimmt und beschlossen - 2022
4.	Klausurtagung zum Thema Diversityentwicklung mit dem politischen Bezirksamt und allen Amtsleitungen durchgeführt - 2022
5.	Prozessbegleitung zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit der Steuerungsgruppe - von der Idee zum Handeln durch externe Beratung mit BQN - 2022 bis 2023
6.	Quiz für alle Beschäftigten am Diversity-Tag angeboten - 2022
7.	Gewinnung von Beschäftigten aus den Ämtern zur Mitgestaltung bei der Planung und Durchführung von Einzel-Maßnahmen - 2023
8.	Regelmäßiger Tagesordnungspunkt Diversityentwicklung in jährlichen Planungsgesprächen zwischen der zentralen Beratungseinheit mit den Amtsleitungen - ab 2022



**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Lichtenberg von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Ansprache in Stellenausschreibungen</b>	1.1. Stellenausschreibungen erfolgen nicht mehr ohne die Diversity- und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz im Anforderungsprofil. 1.2. auf Diversity-bewusste Zusammensetzung d. Auswahlkommission wird geachtet; die Auswahlkommission wird entsprechend geschult. 1.3. Frage- und Aufgabenstellung in den Auswahlverfahren wird mit Diversity und Migrationsgesellschaftlichen Themen verknüpft.
<b>2. Information über Chancengerechtigkeit</b>	2.1. Entwicklung einer Arbeitgeberidentität mit dem Ziel, das BA Lichtenberg als Arbeitgeber moderner und attraktiver innerhalb der Hauptstadt zu positionieren und um u. a. die Vielfältigkeit in der Mitarbeiterschaft weiter auszubauen. 2.2. Materialien, Werbe- und Messeauftritte wurden unter dem Aspekt Vielfalt und Migration neu gestaltet (z. B. Onboarding-Veranstaltungen, Willkommensmappen).
<b>3. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für Ausbildung und Karriere</b>	3.1. Stellenausschreibungen werden diversitätsorientiert gestaltet. Der gesamte Stellenausschreibungs- und Besetzungsprozess ist diversitätsorientiert ausgerichtet. Verschiedene Messeauftritte und Aktionstage an Lichtenberger Schulen werden genutzt (z. B. Markt der Möglichkeiten, stuzibi, ABI-Zukunft, Karrieretag, Tag des dualen Studiums, Lange Nacht der Ausbildung, Girls- u. Boys Day, Career-Lunch Break, Karrierebus, Arbeitbertag Lichtenberg, Ausbildungstag, Ausbildungstag Süd-Ost, Tag der Betriebe, Future-Day an einer Schule, Career-Week, Elternsprechtage an einer speziellen Schule). 3.2. Es wurden zielgruppenspezifische Veranstaltungen organisiert, um die Ausbildungsmöglichkeiten und Jobangebote zu präsentieren, z. B. in der vietnamesischen Community (Verein der Vietnamesen in Berlin Brandenburg e.V.), die im Stadtbezirk Lichtenberg sehr stark vertreten ist. 3.3. Postkarte zur Gewinnung neuer Zielgruppen.

<b>4. Projekt Diversitätsorientierte Personalarbeit</b>	4.1. Projekt „Diversitätsorientierte Personalarbeit in der Berliner Verwaltung und Unternehmen“ zur Initiierung und Umsetzung diversitätsorientierter und diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung im Kontext Personalgewinnung, Zeitraum von 04/2020 bis 09/2022 gemeinsam mit BQN e. V.
---	--

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>5. Hervorhebung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftli cher Kompetenz in Anforderungsprofilen</b>	5.1. flächendeckende Implementierung der Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz mit Unterstützung durch einen Katalog von Operationalisierungen und Hinweisen zu den Differenzierungen der Gewichtungen (Beschäftigte mit bzw. ohne Führungsverantwortung); Berücksichtigung der Kompetenzen in den dienstlichen Beurteilungen.
<b>6. Dienstvereinbarung</b>	6.1. Rahmendienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten wurde neu gestaltet und mit dem bezirklichen Personalrat abgeschlossen (z. B. mit präventiven Maßnahmen zur Förderung partnerschaftlichen Verhaltens, zu den Themen Diskriminierung, Diversity, Mobbing, Schutz vor sexueller Belästigung und Konflikte). 6.2. AGG-Beschwerdestelle wurde eingerichtet und ein Beschwerdeverfahren wurde entwickelt und in der Dienststelle veröffentlicht.
<b>7. Grundsatzsachbe- arbeitung Diversity im PM</b>	7.1. Das Aufgabengebiet „Grundsatzsachbearbeitung Diversity im PM“ wurde in einem AP beschrieben, bewertet und ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt zum 01. Dezember 2023. Dieses Aufgabengebiet übernimmt zugleich die Funktion der Diversity-Ansprechperson für unsere Verwaltung.

<b>8. On- und Offboardingprozesse</b>	<p>8.1. Willkommensmappe – Sichtbarmachung von Diversität der Beschäftigten im Bezirksamt; Hinweis auf das Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Vielfalt“.</p> <p>8.2. Onboarding-Tag mit Vorstellung der gesamten Bereiche der Bezirksverwaltung, Initiieren ämterübergreifender Netzwerkarbeit.</p> <p>8.3. Offboardingveranstaltung für Mitarbeitende, die bereits ausgeschieden sind bzw. in den nächsten Monaten ausscheiden werden. Unterbreitung von Angeboten für ehrenamtliche Tätigkeiten bei verschiedenen Vereinen, Angebote der VHS und Senioren-Uni für lebenslanges Lernen, Angebote für Gesundheitsberatung und Gesundheitssport bei freien Trägern.</p>
<b>9. Fortbildungsangebote</b>	<p>9.1. Fortbildungsangebot für Führungskräfte zum Themenfeld „Migrationsgesellschaftliche Kompetenz“ /Diversity-Training</p> <p>9.2. Workshop Gendergerechte „Kommunikation für Führungskräfte in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für gerechte Kommunikation mbH (GFGK).</p>

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>10. Nachwuchsaktivierungsprogramme</b>	<p>10.1. Programme für Trainees, Werkstudenten, dual Studierende verschiedener Fachrichtungen (z. B. soziale Arbeit, öffentliche Verwaltung).</p> <p>10.2. Einrichtung eines Intragramm-Kanals „Karrierestart in Lichtenberg“ und Beteiligung an der Internetplattform „Ausbildung.de“, um junge Menschen über Internet und Socialmedia-Kanäle direkt anzusprechen.</p>
<b>11. Fachtagungen</b>	<p>Gemeinsame Diversity-Fachtagung für alle Auszubildenden der BÄ Friedrichshain und Lichtenberg: Vermittlung eines Grundverständnisses zum Thema Diversity, Qualitätsverbesserung in der jeweiligen Ausbildung unter dem Diversity-Aspekt.</p>

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>12. Verwendung von Pronomen</b>	Verwendung von Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen (Rdschr. SenFin IV Nr. 5 v. 16.01.2023), um Menschen entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität und ihres Geschlechts korrekt an- und über sie zu sprechen.
<b>13. Newsletter</b>	Regelmäßiger Diversity-Newsletter
<b>14. Informationen</b>	14.1. Information über das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung in die Mitarbeiterschaft gegeben sowie Mitarbeit im Netzwerk. 14.2. Infostände bei verschiedenen Veranstaltungen im Stadtbezirk, z. B. bei dem Lesbisch-Schwulen-Straßenfest.
<b>15. Karriereseite</b>	15.1. Überarbeitung und Neugestaltung der Karriereseite des Bezirksamtes Lichtenberg, um Menschen die verschiedensten Tätigkeiten der Bezirksverwaltung nahezubringen und um auf aktuelle Jobangebote aufmerksam zu machen.

### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>16. AG Alter und Vielfalt</b>	Arbeitsgruppe Alter und Vielfalt eingerichtet.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	<p>Gesonderter Ausweis in den öffentlichen Stellenausschreibungen: Zum Beispiel: "Im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf schätzen wir Diversität und Vielfalt. Daher berücksichtigen wir alle Bewerbungen unabhängig vom persönlichen Lebensmodell. Für uns zählt der Mensch!". Eine weitere Optimierung der Stellenanzeigen sowie die Online- Plattformen für das Jahr 2024 sind geplant.</p>
<b>2. Jobmesse - bezirkseigene</b>	<p>Bezirkseigene Jobmesse des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf mit Unternehmen des Bezirkes. Alle Unternehmen konnten sich daran beteiligen.</p> <p>Alle Bürger*innen wurden eingeladen, Flyer, Pressemeldungen, Aushänge an U- und S-Bahnhöfen. Die Thematik Diversity soll in der Folgeveranstaltung noch besser kommuniziert werden.</p> <p>Die BWB - Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) waren auf der Messe als Aussteller an beiden Messetagen anwesend.</p>
<b>3. Auswahlgespräche</b>	<p>Diversity-Kompetenz wird in den Auswahlgesprächen von allen Beobachter/-innen mitgebracht. Auch werden bei den Bewerbenden grundsätzlich das Vorhandensein der Diversity Kompetenz unter Nutzung der im AP vorgenommenen Operationalisierungen abgeprüft. In diesem Zusammenhang wurde von der SE Personal Bereich Personalmanagement Handlungsempfehlungen bezüglich des Führens der Auswahlgespräche gegeben. Die Umsetzung der Handlungsempfehlungen wird mittels Stichproben abgeprüft.</p>
<b>4. Diversity- Schulungen</b>	<p>Alle Dienstkräfte, die als wertende Beobachter*innen bei Auswahlgesprächen tätig sind, sollen an Diversity-Schulungen verpflichtend teilnehmen. Erste Aktivitäten hierzu laufen bereits.</p>

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz berücksichtigt</b>	1.1. Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile.
<b>2. Das Thema „Diversity“ im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin bekannter machen</b>	2.1. Diversity-Quiz (2022) 2.2. Diversity-Quiz (2023)
<b>3. Umsetzung der Maßnahmen aus dem RdSchr. SenFin IV Nr. 24/2023</b>	3.1. VAK Inhouse-Schulung „Diversity - Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG“ in der Serviceeinheit Personal (November 2023).
<b>4. Weiterbildung für Mitarbeitende</b>	4.1. Diversity- und Antidiskriminierungsschulung für Führungskräfte im Jugendamt.
<b>5. Erhöhung der Sensibilisierung der Mitarbeitende des Gesundheitsamtes</b>	5.1. Workshop mit der Stiftung SPI, um Wissen und Kompetenzen zu diversitätsorientierter Ansprache und Akquise unterrepräsentierter Gruppen sowie Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erweitern.



### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Auf- und Ausbau der Diversity Kompetenzen aller Beschäftigten der Bezirksverwaltung und der Nachwuchskräfte des BA Marzahn-Hellersdorf</b>	<p>Absicherung eines umfangreichen Aus- und Fortbildungsprogrammes zum Thema Diversity und Interkulturelle Kompetenz im BA Marzahn-Hellersdorf</p> <p><b>Nachfolgend werden die einzelnen Ausbildungsprogramme, die zur Erreichung des unter 1. ausgeführten Zieles beitragen sollen, aufgeführt.</b></p>
<b>2. Grundlagen der Kommunikation und Kommunikation am Telefon jeweils diversitygerecht</b>	<p>2.1. Erlernen der Kommunikationsmodelle</p> <p>2.2. Relevanz und gesellschaftlich-politischer Rahmen von Kundenorientierung in Bezug auf Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte etc.</p> <p>2.3. Kundenorientierte Gestaltung von Texten - adressatenbezogene, gendergerechte und lösungsorientierte Formulierungen</p> <p>2.4. Techniken der praktischen Kommunikation mit dem Kunden/der Kundin anhand von Rollenspielen, Praxissimulationen, Reflektionen und Fallbeispielen</p> <p>2.5. Grundlagen des Telefongesprächs</p> <p>2.6. Kundenorientierung durch professionelles Telefonieren</p> <p>2.7. Leistungsnachweis</p> <p>Aktive Teilnahme am Unterricht (Rollenspiele, Bearbeiten von Fallbeispielen, Recherche und Transfer), Ausarbeiten und Durchführen einer Präsentation</p>
<b>3. Interkulturelle Kompetenz und Diversity-management</b>	<p>3.1. Diversity-Kompetenz im Umgang mit den Kunden und Kundinnen</p> <p>3.1.1. Umgang mit Unterschiedlichkeiten - Diversity Management als Herausforderung für Gesellschaft und Verwaltung</p> <p>3.1.2. Geschichte und Aktualität der diversity-orientierten und interkulturellen Fragestellungen in Deutschland</p> <p>3.1.3. Auswirkungen interkultureller Konflikte auf das Verwaltungshandeln anhand von Fallbeispielen</p>

	<p>3.1.4. Vertiefung der wesentlichen Grundlagen kundenorientierten Verwaltungshandelns anhand diversity-orientierter und interkultureller Fragestellungen</p> <p>3.2. Anwendung und Vertiefung der Kommunikationstechniken anhand interkultureller Fragestellungen</p>
<p><b>4. Diversity, einschließlich Inklusion, interkulturelle Kompetenz</b></p>	<p>4.1. Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, Kundinnen und Kunden</p> <p>4.1.1. Umgang mit Unterschiedlichkeit - Diversity Management als Herausforderung für Gesellschaft und Verwaltung</p> <p>4.1.2. Geschichte und Aktualität der interkulturellen Fragestellungen in Deutschland</p> <p>4.1.3. Auswirkungen interkultureller Konflikte auf das Verwaltungshandeln anhand von Fallbeispielen</p> <p>4.1.4. Grundlagen bürger-/kundenorientierten Verwaltungshandelns anhand interkultureller Fragestellungen</p> <p>4.1.5. Kommunikationstheoretische Modelle im Blick auf interkulturell unterschiedliche Wahrnehmungen und Reaktionsweisen anhand eigener Fallbeispiele und Erfahrungen</p> <p>4.1.6. Techniken der bürger-/kundenorientierten Gesprächsführung insbesondere bei eingeschränkten Sprachkenntnissen</p> <p>4.1.7. Bedeutung der Körpersprache in der interkulturellen Kommunikation</p> <p>4.1.8. Prävention von Konflikten</p>
<p><b>5. diverse Diversity Kurse für FK an der VAK</b></p>	<p>5.1. Was ist Diversity? / Gründe für Diversity / Antidiskriminierungskontext / AGG / Stereotype und Vorurteile / Diversity Management / Diversitykompetenz (Diversity (Video) - Selbstlernangebot -VAK-23-F-V-04 Führungsebene: 1-4)</p> <p>5.2. E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte (Selbstlernangebot) - VAK-23-F-EL-01 Führungsebene: 1-4</p> <p>5.3. Vielfalt als Gewinn (online) - Leadership Essentials - VAK-23-F-AB-1903-1 Führungsebene: 3-4</p>
<p><b>6. Diversity Kurse für DK an der VAK</b></p>	<p>6.1. Diversitysensible Sprache und Bildauswahl - VAK-23-M-4071</p> <p>6.2. Akzeptanz u. Förderung der Vielfalt mit Einführung in die gesetzlichen Grundlagen des AGG und LADG - VAK-23-FN-3062</p> <p>6.3. Antisemitismusprävention - Antisemitismus begegnen - VAK-23-K-2101</p>
<p><b>7. Diversity Kurse für mit Ausbildung betreute DK (bspw. Praxisanleitungen)</b></p>	<p>7.1. Wie inklusive Ausbildung gelingt. Potentiale und Förderbedarf erkennen und entwickeln VAK-23-A-1180</p>
<p><b>8. Leitlinien des Bezirklichen Plans gegen Homo-, Bi-, Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit (LSBTIQ*-Feindlichkeit) umsetzen</b></p>	<p>Umsetzung des BA-Beschlusses Nr. 0336/VI - Verabschiedung des bezirklichen Plans gegen Homo-, Bi-, Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit (LSBTIQ*-Feindlichkeit)</p>

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitysensible Bildauswahl</b>	Bei allen Publikationen ist darauf zu achten, dass eine diversitysensible Bildauswahl erfolgt. Hier ist von der Pressestelle ein entsprechendes Portfolio - diversitysensible Bilder - für die Fachämter bereitzustellen. Der vorhandene Bilderpool ist dahingehend zu optimieren.
<b>2. Optimierung der E-Mail Signatur</b>	Information an alle Beschäftigten der Dienststelle zur einheitlichen Anwendung der Verwendung einer diversitysensiblen Signatur ist erfolgt. Das Rdschr. wurde versandt und im B-Portal veröffentlicht.
<b>3. Geschlechtergerechte und vielfaltorientierte Sprache nutzen</b>	Hinweise und Veröffentlichung des Gesetzes zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität vom 24. Juni 2004 zum nächsten Eintrag im Inhaltsverzeichnis; Umsetzung des BA-Beschlusses Nr. 0334/VI - Arbeitsplan der Beauftragten für Queer, Städtepartnerschaften und freiwilliges Engagement des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf 2023 mit den Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Anfragen</li> <li>• Verfassen von Stellungnahmen/ Empfehlungen für das Bezirksamt und die Bezirksverordnetenversammlung</li> <li>• Zuwendungsarbeiten für Projekte im queeren Spektrum</li> <li>• Beratungen + Ansprechperson für Bürger*innen, Mitarbeiter*innen des Bezirksamtes und LSBTIQ* für die Themen Queer, Diversity und Antidiskriminierung</li> <li>• Beratung und Unterstützung bei der Anwendung von gendersensibler Sprache</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Umsetzung der Initiative Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt</li> <li>• Umsetzung des bezirklichen Aktionsplans gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit, nach Verabschiedung durch das BA usw.</li> <li>- Umsetzung des BA Beschlusses</li> </ul>

	z. B. Nutzung geschlechtergerechter und vielfaltsorientierter Sprache in E-Mails innerhalb und außerhalb des Jugendamtes, beim Internetauftritt, bei Aushängen im Bürodienstgebäude, bei Vorträgen im Bereich Netzwerkarbeit sowie bei Zuarbeiten für Publikationen (z. B. Broschüren, Flyer).
<b>4. Diversitysensible Sprache</b>	Erstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache für das Bezirksamt.
<b>5. Diversitysensible Anrede</b>	Veröffentlichung des Hinweises zur Verwendung von Pronomen in E-Mail Signaturen und im B-Portal.
<b>6. Gründung eines Queer-Beirates beim Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin</b>	Umsetzung des BA-Beschlusses Nr. 0296/VI - Gründung eines Queer-Beirats, der als unabhängiges und überparteiliches Gremium die Interessen und Belange von LSBTIQ* im Bezirk als praxiskundige und kompetente Beratungseinrichtung vertritt und fördert. Der Beirat setzt sich für die Stärkung der Akzeptanz von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten ein und stärkt die Sichtbarkeit von LSBTIQ* im Bezirk.
<b>7. Fotos/Bilder</b>	Fotos in Bewerbungsunterlagen (Rexx) sind ein fakultatives Feld - kein Pflichtfeld.

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Verabschiedung des bezirklichen Aktionsplans gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit</b>	Der Bezirkliche Plan gegen LSBTIQ*-Feindlichkeit in Marzahn-Hellersdorf zielt auf zwei Bereiche ab: zum einen auf das Handeln auf der internen, zum anderen auf der externen innerbezirklichen Handlungsebene. In der internen Verwaltungsebene gibt es viele verschiedene Maßnahmen, die von den Ämtern umzusetzen sind, wie verbindliche Schulungen für die Mitarbeitenden, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit, Stellenbesetzungsverfahren sowie ein Berichtswesen.
<b>2. Einstellungsverfahren</b>	In Einstellungsverfahren wird explizit auf die Fachkenntnisse sowie die persönlichen und sozialen Fähigkeiten abgestellt und die Stelle im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 GG besetzt. Kriterien wie bspw. Geschlecht, sexuelle Orientierung o. ä. sind lt. AGG keine Einstellungskriterien.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Mitte von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen</b>	<p>Sämtliche aktuelle Stellenausschreibungen werden hinsichtlich der Aktualität der Anforderungsprofile geprüft und wenn nötig überarbeitet. Alle bestehenden AP stehen auf dem „Prüfstand“ und werden sukzessive überarbeitet. Die Berücksichtigung der Diversity-Kompetenz bei Neueinstellungen wird somit sichergestellt.</p>
<b>2. Stärkung von Diversity-Aspekten im Personalmarketing</b>	<p>Maßnahmen der Hauptverwaltung (z. B. SenFin/Referat Landespersonal) wurde gefolgt in der Bewertung des Castings von Mitarbeitenden verschiedener Berufscluster, zur Teilnahme an Werbefilmaufnahmen für den öffentlichen Dienst. Mehr dazu wird im Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit beschrieben.</p>
<b>3. Erprobung neuer Strategien zur Erreichung einer größeren Diversität in der Verwaltung</b>	<p>Folgende Maßnahmen wurden im/durch das Jugendamt umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme am Girls-Day und Boys-Day;</li> <li>Hochschulmesse KHSB, Akquise im Katholischen Schulzentrum Edith Stein, jährlich 2x Teilnahme und Ausgestaltung des Berlin-Tages;</li> <li>Einrichtung eines Ausbildungsbündnisses Mitte;</li> <li>Bei Trägerbesuchen persönliche Kennenlern- und Infogespräche für Bewerber*innen (Praktika).</li> </ul> <p>Es folgen in diesem Jahr noch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Teilnahme an der Jobmedi.</li> </ul> <p>Ergänzend umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Imagefilm (Praxis- und Einarbeitungskoordination);</li> <li>Flyer für Hochschulen Soziale Arbeit.</li> </ul> <p>In Arbeit:</p>

	<p>Imagefilm einer Dual Studierenden (HSAP) und eines ehemaligen Dual Studierenden (HSAP).          Teilnahmen des Gesundheitsamtes an Messen wie z. B. Medi Job, Bundeswehr Job Messe, Job Messe (Job Center) werden genutzt, um Diversität der Verwaltung zu repräsentieren.          Beschäftigte des Standesamtes haben im laufenden Jahr gemeinsam mit der Pressestelle ein Video erarbeitet, um die Tätigkeit im Standesamt nach außen darzustellen. Weitere Aktivitäten, z. B. Teilnahme an geeigneten Messen etc. sollen ab dem kommenden Jahr mit der Dienstaufnahme der neuen Kollegin für die Ausbildungscoordination im Amt für Bürgerdienste geprüft und erarbeitet werden.          Für die befristeten Einstellungen der Briefwahlstelle wurde neben der üblichen Stellenausschreibung ein Aufruf an alle Beschäftigten über das B-Portal veröffentlicht mit der Bitte um Werbung innerhalb des Familien- und Bekanntenkreises. Die eingegangenen Bewerbungen und geführten Auswahlgespräche haben ein sehr diverses Feld an Bewerbenden gezeigt. Auch das zuletzt zusammengestellte Team für die Briefwahlstelle hat mit einer hohen Diversität unter den Beschäftigten sehr erfolgreich zusammengearbeitet.</p>
<p><b>4. Entwicklung einer Kampagne für mehr Vielfalt in der Berliner Verwaltung</b></p>	<p>Die Roadshow unter dem Motto #MachsMitUns wurde und wird von der Personalentwicklungsberatung des BA Mitte aktiv unterstützt. Diese Kampagne hat ihren Ursprung in der Maßnahme 7.3 des Diversity-Landesprogrammes. Das BA Mitte möchte mit seiner Teilnahme und eigenen Aktivitäten als chancengerechter Arbeitgeber wahrgenommen werden.</p>
<p><b>5. Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl</b></p>	<p>Die dem Bezirk zur Verfügung gestellte Handreichung ist allen personalverantwortlichen Dienstkräften zur Verfügung gestellt worden. Sie ist allen Dienstkräften des BA Mitte zugänglich (B-Portal) und dient der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden auf das Thema Diversity allgemein und als Leitfaden bei der Personalgewinnung und -auswahl im Arbeitsprozess.</p>
<p><b>6. Ausbau von Fortbildungen zu Diversity sensiblen Besetzungsverfahren</b></p>	<p>Das BA Mitte verpflichtet seine Führungskräfte gemäß dem Rundschreiben der SenFin zur Teilnahme an Fortbildungen/Trainings zum Thema antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen und zum Erwerb der Diversity Kompetenz. Die Teilnahme an den Seminaren dient der Vertiefung/Auffrischung oder dem Neuerwerb der Kenntnisse. Nur u. a. auf dieser Basis können Diversity-sensible Besetzungsverfahren verstanden und durchgeführt werden.</p>
<p><b>7. Praxis- und Einarbeitungscoordination des Jugendamtes:</b></p>	<p>Unterstützung von Forschungsarbeiten von Studierenden (Bachelor/ Master) mit entsprechendem Schwerpunktthema;          Praktikant*innen-Treffen (alle 6 Wochen) - hier u. a. Sensibilisierung für Verschiedenartigkeit (kulturelle Vielfalt).          Aktive Umsetzung in der Einstellungspraxis: in der Praxiscoordination durch die Wahl von qualifizierten Praktikant*innen mit unterschiedlichen Herkunft, Kulturen und Erfahrungen.          Lehrfilme, welche die Diversität innerhalb des Jugendamtes veranschaulichen.</p>

<p><b>8. Wiederholte Hinweise an alle Mitarbeitenden zu Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity.</b></p>	<p>Diese sind vor allem für Führungskräfte verpflichtend. Für das kommende Jahr 2024 wird dies entsprechend fortgeführt und die Planung weiterer Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity vorgenommen.</p>
---	--

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1. Erarbeitung von Diversity-Zielen</b></p>	<p>Das BA Mitte verpflichtet seine Führungskräfte gemäß dem Rundschreiben der SenFin zur Teilnahme an Fortbildungen/Trainings zum Thema antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen und zum Erwerb der Diversity Kompetenz. Die Teilnahme an den Seminaren dient der Vertiefung/Auffrischung oder dem Neuerwerb der Kenntnisse. Die Fortbildungsbeauftragte koordiniert die Angebote dazu. Aktuell bestehen diese hier:                      Inhouse-Training am 30.+31.10.2023                      VAK Berlin                      LADS-Akademie                      BQN Berlin.                      - Organisations-Führungskultur wurde in der Klausur des Bezirksamtes Mitte vertieft.                      - Für unterrepräsentierte Gruppen werden aktiv bestehende Angebote im BA Mitte beworben. So ist die „Aktion Schichtwechsel“ aktuell in der Werbung, um einen Perspektivwechsel für die Arbeit von Menschen mit Schwerbehinderung anzubieten.</p>
<p><b>2. On-Offboarding Prozesse verbessern</b></p>	<p>Willkommensgespräche führen. Übergabe/ Übermittlung einer Willkommensmappe und Willkommensmail.</p>



<p><b>3. Zentrale Erfassung von Diskriminierungen nach dem AGG</b></p>	<p>Im BA Mitte wurde eine AGG Beschwerdestelle etabliert, die eine Erfassung bei Inanspruchnahme durchführt. Die Beschwerden und/oder Informationen werden systematisch erfasst und können anonymisiert ausgewertet werden.</p>
<p><b>4. Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz</b></p>	<p>Mit der Erarbeitung von Fragenkatalogen in Stellenbesetzungsverfahren werden gemäß der aktualisierten Anforderungsprofile auch Diversity Kompetenzen operationalisiert. Damit werden die Erwartungen an die Bewerbenden und die Prüfungskommission verdeutlicht und verschriftlicht. Eine Teildisziplin der Diversity Kompetenz, die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz wurde im BA Mitte - in Kooperation mit BQN - intensiv erörtert und operationalisiert. Diese wurde unter den Aspekten WISSEN/HALTUNG/KÖNNEN einer intensiven Prüfung unterzogen und mit der Erarbeitung eines entsprechender Fragenkataloges zur praktischen Anwendung begonnen.</p> <p>SE StD,PersFin: Der Interne Dienst der Bürgerämter ist aktuell im Austausch mit dem Zentralen Bewerberbüro über mögliche Anpassungen bei den Kriterien zur Vorauswahl bei Stellenbesetzungsverfahren.</p> <p>Jugendamt: In Auswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren des Jugendamtes fließen Fragen zur Abbildung der Diversity-Kompetenz ein.</p>
<p><b>5. Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung</b></p>	<p>Mit den regelmäßigen Berichterstattungen zu den Abfragen der SenFin, die daran beteiligt ist, eine darauf gestützte Entwicklung von Maßnahmen für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen zu erarbeiten, wird hier verwiesen.</p> <p>Exemplarische Beispiele für das BA Mitte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortbildung für Mitarbeitende basierend auf dem Spiel „Vielfalt total“,</li> <li>- Regelmäßige Netzwerktreffen der AG Vielfalt im BA Mitte.</li> <li>- Kooperationsprojekt mit BQN- „Berlin braucht dich!“ Eine diversitätsorientierte Analyse der Nachwuchsgewinnungsstrategie bzw. der Auswahlprozesse, Identifizierung von Hürden für Interessierte wurde vorgenommen. Ebenfalls können aus der Operationalisierung der Migrationsgesellschaftlichen Kompetenz Erkenntnisse für die Fortschreibung der Zielgruppenförderung gewonnen werden.</li> <li>- Im BA Mitte wird eine AGG Beschwerdestelle vorgehalten.</li> <li>- AG „Inklusion-Mitte-Inklusiv“ wurde gegründet. These: Potentialentfaltung ist für alle Mitarbeitenden im BA Mitte möglich?! - Zusammenarbeit aller an der Zielgruppe der Beschäftigten mit Schwerbehinderung.</li> <li>- Das Konzept Mentorinnen-Netzwerk für Frauen ist aktuell in der Gremienbeteiligung und steht kurz vor der Umsetzung.</li> </ul>
<p><b>6. Inhouse-Schulungen Diversity</b></p>	<p>Wiederholte Hinweise an alle Mitarbeitenden zu Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity. Diese sind vor allem für Führungskräfte verpflichtend. Für das kommende Jahr 2024 wird dies entsprechend fortgeführt und die Planung weiterer Inhouse-Schulungen zum Thema Diversity vorgenommen.</p>

<b>7. Inhouse-Schulungen Leichte Sprache</b>	Wiederholte Hinweise an alle Mitarbeitende zu Inhouse-Schulungen z. B. zum Thema „Leichte Sprache“, um die Möglichkeit zu geben, den Sprachgebrauch im beruflichen Alltag zu verbessern.
<b>8. Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und der Sensibilität für Diskriminierung im BA Mitte</b>	<p>Im Bezirksamt Mitte wird eine Kultur von Vielfalt u. a. durch die Installation und Weiterführung einer AG Vielfalt gefördert. Zu dieser AG sind alle Mitarbeitende des BA Mitte eingeladen, Maßnahmen/ Aktionen zu entwickeln und durchzuführen mit dem Ziel einer diversitätsorientierten und diskriminierungsfreien Verwaltung. In der AG Vielfalt nehmen MA unterschiedlicher Fachbereiche teil (Ordnungs-, Umwelt-, Sozial-, Jugend-, Straßen- und Grünflächenamt, Stadträte usw, wie auch alle Beauftragten).</p> <p>Neben der Entwicklung von Flyern mit den Themen Rassismus, Antidiskriminierung und Vielfalt mit gleichzeitiger Wissensvermittlung zu diesen Themen werden aber auch konkrete Aktionen wie beispielsweise „Stolpersteine putzen“ durchgeführt.</p> <p>Im Rahmen dieser AG werden auch vertraulich Erfahrungen der MA mit Diskriminierung und Konflikten ausgetauscht. Somit werden MA gestärkt und Bedarfe für gerechten Umgang mit Diskriminierungserfahrungen ermittelt.</p>

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Systematische Integration von Diversity-Aspekten am Beispiel eines Ausbildungsberufs</b>	In dem Kooperationsprojekt mit BQN- „Berlin braucht dich!“ wurde eine diversitätsorientierte Analyse der Nachwuchsgewinnungsstrategie bzw. der Auswahlprozesse, Identifizierung von Hürden für Interessierte vorgenommen. Analysiert wurde der Berufseinstieg für das Cluster: VERWALTUNGSFACHANGESTELLTE.
<b>2. Verankerung von Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz in</b>	Diversity-Kompetenz ist als Querschnittskompetenz in den entsprechenden Anforderungsprofilen ergänzt worden.

<p><b>die Anforderungsprofile von Einstiegsämtern in die Verwaltung</b></p>	
<p><b>3. Ausbildungspläne sind diversity gerecht überarbeitet</b></p>	<p>Die konkreten Ausbildungspläne beinhalten die Einsatzstellen und die dort zu erwerbenden Fertigkeiten und Kenntnisse. In den Einsatzstellen (am Beispiel Jugendamt) werden Ausbildungspläne unter Beteiligung der Studierenden gemeinsam erarbeitet und ermöglichen den Studierenden unabhängig ihrer ethnischen, kulturellen oder sozialen Herkunft, die Arbeit des Fachdienstes kennenzulernen.</p> <p>Häufig gibt es eine Haupt- und Co-Anleitung für die Studierenden.</p> <p>Mentor*innen-Programm bei der Einarbeitung.</p> <p>Die Inhalte der Praktikant*innen-Treffen werden unter Beteiligung der Praktikant*innen gesetzt.</p>
<p><b>4. Ergänzung der Kurse der Verwaltungsakademie „Ausbildung der Ausbilder (AdA) um Diversity-Aspekte</b></p>	<p>Im Bereich der Anti-Diskriminierung gibt es diverse Schulungen zur Wertschätzung von Vielfalt.</p>
<p><b>5. Verankerung von Diversity-Aspekten in den berufsqualifizierenden Lehrgängen</b></p>	<p>Hier wird auf die Ausführungen zu Angeboten der Fortbildungsbeauftragten verwiesen.</p>
<p><b>6. Erstellung eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten</b></p>	<p>Hier können die in dem Strukturprojekt mit BQN - „Berlin braucht dich!“ gewonnen Erkenntnisse genutzt werden, um einen Diversity-Check zu entwickeln.</p>
<p><b>7. Konzeption und Durchführung einer Befragung von Auszubildenden, die Interessen und Bedarfslagen sowie Diskriminierungserfahrungen erfasst</b></p>	<p>Abschlussfeedback nach der Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter*innen im RSD und Evaluation durch Exitgespräche für alle Praktikant*innen, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen.</p> <p>Feedback-Bogen nach Inhouse-Schulungen</p> <p>BQN fragt einmal jährlich auf freiwilliger Basis den Migrationshintergrund der neu eingestellten Azubis ab.</p>

## Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Bildsprache</b>	Bei der Erstellung von Flyern, Broschüren, Webseiten oder Social Media Beiträgen achtet die Pressestelle aktiv auf eine diverse Bildauswahl. Hierbei versuchen die Kolleg*innen, diversitysensible Bilder auch da einzusetzen, wo sie nicht nur themenbezogen integriert werden können, sondern verschiedenste Gruppen in alltägliche Szenen zu integrieren. Bei anderen Fachämtern und Organisationseinheiten bietet die Pressestelle regelmäßig eine Beratung und Unterstützung für die Auswahl diversitysensibler Bilder an.
<b>2. Geschlechtergerechte Sprache</b>	Das Bezirksamt Mitte hat für eine vielfaltsorientierte Sprache einen Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Texten, Briefen, Anschreiben sowie im Intranet und Internet entwickelt. Auch auf den Social Media-Kanälen setzt die Pressestelle diesen Leitfaden um und kommuniziert genderneutral. Der Leitfaden ist für die Mitarbeitenden im Intranet aufrufbar: <a href="https://t1p.de/hrtsj">https://t1p.de/hrtsj</a> .
<b>3. Hinweise zur Verwendung von Pronomen in E-Mailsignaturen</b>	Alle Mitarbeitenden im Bezirksamt Mitte sollen eine einheitliche Signaturvorlage verwenden. Damit diese auch diversitygerecht ist, hat die Pressestelle eine Vorlage mit Personalpronomen und Anrede erstellt, welche im Intranet zum Download zur Verfügung steht: <a href="https://t1p.de/o1z8c">https://t1p.de/o1z8c</a> .
<b>4. Weiterbildung &amp; Arbeitsgruppe zu diversitygerechter Bildsprache</b>	Um zukünftig eine diversitygerechtere Bildsprache zu nutzen, ist die Pressestelle Teil eines Fachaustausches „diversitysensible Bildauswahl“, welcher von der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung moderiert wird. Die Pressestelle nahm bisher an mehreren Terminen teil, um z. B. Kriterien für eine diversitysensible Bildauswahl zu entwickeln.
<b>5. Türschilder, Einträge im WEB-Telefonbuch</b>	Anpassungen der Türschilder (auch WEB-Telefonbucheinträge) wurden und werden weiterhin gendergerecht umgesetzt. Dabei wird auf Neutralität geachtet, z. B. Verwendung von „Amts-, Fachbereichs-, Gruppen- und Sachbearbeitung, Amtsbetreuung, Sozialarbeit“ etc. anstelle der zuvor verwendeten weiblichen und männlichen Formen. Die Kommunikation gegenüber den Führungskräften ist erfolgt, um auf das Thema Diversity verstärkt aufmerksam zu machen.
<b>6. Internetauftritt</b>	Anpassung des Internetauftritts des Amtes für Soziales wurde und wird weiterhin vorgenommen, z. B. „Leichte Sprache“, gendergerecht.

<b>7. Sichtbarmachung und Wertschätzung der Vielfalt unter den Beschäftigten</b>	Die AG Vielfalt erarbeitet regelmäßig Grüße zu unterschiedlichen Fest- und Feiertagen, die intern und extern über die Social Media-Kanäle des Bezirksamtes veröffentlicht werden. Möglichst alle Mitarbeiter*innen und Bürger*innen sollen sich von der Verwaltung gesehen und angenommen fühlen.
<b>8. Digitale Barrierefreiheit im Instagram-Auftritt des BA (Blinde, Sehbehinderte)</b>	Der Beauftragte für Menschen mit Behinderungen (BB) ist mit dem Vorschlag auf die Pressestelle zugegangen: Sofern die Instagram-Posts Text enthalten, soll der Text unter den Posts in die Kommentare kopiert werden. So können blinde und sehbehinderte User die Texte ebenfalls mithilfe eines Screenreader-Programms wahrnehmen. Die Maßnahme läuft durchgängig und wurde von dem BB im Rahmen seiner Tätigkeit nach §29 LGBG vorgeschlagen.

### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Religionsausübung</b>	Die Möglichkeit der Religionsausübung für Mitarbeitende (z. B. Angebot der Nutzung des Erste-Hilfe-Raumes für Gebetsrituale) ist gegeben.
<b>2. Bestandsaufnahme zum Anteil von Mitarbeitendem mit statistischem Migrationshintergrund im BA Mitte</b>	Vor dem Hintergrund der Diskussion um eine bessere Repräsentation der Berliner Bevölkerung in der öffentlichen Verwaltung hat die Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration im Herbst 2020 die erste Mitarbeiter*innenbefragung zum Thema „Vielfalt“ im Bezirksamt Mitte von Berlin durchgeführt. Dabei sollten folgende Fragen beantwortet werden: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden im Bezirksamt mit einem sogenannten Migrationshintergrund? Welche Sprachkompetenzen sind vorhanden und sollten diese in der Beratung häufiger zum Einsatz kommen? Welche Diskriminierungserfahrungen machen Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz, wie nehmen sie den Umgang mit Bürger*innen in diesem Kontext wahr und welche Ideen gibt es, um wirkungsvoller gegen Diskriminierung vorzugehen? Ergebnisse: <a href="https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/artikel.393124.php#ErgebnisseUmfrage">https://www.berlin.de/ba-mitte/politik-und-verwaltung/beauftragte/integration/artikel.393124.php#ErgebnisseUmfrage</a> . Die Ergebnisse der Umfrage haben u. a. zur Gründung der AG Vielfalt geführt.
<b>3. Förderung der Ausrichtung der Verwaltung auf die Migrationsgesellschaft</b>	Im Arbeitsfeld der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration ist unter anderem der Zugang zu den Dienstleistungen des Bezirksamtes aufgrund von Sprachbarrieren ein wichtiges Aufgabenfeld. In 2016 wurde im Rahmen des Gesamtkonzepts Partizipation und Integration (damals „Masterplan Integration“) durch die Flüchtlingskoordinatorin im Bezirksamt Mitte die

	<p>Einrichtung eines telefonischen Dolmetschdienstes initiiert. Ab 2018 konnte die Finanzierung aus der Projektförderung in den Haushalt übernommen werden. Alle Fachämter sowie die Schulen im Bezirk können auf den Dolmetschdienst zugreifen. Die meisten gängigen Sprachen können ad-hoc (innerhalb von 1-5 Minuten) abgedeckt werden, für einzelne Sprachen können Termine vereinbart werden. Die Koordinierung des bezirklichen Lots*innenprojekts „die Brücke“ liegt ebenfalls im Büro für Partizipation und Integration. Die Lots*innen (finanziert über das Landesrahmenprogramm Integrationslots*innen der SenASGIVA und durch verschiedene Arbeitsmaßnahmen des JC) unterstützen und begleiten mehrsprachig bei Behördengängen und der Bearbeitung von Anträgen. Außerdem unterstützen die Lots*innen einzelne Fachämter, z. B. das Flüchtlingsbürgeramt, mit festen Sprechstunden.</p> <p>Weiterer Anstrengungen bedarf es bei der Bearbeitung der Frage der systematischen Übersetzung von Dokumenten des Bezirksamtes, sowie der Frage nach den Voraussetzungen für mehrsprachige Sprechstunden im Bezirksamt.</p>
<p><b>4. Beschwerden</b></p>	<p>Die Bezirksbeauftragte für Partizipation und Integration ist nach § 16 Abschnitt 3 Satz 4 PartMigG „Ansprechperson für Menschen mit Migrationsgeschichte [...] und [bietet] Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Partizipation und gleichberechtigten Teilhabe an[...]“. In diesem Sinne nimmt die Bezirksbeauftragte auch Beschwerden von Bürger*innen auf, die Diskriminierung im Kontakt mit dem Bezirksamt Mitte erfahren. Dieser werden in Zusammenarbeit mit der LADG-Beschwerdestelle des Bezirksamtes bearbeitet. Eine stärkere Systematisierung und engere Verzahnung mit dem bezirklichen Impuls- und Beschwerdemanagement ist angedacht.</p>
<p><b>5. Förderung Lesbischer* Sichtbarkeit</b></p>	<p>Organisation einer öffentlichen Veranstaltung zu Lesbischer* Sichtbarkeit in der Villa Lützow.</p>
<p><b>6. Evaluation des LADG</b></p>	<p>Gründen einer Organisationsgruppe zu einem LADG-Forum, mit dem Ziel, das LADG zu evaluieren und seine Wirksamkeit in der Umsetzung zu prüfen und zudem mehr Öffentlichkeitsarbeit zu machen (Maßnahme läuft).</p>
<p><b>7. Queerfeindlichkeit im Fußball abbauen</b></p>	<p>Gründen eines Netzwerkes zum Austausch über die EURO24 im Bezug auf das Thema Queer mit dem Ziel, während der Zeit der EURO24 ein Pride House für Queere Fußballfans und friends im Poststadion als safer space einzurichten.</p>
<p><b>8. Abbau von Vorurteilen im Vorfeld und Gewinnung der Nachbarschaft und des Bezirks, das Lesbianwohnprojekt als Bereicherung zu begreifen</b></p>	<p>Der Verein RuT e.V. baut ein Lesbianwohnprojekt neben dem Rathaus Mitte, in der Karl-Marx-Allee. Dazu führt RuT ein Projekt durch, um die Nachbarschaft vorzubereiten und mögliche Vorbehalte abzubauen.</p> <p>Das Projekt wird aus FEIN-Mitteln finanziert und vom Bezirksamt Mitte fachlich begleitet und aktiv unterstützt. Projektzeitraum März 2022 bis Dezember 2024.</p>

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Neukölln von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	Gendern in Ausschreibungstexten bzw. geschlechterneutrale Formulierungen, geschlechterneutrale Ansprache von Bewerbenden.
<b>2. Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abfragen</b>	Abfragen der Diversity-Kompetenz durch geeignete Situativfragen.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung FB Personalentwicklung
<b>1. Schulung der Beschäftigten</b>	1.1. Fortbildung an der VAK zum Thema Stellenbesetzung und Personalauswahl (Anzahl der Teilnehmenden: 69, davon Führungskräfte: 51) – davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (57 Teilnehmende) 1.2. Fortbildung an der VAK zum Thema diversitygerechte Kommunikation (Anzahl der Teilnehmenden: 75, davon Führungskräfte: 37) –



	<p>davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (15 Teilnehmende)</p> <p>1.3. Fortbildung an der VAK zum Thema Beurteilungswesen/Jahresgespräche (Anzahl der Teilnehmenden: 155, davon Führungskräfte: 134) – davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (97 Teilnehmende)</p> <p>1.4. Fortbildung an der VAK zum Thema Barrierefreie Dokumente (Anzahl der Teilnehmenden: 38, davon Führungskräfte: 10) – davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (22 Teilnehmende)</p> <p>1.5. Fortbildung an der VAK zum Thema AGG + LADG + LGG (Anzahl der Teilnehmenden: 8, davon Führungskräfte: 2) – keine VAK Inhouse-Schulung</p> <p>1.6. Fortbildung an der VAK zum Thema Change Management (Anzahl der Teilnehmenden: 6, davon Führungskräfte: 1) – keine VAK Inhouse-Schulung</p> <p>1.7. Fortbildung an der VAK zum Thema Diversity (Anzahl der Teilnehmenden: 24, davon Führungskräfte: 12) – davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (13 Teilnehmende)</p> <p>1.8. Fortbildung an der VAK zum Thema Mix der Generationen + Fehlerkultur im Team (Anzahl der Teilnehmenden: 31, davon Führungskräfte: 12) – davon als Inhouse-Schulung durch VAK durchgeführt (30 Teilnehmende)</p>
<p><b>2. Vermittlung von Diversity-Kompetenz (Führungskräfte der Führungsebenen 1-4)</b></p>	<p>2.1. Jährliche Durchführung eines Blended-Learning Formates zum Thema „Managing Diversity- Vielfalt aktiv gestalten“ für Führungskräfte. Das Angebot ist Teil der Pflicht-Schulungen für alle Führungskräfte im BA Nkn. Lernziel: Erhöhte Handlungs- und Führungskompetenz der Teilnehmenden zum Umgang mit Vielfalt in ihrem beruflichen und sozialen Alltag. Die Schulung richtet sich primär an Führungskräfte und umfasst eine selbstgesteuerte Lernphase mit E-Learning, Quiz und einem Online-Vortrag sowie Präsenzsulung mit einer Dozentin der VAK. Die Teilnehmenden erhalten per E-Mail die Selbstlernmaterialien, welche bis zur Präsenzveranstaltung von ihnen eigenverantwortlich durchgearbeitet werden müssen (zeitlicher Aufwand: 3 Stunden). Die Inhalte der Selbstlernphase sind Voraussetzung für die Teilnahme an der Präsenzveranstaltung. Optional besteht zudem die Möglichkeit, an einem Termin zur Nachbesprechung der Selbstlernphase über BigBlueButton teilzunehmen.</p> <p>2.2. Internes Fortbildungsangebot „Umgang mit Mobbing“ am Arbeitsplatz. Die Fortbildung richtete sich an alle Führungskräfte der Führungsebenen 1 bis 4 mit dem Ziel der Sensibilisierung, Mobbing und dessen Ursachen sowie eigene Stereotype zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Ebenso wurden die Auswirkungen von Mobbing auf die Betroffenen erklärt und welche Handlungsmöglichkeiten eine Führungskraft hat, um Mobbing zu stoppen.</p> <p>2.3. Durchführung von zwei internen Auftaktveranstaltungen zur Überarbeitung des Anforderungsprofils für Führungskräfte. Im Rahmen der Veranstaltungen (in Präsenz und digital) wurde das überarbeitete Anforderungsprofil vorgestellt und über die Notwendigkeit sowie Bedeutung der Diversity-Kompetenz informiert. Darüber hinaus wurden die teilnehmenden Führungskräfte zu Ihren Wünschen und Bedarfen zum Thema Diversity abgefragt.</p>

	2.4. Planung einer Inhouse-Fortbildung zum Thema „Diversity Grundlagentraining für Führungskräfte“ in Zusammenarbeit mit der LADS im Dezember 2023.
--	---

#### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

##### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1.interne Kommunikation</b>	Geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache wird genutzt, speziell die Doppelpunktvariante auf Grund der Barrierefreiheit , Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen wurde verbreitet, Beiträge in sozialen Medien werden parallel mit Bildbeschreibungen veröffentlicht.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Pankow von Berlin**

**Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	1.1. Geschlechtsneutrale Ansprache 1.2. Hinweis auf diskriminierungsfreies Stellenbesetzungsverfahren
<b>2. Diversity-Schulungen</b>	2.1. Auswahlverantwortliche haben/ werden an Diversity-Schulungen teilnehmen -laufender Prozess
<b>3. Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für die Ausbildung</b>	3.1. Bezirklicher Runder Tisch „Arbeit und Ausbildung in der Migrationsgesellschaft“ 3.2. Kontaktaufnahme zur Organisation BQN mit dem Ziel, um Auszubildende zu werben.
<b>4. Höhere Gewichtung von Kernkompetenzen im AP</b>	Anpassung der Anforderungsprofile und der Auswahlfragen im Auswahlprozess von neuen Mitarbeiter*innen im Jugendamt (Migrationsgesellschaftliche Kompetenz und Diversity Kompetenz mit 4 gekennzeichnet).

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Installation einer AGG-Beschwerdestelle</b>	Installation einer AGG-Beschwerdestelle, Vorstellung im Rahmen der Personalversammlung
<b>2. Workshop AGG-Beschwerdeverfahren</b>	Entwicklung und Umsetzung eines Workshops zur Vorstellung des internen AGG-Beschwerdeverfahrens
<b>3. Gründung AG Diskriminierungssensibler Arbeitsplatz</b>	AG Diskriminierungssensibler Arbeitsplatz
<b>4. Gründung AG Vielfalt</b>	AG Vielfalt der VHS Pankow
<b>5. Gründung AG Diversity</b>	Einrichtung und Umsetzung einer AG Diversity im Jugendamt Pankow
<b>6. Aktionstag Diversity</b>	Durchführung eines Diversity Aktionstages im Jugendamt Pankow am 07.09.2022
<b>7. Kooperation mit der Schwulenberatung</b>	In Kooperation mit der Schwulenberatung Berlin: Angebot der Fortbildung „LSBTIQ+ in der Verwaltung“ für alle Mitarbeitende
<b>8. Kooperation mit Amaro Foro e. V.</b>	In Kooperation mit Amaro Foro e.V: Angebot der Fortbildung „LSBTIQ+ in der Verwaltung“ für Führungskräfte „Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation mit Schwerpunkt: Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit für Rom*nja“
<b>9. Umsetzung von Diversity-Checks</b>	Umsetzung von Diversity-Checks in zwei Bereichen des Jugendamtes

**Handlungsfeld 3: Ausbildung**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Kontinuierliche Diversity-Schulungen von Nachwuchskräften</b>	Angebot von Diversity-Schulungen für alle Nachwuchskräfte
<b>2. Trainings von Mitarbeitenden</b>	Verpflichtende Trainings für alle Mitarbeiter*innen der Stadtbibliothek zu Privilegien und gewaltfreier Kommunikation
<b>3. Trainings von Mitarbeitenden</b>	Teilnehmende der AG Diversity haben an mehreren Argumentationstrainings zum Thema Diversity teilgenommen
<b>4. Diversity-Fortbildungen</b>	Diversity-Fortbildungen für alle Mitarbeiter*innen des Jugendamtes
<b>5. Inhouse-Angebote von Diversity-Trainings aller FK</b>	Inhouse-Angebote von Diversity-Trainings im Sinne der Fortbildungspflicht zu Diversity aller Berliner Führungskräfte (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 / 2023)

**Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)**

**Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?**

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Workshop Vielfalt</b>	Entwicklung eines Workshop-Formats zur interpersonellen Vermittlung der Handreichung „Vielfalt zum Ausdruck bringen! Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung“. Sukzessive Umsetzung in den Fachämtern.
<b>2. Diversity-Checks der Online-Präsenzen</b>	Diversity-Checks der Online-Präsenzen, orientiert am Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen!“. diskriminierungskritische Sichtung von Texten und Bildern, text- und bildredaktionelle Vorschläge, Hinweise zu diversitätsorientierten Bilddatenbanken und Online-Glossaren. Entwicklung eines Workshop-Formats zur interpersonellen Vermittlung der Handreichung „Vielfalt zum Ausdruck bringen! Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung“. Sukzessive Umsetzung in den Fachämtern.
<b>3. Prüfung Materialien und Webauftritte</b>	Materialien und der Webauftritt wurde überprüft, so dass zukünftige Aspekte der Vielfalt etc. berücksichtigt werden.
<b>4. Empfehlung des Pronomens in E-Mail-Signaturen</b>	Das Rundschreiben SenFin IV Nr. 5 (2023) zur Etablierung von Pronomen wurde an alle Beschäftigten weitergeleitet mit der Empfehlung zur Umsetzung.

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Vernetzung und Kooperation mit migrantischen Selbstorganisationen (MSO)</b>	Mitwirkung und aktive Teilnahme am Arbeitskreis „Diversity Pankow“
<b>2. Verhinderung und Abbau von Diskriminierung</b>	Schaffung der Stelle einer bezirklichen Antisemitismus- und Antidiskriminierungsbeauftragten



**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Reinickendorf von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen unter den Beschäftigten der Verwaltung</b>	1.1. Hinweis/Ansprache von Bewerbenden mit Migrationsgeschichte in Stellenausschreibungen bzw. bei Unterrepräsentanz von Frauen, auch gezielte Ansprache an weibliche Bewerbende 1.2. Teilnahme an Workshop der Senatsverwaltung für Finanzen „Diversity Kompetenzen in Auswahlgesprächen abfragen, beobachten und bewerten“ 1.3. Teilnahme an Ausbildungsmessen
<b>2. Abfrage Diversity Kompetenz</b>	Diversity Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt (Bspw. im Bereich PartIntBüro)

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Diversity-Schulungen für Führungskräfte und Dienstkräfte: es wurden regelmäßig Inhouse-Schulungen angeboten; zudem wurden Diversity-Schulungen der VAK beworben.
2.	Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur: es wurde das BQN-Projekt zur Migrationsgesellschaftlichen Kompetenz durchgeführt in Kooperation mit dem Projekt „Berlin braucht dich! Diversität verankert: Systemisch - Vernetzt“ mit dem Ziel der Entwicklung einer internen Kommunikationsstrategie und einer Fortbildungsreihe vor dem Hintergrund des PartMigG mit mehreren Workshops; Erstellung einer Intranetseite zum Projekt; Definition des Begriffs.
3.	Organisation der Flaggenhissungen zum Tag der Transsichtbarkeit (31.03.), Tag der lesbischen Sichtbarkeit (26.04.), IDAHOBIT am 17.05., Diversity Tag am 23.05. sowie zum Tag des CSD Berlin am 22.07.
4.	Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Mitarbeitende (Bereich PartIntB).
5.	Durchführung interner Fachtage zu Diversitythemen für BA Mitarbeitende: „Mehrsprachigkeit im Arbeitsalltag und Sprachmittlung“ und „Verschieden sein: Diskriminierungssensible Arbeit mit Menschen- Grundlagen, Toolbox, Austausch“.
6.	Diversity-Trainings/Interkulturelle Trainings im Bereich BÜD-Ord für Mitarbeitende.

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet sind, es erfolgt keine Erstellung eigener Lehrmaterialien.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	Bilderauswahl ist durch die Imperia-Galerie bestimmt - sofern diese diversitysensibel ist, wird dies umgesetzt.
2	Es wird grundsätzlich geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt.
3	Organisation der Flaggenhissungen zum Tag der Transsichtbarkeit (31.03.), Tag der lesbischen Sichtbarkeit (26.04.), IDAHOBIT am 17.05., Diversity Tag am 23.05. sowie zum Tag des CSD Berlin am 22.07.
4	Verwendung von Pronomen in E-Mail Signaturen.
5	Mehrsprachige Aushänge im Bereich Bürgerdienste mit Hinweise auf mehrsprachiges Personal und mehrsprachige Beratung/Dienstleistungen.

6	Bezirksweite Interkulturelle Woche mit über 70 Veranstaltungen zu verschiedenen Diversity-Themen organisiert und koordiniert durch den Bezirk Reinickendorf.
7	Mehrsprachige Flyer und Informationen zum Katastrophenschutz.

### 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1	2022 und 2023 Durchführung des Projekts Diversitätsorientierte Öffnung der Verwaltung mit dem Träger BQN (finanziert über SenASGIVA) mit Personalleitung, Steuerungsdienst, Fortbildungsbereich, Büro für Partizipation und Integration; im Projekt Entwicklung eines internen Kommunikationskonzepts zur PartMigG mit Fokus auf Migrationsgesellschaftliche Kompetenz und eines Fortbildungskonzeptes für die Mitarbeitenden des BA zum Thema Migrationsgesellschaftliche Kompetenz und Umsetzung PartMigG.
2	Ab Nov/2023 Fortführung Projekt BQN --> Umsetzung des entworfenen Fortbildungskonzeptes als Pilotprojekt mit Mitarbeitenden des Bezirksamtes Reinickendorf.
3	Einstellung von mehrsprachigen Sprachmittler:innen in verschiedenen Abteilungen des Bezirksamtes (Jugendamt, Gesundheitsamt, Sozialamt, Bürgeramt) im Zuge des Ukrainekrieges.
<b>4. Bewusstwerden von Rassismen beim Umgang mit Anderen - Durchführen gemeinsamer Workshops für Mitarbeitende in der Jugendarbeit und Schulen mit deren und Zielgruppen (Kindern/Jugendlichen)</b>	Aufhängen der Banner an den Außenwänden von Einrichtungen der Jugendarbeit und Schulen.
<b>5. Bewusstwerden von genderspezifischer Diskriminierung Reflexion zum Thema innerhalb der</b>	Entwicklung von genderreflektierenden päd. Angeboten für Mädchen und Jungen im Bereich Tanz, Bildender Kunst, Theater, Kulturarbeit etc.

<b>päd. Teams und bzgl. der päd. Angebote</b>	Durchführung solcher Angebote- in Form von themenspezifischen Wochenangeboten und besonderen Projekten im Bezirksamt Reinickendorf
<b>6. Flyer und Plakate in einfacher Sprache Bezirksamt Reinickendorf</b>	Flyer und Plakate werden in einfacher Sprache veröffentlicht.
<b>7. Förderung von Demokratie, Akzeptanz von Vielfalt und interkultureller und interreligiöser Kompetenz</b>	Das Jugendamt Reinickendorf engagiert sich stark für die Förderung von Demokratie bei Kindern und Jugendlichen.
<b>8. Zocken gegen Rassismus</b>	„Zocken gegen Rassismus“ Reinickendorfer FIFA-Turnier der Reinickendorfer Jugendfreizeiteinrichtungen. Ziel ist es, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem die Kinder und Jugendlichen ohne Angst über ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus oder Diskriminierung reflektieren und sprechen können. Das pädagogische Personal wurde für diese Aufgabe vorab in einem eigenen Workshop von der Amadeu-Antonio-Stiftung geschult.
<b>9. Pädagogische Teams in den Kinder- und Jugendeinrichtungen sind interkulturell besetzt. Projekte zum interkulturellen Austausch und zur Akzeptanz werden durchgeführt.</b>	Dabei gilt es, im ersten Schritt die päd. Teams für die Auseinandersetzung mit dem genannten Themenkomplex zu interessieren, um im zweiten Schritt Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz auf Teamebene durchzuführen. Im dritten Schritt werden Projekte für die Adressaten umgesetzt.
<b>10. Reichweite der Jugendarbeit durch die Entwicklung einer queeren Jugendarbeit erweitern.</b>	Entwicklung und Aufbau einer queeren Jugendarbeit als Begegnungsort für queere Jugendliche, für eine möglichst umfassende gesellschaftliche Teilhabe queerer junger Menschen in Reinickendorf, um queere junge Menschen sichtbar zu machen und sie nachhaltig zu stärken.
<b>11. Die Bedarfsentwicklung in der Jungen*förderung qualifizieren.</b>	Die Interessen, Bedarfe und Bedürfnisse (§9,3 SGB 8) von Jungen* werden mit Unterstützung eines Spezialträgers in der Jugendförderung Reinickendorf kontinuierlich weiterentwickelt.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Spandau von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Steigerung der Anzahl der Bewerbenden aus unterrepräsentierten Gruppen und Erhöhung der Sichtbarkeit durch gezielte Marketing-Aktionen.</b>	1.1. Zielgruppenspezifische Anwerbungs- und Informationskampagnen ( wie z. B. Karrierebus), Nutzung allgemeiner Netzwerke (z. B. Xing) sowie zielgruppenspezifischer Jobbörsen.
<b>2. Verwendung von diskriminierungsfreien und Diversity-sensiblen Formulierungen in den Stellenausschreibungen, um die Chancengleichheit und Diversität der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen</b>	2.1. Diskriminierungsfreie und Diversity-sensible Formulierungen in den Stellenausschreibungen.
<b>3. Erhöhung der Bewerbervielfalt, Chancengleichheit und Anziehung qualifizierter Talente durch ermutigende Formulierungen und klare Ansprachen in Stellenausschreibungen.</b>	3.1. Ermunterungsklauseln und konkrete Ansprache in Stellenausschreibungen.
<b>4. Integration junger Talente und Hochschulabsolventen in die Verwaltung, Förderung ihrer beruflichen Entwicklung, Steigerung der Vielfalt in der Belegschaft, Erleichterung des Wissensaustauschs zwischen Generationen und langfristige Bindung hochqualifizierter Talente an die Verwaltung.</b>	4.1. Programme für Quereinsteigende (Trainees mit Bachelor).
<b>5. Diskriminierungen minimieren, Chancengleichheit gewährleisten und die Auswahl der Bewerbenden unabhängig von persönlichen Merkmalen sicherzustellen.</b>	5.1. Nutzung komplett anonymisierter Bewerbungsverfahren.



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitysensiblen Organisations- und Kultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagement, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>6. Förderung des Bewusstseins für Vielfalt und Inklusion, Erhöhung der Sensibilität für diverse Bedürfnisse und Etablierung einer diversity-sensiblen Führungskultur.</b>	6.1. Zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote (Diversity Grundlagentraining für Führungskräfte).
<b>7 Förderung der beruflichen Entwicklung, Verbesserung der Karrierechancen und Etablierung einer starken Führungskultur, ergänzt durch Maßnahmen zum Austausch und behördenübergreifenden Netzwerken.</b>	7.1. Mentoring- und Führungskräfteentwicklungsprogramme (Mentoring, Kompetenz Plus).
<b>8. Gezielte Veranstaltungen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, um das Bewusstsein zu schärfen, den Dialog über Vielfalt und Inklusion Themen anzuregen und eine offene und wertschätzende Arbeitsumgebung zu schaffen.</b>	8.1. Veranstaltungen zum Thema Diversity (z. B. Tag der Vielfalt).
<b>9 Darstellung der kulturellen Vielfalt in der Verwaltung, Verständnis und Interesse für unterschiedliche kulinarische und kulturelle Hintergründe fördern.</b>	9.1. Maßnahmen im Rahmen des Wissensmanagements (z. B. Digitales Diversity Kochbuch).
<b>10. Klare und präventive Richtlinien zur Schaffung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsatmosphäre.</b>	10.1. Dienstvereinbarung zur Prävention von und zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und Bossing.
<b>11. Angebot einer zeitlich flexiblen Maßnahme für ein tiefergehendes Verständnis des LADG.</b>	11.1. E-Learning zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Führungskräfte (Selbstlernangebot).

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>12. Sichtbarkeit und Zugänglichkeit des Bezirksamtes soll als attraktiver Arbeitgeber erhöht werden, um qualifizierte Auszubildende anzusprechen und ihre Integration in die Verwaltung zu fördern.</b>	12.1. Informationsstände auf zielgruppenspezifischen Jobmessen für Auszubildende.
<b>13. Neu eingestellten Mitarbeitenden einen gelungenen Start in die Verwaltung ermöglichen, Zugehörigkeitsgefühl stärken.</b>	13.1. Regelmäßige Willkommensveranstaltungen im Rahmen des Onboardings.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>14. Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen für eine inklusivere Kommunikation in der Verwaltung sowie das Bewusstsein für geschlechtliche Vielfalt</b>	14.1. Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen. 14.2. Nutzung einer geschlechterneutralen und vielfaltsorientierten Sprache.

**5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben**

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben gem. § 19 PartMigG</b>	In Spandau ist gem. § 19 PartMigG ein Bezirksbeirat für Partizipation und Integration eingerichtet. Zudem ist seit Beginn des Jahres 2022 auch eine Geschäftsstelle für den Bezirksbeirat für Partizipation und Integration beim Bezirksbeauftragten für Partizipation eingerichtet worden. Diese Stelle unterstützt den Beirat in allen fachlichen und organisatorischen Fragen.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Diversitygerechte Stellenanzeigen	Die Stellenanzeigen werden in Bild- und Schriftsprache diversitygerecht gestaltet.
Personalmarketing	Das Personalmarketing des Bezirksamtes wird aktuell hinsichtlich aller Diversitydimensionen ausgerichtet und wird 2024 den Fokus auf die körperlichen und geistigen Fähigkeiten haben.

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Schulungen und Workshops	Inhouseschulungen für Führungskräfte: Diversitytraining (2 Tage pro Training) VV Inklusion Sexualisierte Gewalt Inhouseschulungen für Frauen Inhouseschulungen für Pflegendende

<b>On- und Offboarding</b>	Der On- und Offboardingprozess wurde unter Berücksichtigung der Diversityzielen in 2023 neu aufgesetzt.
----------------------------	---

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>Aufbau von Diversitykompetenz</b>	Verpflichtende Teilnahme an der VAK Schulung Diversity - Akzeptanz der Vielfalt (Stadtinspektoren und Trainees).

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
Diversitygerechte Schriftsprache	Viele Inhalte der Website des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf können in „Leichter Sprache“ angesehen werden.
Diversitygerechte Bildsprach	Die OE Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Digitale Kommunikation achtet bei der täglichen Erarbeitung von Content auf eine diversitysensible Bildauswahl.
Diversitymaßnahmen	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamtes haben die optionale Möglichkeit, ihre E-Mail-Signaturen mit Pronomen ausspielen zu lassen. Dies geschieht automatisch - wenn gewünscht.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Umgestaltung der Personalgewinnungsplakate in den Diversityfarben
2.	Umgestaltung bzw. Anpassung der GiveAways in den Diversityfarben
3.	Teilnahme am Schöneberger Nachbarschaftsfest, mit dem Schwerpunkt der Personalgewinnung unter Diversity Gesichtspunkten
4.	Teilnahme des Personalmarketings am Schwul-Lesbischen Straßenfest
5.	Prüfung der Stellenbesetzungsprozesse bzw. der Stellenausschreibung in Zusammenarbeit mit der Fachstelle DOKE
6.	Veranstaltung eines Workshops zur diskriminierungskritischen Prüfung von Stellenausschreibung und Auswahlverfahren in Zusammenarbeit mit DOKE
7.	Unterstützung der Teilnahme am Christopher-Street-Day



## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Werbung für Schulungen der VAK im Bereich Diversity in den Newslettern, im Intranet etc.
2.	Organisation einer zweitägigen Schulung zum Thema: Workshop für Führungskräfte zum Thema Diversity, hier in Zusammenarbeit mit der LADS.
3.	Werbung und Information zum Thema Diversity und dem Verständnis der Begrifflichkeit über die Tagesmeldungen und den Newsletter der SE FinPers.
4.	Organisation einiger Schulungen in Zusammenarbeit mit der VAK Berlin zum Thema Diversity, u. a. diversitykonforme Sprache, Diversity in Auswahlverfahren etc.
5.	Implementierung des Themas Diversity in das Inhousefortbildungsprogramm (Modulreihe - Kompetenz unter einem Dach) - gerade im Hinblick auf die verpflichtenden Diversity-Schulungen.
6.	Veranstaltung eines Workshops in Zusammenarbeit mit DOKE des BQN für Mitarbeitende, die mit der Thematik der Ausschreibungsverfahren und Stellenbesetzung zu tun haben.
7.	Organisation von Workshops zur Diversitydimension „Alter“ für Mitarbeitende.
8.	Verbreitung des Diversity-Landesprogrammes über die Kanäle des Personalmanagements und des Intranets sowie die Information zu den verpflichtenden Schulungen für Führungskräfte zum Thema Diversity.
9.	Unterstützung bei der Organisation des Diversityfachtages im Rathaus Schöneberg.
10.	Werbung und Informationen zur Teilnahme am Regenbogennetzwerk (inkl. Verlinkung auf der Diversityseite des Bezirks).

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Überarbeitung der Karriereseite (Ausbildung/ Studium) hinsichtlich diversitygerechter Bildersprache.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Internet und Intranetrepräsentanz werden nur noch mit Fotos/ Bildern bestückt, die die Diversität der Verwaltung spiegeln.
2.	Der Gendergap bzw. das Gendern von Texten wird konsequent angewendet.
3.	Das Thema Diversity findet sich in dem internen Newsletter wieder.
4.	Verbreitung (an alle Mitarbeitenden) der Mustersignatur inkl. Download etc. wurde auf der Intranetseite implementiert.
5.	Verstärkung des Themas Diversity in den sozialen Medien, hier gerade hinsichtlich des Themas an sich, aber auch Bezogen auf die Mitarbeitenden (Haltemanagement/ Personalgewinnung).

## 5. Weitere Handlungsfelder, in denen Sie Diversity-Maßnahmen umgesetzt haben

Haben Sie Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern umgesetzt, die sie nennen möchten, die aber nicht in das oben aufgeführte Raster passen?

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
1.	Gründung und Durchführung des Unterausschusses Diversity als UA des Ausschusses Personalmanagement.
2.	Erarbeitung einer internen Abfrage zu Diskriminierungserfahrungen im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg.
3.	Erstellung einer Intranetseite für das Thema Diversity der Stabstelle für personelle Vielfalt inkl. Werbung für Angebote externer Träger.

**Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm Umsetzung dezentraler Maßnahmen (08.09.2020-07.09.2023)**

Im vom Senat am 08.09.2020 beschlossenen Diversity-Landesprogramm wird festgehalten, dass drei Jahre nach Senatsbeschluss zur Umsetzung berichtet wird. Dabei soll auch über Diversity-Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet werden.

Zur Vereinfachung der Berichterstattung bitten wir Sie, das unten aufgeführte Raster auszufüllen. Bitte beachten Sie, dass diese von Ihnen ausgefüllte Übersicht Teil der Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramms wird.

**Bezirksamt / Senatsverwaltung bzw. nachgeordnete Behörde:**

**Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin**

## Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und -auswahl

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -auswahl umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitygerechte Stellenanzeigen, Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, Marketing zur Gewinnung neuer Zielgruppen; Diversity-Kompetenz in Auswahlgesprächen abgefragt; Teilnahme der Auswahlverantwortlichen an Diversity-Schulungen, diversitygerechte Gestaltung von Auswahlgesprächen/-tests etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversitygerechte Stellenanzeigen</b>	Überarbeitung der Formulierung der Stellenanzeigen
<b>2. Messeauftritt</b>	Teilnahme an der Sticks & Stones 2023
<b>3. Marketing Social Media (Instagram)</b>	Einrichtung eines Karriereaccounts, der die Vielfältigkeit des Bezirksamtes darstellt (gezielte Aktionen z. B. Welt-Aidstag, Tag der lesbischen Sichtbarkeit,...)
<b>4. Auswahlinterviews</b>	Abfrage von Diversity-Kompetenz und auch Wissen in Auswahlinterviews
<b>5. Online-Sprechstunden</b>	Angebot von Online-Sprechstunden für Stellenausschreibungen (Bewerbende können in den Sprechstunden Fragen zum vakanten Aufgabengebiet stellen)

## Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, Maßnahmen zur Etablierung einer diversitätsensiblen Organisations- und Führungskultur, Förderung/Etablierung von Mitarbeitendennetzwerken, Verbreitung des Leitbilds „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“, Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagementkonzept, diversitygerechte On- und Offboardingprozesse, Angebote für unterrepräsentierte Gruppen etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Schulungen</b>	Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende.
<b>2. AG Queer</b>	Förderung und Unterstützung bei Maßnahmen der AG Queer des Bezirksamtes Treptow-Köpenick.
<b>3. Onboarding-Konzept</b>	Erarbeitung eines Onboarding-Konzeptes mit Begleitung von BQN. (Ziel: Die Diskriminierungsrisiken in der Arbeits- und Handlungsweise (Organisationskultur) des Bezirksamtes Treptow-Köpenick am Beispiel des Onboarding-Prozesses zu identifizieren.)
<b>4. Newsletter</b>	Thematisierung in den monatlichen Newslettern an alle Beschäftigte des Bezirksamtes (Information zu bestimmten Tagen, Erläuterungen zu Begriffen).

### Handlungsfeld 3: Ausbildung

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Lehrmaterialien diversitygerecht überarbeitet; Diversity-Schulungen für Auszubildende angeboten; besondere Angebote für bislang unterrepräsentierte Gruppen gemacht etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>1. Diversity-Projekte</b>	Durchführung jährlicher Diversity-Projekte mit den neuen Nachwuchskräften des Bezirksamtes (2022: Gewinner des Verwaltungspreises).
<b>2. Schulungen</b>	Diversity-Schulungen für Auszubildende.
<b>3. Diversity-Flyer</b>	Erstellung eines Diversity-Flyers von Auszubildenden für alle Beschäftigten des Bezirksamtes.

### Handlungsfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder)

#### Haben Sie Diversity-Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der internen Kommunikation umgesetzt?

**Zum Beispiel:** Diversitysensible Bildauswahl, geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache genutzt, Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-signaturen verbreitet, einen internen Diversity-Newsletter erstellt etc.

Ziel (laufende Nr.)	Umgesetzte Maßnahmen zur Zielerreichung
<b>4. Diversitysensible Bildauswahl</b>	Bei Veröffentlichungen von Bildern, Videos, Flyern, o. ä. wird auf eine diversitysensible Bildauswahl geachtet.
<b>5. Diversity und Sprache</b>	Es wird darauf geachtet, eine geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Sprache bei allen Veröffentlichungen zu nutzen.
<b>6. Pronomen</b>	Hinweis zur Verwendung von Pronomen in E-Mail-Signaturen an alle Mitarbeitende.

# BERLINER DIVERSITY- LANDES- PROGRAMM 2023



Produkte

Berichtszeitraum: 2020-2023



## Inhaltsverzeichnis

- A) [Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 \(2023\)](#)
- B) [Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 \(2021\)](#)
- C) [Ergebnisse und Empfehlungen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsdaten](#)
- D) [Handreichung Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl](#)
- E) [Leitfaden „Diversity-Check für Ausbildungsbereiche im Land Berlin“](#)
- F) [Standard-Fragebogen Vielfalt und Chancengleichheit in der Ausbildung](#)
- G) [Empfehlungspapier Zielgruppenspezifische Personalentwicklung](#)
- H) [Kriterienkatalog Diversitygerechte Bildauswahl](#)

**A) Rundschreiben**

**SenFin IV Nr. 24 (2023)**



Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei) für ihren Geschäftsbereich die Verwaltung des Abgeordnetenhauses die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes die Präsidentin des Rechnungshofes die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit den Berliner Beauftragten zur Aufarbeitung der SED-Diktatur den Bürger- und Polizeibeauftragten die Bezirksämter

Geschäftszeichen (bitte angeben)

IV LSt Diversity- P 7000-14/2021-4-6

Frau Finkenauer

Tel. +49 30 9020 2331

Sophie.Finkenauer@senfin.berlin.de

www.berlin.de/sen/finanzen

elektronische Zugangseröffnung

gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG

poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an

post@senfin.berlin.de-mail.de

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

05.04.2023

## **Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz**

### **1. Bedeutung von Diversity Trainings für den Arbeitgeber Land Berlin**

Diversity Trainings sind ein wichtiger Bestandteil von Diversity Management. Diversity Management zielt darauf ab, mit einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft auf gute Art und Weise umzugehen und Vielfalt optimal zu nutzen. Die Berliner Verwaltung ist bereits vielfältig in Hinblick auf Lebensalter, Geschlecht, Werte, Familien - bzw. Lebenssituation, Ausbildung, sexueller Orientierung, Behinderung, Migrationsgeschichte und weiterer Diversity-Dimensionen und wird perspektivisch noch vielfältiger werden.

Die Berücksichtigung von Diversity im Personalmanagement hat klare Vorteile: In einem vielfältigen Team und in einer wertschätzenden Arbeitsumgebung arbeitet es sich effektiver und angenehmer (vgl. Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, Gertraude Krell und Barbara Sieben in: Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6.Auflage, S. 155ff.). Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist die Berliner Verwaltung darüber hinaus auf die Erschließung neuer Zielgruppen angewiesen (vgl. Diversity-Landesprogramm, Drucksache 18/3015). Führungskräfte fungieren als Vorbilder und spielen bei der Implementierung von Diversity eine zentrale Rolle. Entsprechende Trainings sollen sie daher beim Erwerb der entsprechenden Kompetenzen unterstützen.

## 2. Rechtliche Ausgangslage im Land Berlin

Im Land Berlin gibt es in Hinblick auf die Thematik Fortbildungen in Diversity Kompetenz folgende rechtliche Vorgaben:

Gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sollen der Erwerb von und die Weiterbildung in **Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen** für alle Dienstkräfte insbesondere durch Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt werden. **Für die Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion** ist die Teilnahme an den Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen **verpflichtend**. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden. Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 Partizipationsgesetz (PartMigG) kann die migrationsgesellschaftliche Kompetenz auch im Rahmen von Fortbildungen zu Diversity erworben werden.

## 3. Empfehlungen für Führungskräfte

Aufgrund der Bedeutung von Diversity Trainings für den Arbeitgeber Land Berlin sowie vor dem Hintergrund, dass Unsicherheiten bestehen, inwieweit § 11 Absatz 4 LADG in Hinblick auf die für Führungskräfte geregelte Fortbildungspflicht auszulegen ist, gebe ich folgende Empfehlungen:

### 3.1. Schulung zu antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen

Zu erwerbende antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen umfassen mindestens Kenntnisse des LADG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Diesbezüglich sollte **binnen eines Jahres nach erstmaliger Übernahme einer Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin**

- a) entweder das **E-Learning Angebot zum LADG**, welches auch auf wesentliche Vorgaben des AGG eingeht, abrufbar über die elektronische Verwaltungsakademie (eVAk), absolviert werden
- b) oder eine **entsprechende Schulung**, wie z.B. von der Verwaltungsakademie (VAk) oder der LADS-Akademie angeboten, **zum LADG und zum AGG** absolviert werden.

Dies gilt auch für Führungskräfte, die schon länger als ein Jahr eine Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin innehaben, aber noch keine LADG/AGG-Schulung absolviert haben.

### 3.2. Teilnahme an einem Diversity Training

Darüber hinaus empfehle ich Führungskräften die **einmalige Teilnahme an einem (mindestens) eintägigen Diversity-Training binnen eines Jahres nach erstmaliger Übernahme einer Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin.**

Dies gilt auch für Führungskräfte, die schon länger als ein Jahr eine Führungsposition im unmittelbaren Landesdienst des Landes Berlin innehaben, aber an noch keinem mindestens eintägigen Diversity-Training teilgenommen haben.

Sollten Führungskräfte bereits an einem in der **Anlage 1** aufgeführten Diversity-Training an der VAK, an einem Diversity-Training der LADS-Akademie oder an einem Diversity-Training ihres zuständigen Bildungsdienstleisters (z.B. Bildungsakademie Justizvollzug, Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg, Polizeiakademie) teilgenommen haben, wird dies entsprechend angerechnet. Das Gleiche gilt für Inhouse-Schulungen zu Diversity, die von keinem der oben genannten Bildungsdienstleister einschließlich VAK und LADS-Akademie angeboten wurden, sofern diese im Wesentlichen die unter 3.2.1 beschriebenen Inhalte haben. Angerechnet wird ebenso die Teilnahme an Diversity-Trainings, die eine Person vor der Übernahme einer Führungsposition absolviert hat, zum Beispiel im Rahmen von Qualifizierungsreihen an der VAK.

#### 3.2.1. Inhalte von Diversity Trainings

Diversity-Trainings haben in der Regel die folgenden Bestandteile:

- Was bedeutet Diversity? Was bedeutet Intersektionalität? Welche Diversity-Dimensionen gibt es? Wie sind diese zu verstehen?
- Was ist Diskriminierung? Was hat Diskriminierung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu tun? Kenntnisse über individuelle und strukturelle Diskriminierung.
- Erkennen und Reflektieren eigener Vorurteile und Stereotype, Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien, Erkennen und Reflektieren von Diskriminierungserfahrungen.
- Welche gesetzlichen Grundlagen/Vorgaben gibt es in Bezug auf Diskriminierung?
- Wie kann ich diversitykompetent in meinem privaten und beruflichen Alltag handeln?

In den Trainings wird auf unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt eingegangen und mit zahlreichen Beispielen gearbeitet, unter anderem durch Rollenspiele oder Übungen zur Selbstreflexion. Wichtig ist ein Ansatz, der auf **Unterschiede und Gemeinsamkeiten** fokussiert

ist. Ein Verständnis von Diversity, das nur auf Unterschiede, z.B. unterschiedliche kulturelle Hintergründe, fokussiert ist, birgt die Gefahr, Vorurteile zu verstärken anstelle sie bewusst zu machen (vgl. Astrid Gieselmann und Gertraude Krell, a.a.O sowie Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin, Drucksache 18/3631, S. 34 f. zum Begriff der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz statt vormals interkultureller Kompetenz). Grundsätzlich geht es um den Ausbau der folgenden Fähigkeiten: Empathie, Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Selbstreflexion, Offenheit und Wertschätzung.

### **3.2.2. Angebote im Land Berlin**

Entsprechende Angebote finden Sie an der VAK, an der LADS-Akademie sowie seitens weiterer Bildungseinrichtungen für ihren Zuständigkeitsbereich (Bildungsakademie Justizvollzug, Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg, Polizeiakademie).

## **4. Personalmanagementbericht**

Ich beabsichtige, die Teilnahme von Führungskräften an dem E-Learning-Angebot der LADS oder einer Schulung zum LADG/AGG sowie an einem mindestens eintägigen Diversity Training als Kennzahlen in den Kennzahlenkatalog aufzunehmen zwecks Berücksichtigung im Rahmen des Landesweiten Personalmanagementberichts. Eine erste Abfrage erfolgt im Jahr 2024 für das Jahr 2023. Eine Vorlage für die jährliche Abfrage der hauseigenen Führungskräfte entnehmen Sie der **Anlage 2**.

## **5. Abschließende Hinweise**

Dieses Rundschreiben bezieht sich auf Führungskräfte und Diversity Trainings.

Ich weise darauf hin, dass

- Diversity Trainings nur ein Baustein eines erfolgreichen Diversity Managements sind,
- grundsätzlich alle Mitarbeitenden beim Erwerb der Diversity Kompetenz zu unterstützen sind,
- Schulungsnotwendigkeiten insbesondere in Hinblick auf § 17 Absatz 1 Landesgleichberechtigungsgesetz, Tz. 3.4.5 Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung sowie § 9 Absatz 4 Landesgleichstellungsgesetz unberührt bleiben.

Für Rückfragen, Ideen und/oder Anregungen wenden Sie sich gerne an Sophie.Finkenauer@senfin.berlin.de oder Leitstelle.Diversity@senfin.berlin.de.

Bei Bedarf können weitere Informationen oder Handreichungen, wie beispielsweise ein Curriculum für ein ein/zweitägiges Diversity-Training, das in Zusammenarbeit mit dem Referat Diversity und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung entwickelt wurde, zur Verfügung gestellt werden. In diesem Zusammenhang verweise ich außerdem auf die aktuell erschienene Handreichung „Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“, derzeit abrufbar unter [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/ueber-uns/materialien/lads-diversity-handreichung\\_final.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/ueber-uns/materialien/lads-diversity-handreichung_final.pdf).

Ich bitte um Weiterleitung des Rundschreibens an Ihre nachgeordneten Behörden und Einrichtungen. Das Rundschreiben ist auf der Rundschreiben-Datenbank des Landes Berlin abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen  
 Im Auftrag  
 Martin Jammer

**Anlage 1 Diversity Trainings an der VAK:**

- 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)

**Anlage 2 Vorlage für jährliche Abfrage der hauseigenen Führungskräfte**

Frage	ja	nein
<p>Ich war am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin.</p> <p>(Bsp.: Wenn die Abfrage für das Jahr 2023 erfolgt, muss eine Person „ja“ auswählen, wenn diese spätestens am 01.01.2023 FK geworden ist.)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>  Bei „nein“: Die Abfrage ist an dieser Stelle beendet

a	Ich habe im Berichtsjahr oder bereits in vergangenen Jahren an dem LADG- E Learning Angebot oder an einer LADG/AGG Schulung teilgenommen im Sinne der Ziffer 3.1 des Rundschreiben SenFin IV Nr. ... über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Ich habe im Berichtsjahr oder bereits in vergangenen Jahren an einem Diversity Training teilgenommen im Sinn der Ziffer 3.2 des Rundschreiben SenFin IV Nr. ... über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Berechnung:

$$\frac{\text{Anzahl Führungskräfte, die am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin sind und an einem entsprechenden Angebot im Berichtsjahr oder bereits in vergangenen Jahren teilgenommen haben}}{\text{Anzahl der Führungskräfte, die am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin sind}} * 100$$

### Aussagekraft der Kennzahl:

Die Kennzahl sagt aus, wie hoch der Anteil derjenigen Führungskräfte ist, die am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin sind und im Berichtsjahr oder bereits in vergangenen Jahren an einem entsprechenden Diversity Trainings-/Fortbildungsangebot gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz teilgenommen haben. Sind alle Führungskräfte, die am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin sind, der Empfehlung nachgekommen, liegt die Quote bei 100 %.

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin  
barrierefreier Zugang über Rolandufer, Hof 1

Verkehrsverbindungen:

U-Bahnlinie 2 Klosterstraße

U-Bahnlinie 8 und S-Bahnlinien 5, 7, 75, 9 Jannowitzbrücke

Die Datenschutzerklärung nach Art. 13 und 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) finden Sie unter dem Link [www.berlin.de/finanzen/datenschutz](http://www.berlin.de/finanzen/datenschutz). Sollten Sie keine Möglichkeit des Abrufs haben, bitten wir um kurze Nachricht; die Datenschutzerklärung wird Ihnen dann per E-Mail oder auf dem Postweg zugesandt.



**B) Rundschreiben**

**SenFin IV Nr. 74 (2021)**



Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich  
Senatskanzlei) für ihren Geschäftsbereich  
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses  
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes  
die Präsidentin des Rechnungshofes  
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und  
Informationsfreiheit  
die Bezirksämter

-

nachrichtlich an  
die Landesantidiskriminierungsstelle  
die Beauftragte des Berliner Senats für  
Integration und Migration  
die Landesbeauftragte für Menschen mit  
Behinderungen  
den Hauptpersonalrat  
die Hauptschwerbehindertenvertretung  
die Haupt-Jugend- und  
Auszubildendenvertretung

Geschäftszeichen (bitte angeben)

IV LSt Diversity- P 7000-11/2021-1-  
11

Frau Finkenauer

Tel. +49 30 9020 2331

Sophie.Finkenauer@senfin.berlin.de

www.berlin.de/sen/finanzen

elektronische Zugangseröffnung

gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG

poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an

post@senfin.berlin.de-mail.de

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

20.12.2021

## **Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen**

### **Inhalt**

1. Grundsätze .....	2
2. Vorgaben in Bezug auf Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	2
2.1 Diversity-Kompetenz .....	2
2.1.1 Allgemeine Vorgaben in Bezug auf alle Beschäftigten .....	2
2.1.2 Besondere Vorgaben in Bezug auf Führungskräfte .....	3

2.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz.....	4
3. Definition von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz sowie Operationalisierungen .....	4
3.1 Diversity-Kompetenz.....	4
3.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz.....	6
3.3 Besonderheiten bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung.....	7

## 1. Grundsätze

In einer vielfältigen Stadt wie Berlin gehören Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz zu den **Schlüsselkompetenzen** der Landesverwaltung. Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz tragen dazu bei, Verwaltungshandeln besser an die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger anpassen zu können und mit Vielfalt unter den Beschäftigten kompetent umzugehen.

Die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz löst die sog. Interkulturelle Kompetenz nach dem Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) ab. Seit dem 16. Juli 2021 ist das Gesetzes zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz - PartMigG) in Kraft und das PartIntG außer Kraft.

Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen, um die Leitprinzipien gemäß § 11 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und § 5 Absatz 1 PartMigG umsetzen zu können.

Entsprechend müssen diese Kompetenzen auch im Anforderungsprofil der dienstlichen Beurteilungen enthalten sein.

## 2. Vorgaben in Bezug auf Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

### 2.1 Diversity-Kompetenz

#### 2.1.1 Allgemeine Vorgaben in Bezug auf alle Beschäftigten

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und Landesprogramm Diversity

Gemäß § 11 Absatz 4 Satz 3 LADG **soll** die Diversity-Kompetenz bei der **Beurteilung** der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Dienstkräfte berücksichtigt werden.

§ 11 Absatz 4 Satz 3 LADG eröffnet ein gebundenes Ermessen („soll“). Daraus folgt, dass bei der Aufstellung eines Anforderungsprofils bzw. der Fertigung einer Beurteilung auf das

Leistungsmerkmal Diversity-Kompetenz im Sinne einer fehlerfreien Ermessensausübung nur unter im Einzelfall zu begründenden Umständen verzichtet werden kann.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das am 8. September 2020 vom Senat beschlossene Diversity-Landesprogramm (Senatsbeschluss Nr. S-3639/2020) mit der Maßnahme 6.1 des Maßnahmenpakets „Diversity und Personalmanagement“ die Aufnahme der Diversity-Kompetenz durch die Laufbahnordnungsbehörden in alle Anforderungsprofile als Ziel formuliert. Die Diversity-Kompetenz ist daher grundsätzlich in die Anforderungsprofile aufzunehmen.

Auch reicht es nicht aus, die Diversity-Kompetenz zum Beispiel im Rahmen des Einzelmerkmals „Dienstleistungsorientierung“ zu berücksichtigen. Vielmehr ist die Diversity-Kompetenz als **eigenständiges Merkmal in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen** auszuweisen. In diesem Zusammenhang wird auf die Gesetzesbegründung zum LADG verwiesen, vgl. Drs. 18/1996, Seite 39 zu § 12 Absatz 4 LADG: „Die Diversity-Kompetenz ist eine zusätzliche Kompetenz. Sie soll neben die oben bereits erwähnte ‚interkulturelle Kompetenz‘ nach dem PartIntG und weitere soziale und fachliche Kompetenzen treten, diese aber nicht verdrängen.“

Der Gesetzesbegründung zum LADG (Drs. 18/1996, S. 39) sowie dem Landesprogramm Diversity (Senatsbeschluss Nr. S-3639/2020, Maßnahmen 6.1, 9.2, 14.2, 15.1) sind darüber hinaus zu entnehmen, dass Diversity-Kompetenz eine soziale Kompetenz mit einem hohen fachlichen (Wissens-) Anteil ist.

#### 2.1.2 Besondere Vorgaben in Bezug auf Führungskräfte

##### LADG

Gemäß § 11 Absatz 1 LADG sind die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen.

Nach § 11 Absatz 2 LADG beziehen die öffentlichen Stellen 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 Erfüllung dieser Verpflichtungen ist **besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion** und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung einbezogen werden (§ 11 Absatz 3 LADG).

Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)

Gemäß Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen sind Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte. Das Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen soll Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht im Rahmen der Operationalisierung der Personalentwicklungskompetenz berücksichtigen. **Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht** sind darüber hinaus gemäß Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen im Anforderungsprofil aller Stellen mit Führungspositionen **im Rahmen der Operationalisierung der Diversity-Kompetenz** aufzuführen.

## 2.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

Gemäß § 6 Absatz 2 PartMigG **ist** die migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei der **Beurteilung** der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

Die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist - wie die Diversity-Kompetenz- als **eigenständiges Merkmal** in Beurteilungen bzw. Anforderungsprofilen auszuweisen. In diesem Zusammenhang wird auf die Gesetzesbegründung zu § 6 Absatz 2 PartMigG verwiesen, vgl. Drs. 18/3631, S. 38: „Die migrationsgesellschaftliche Kompetenz ersetzt zudem die interkulturelle Kompetenz und ist entsprechend künftig an deren Stelle in den Anforderungsprofilen verankert.“

Gemäß § 5 Absatz 1 PartMigG berücksichtigen die öffentlichen Stellen im eigenen Zuständigkeitsbereich die Belange der Migrationsgesellschaft. Sie richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.

Die Umsetzung dieser Vorgabe ist **besondere Aufgabe der Führungskräfte** und soll bei der Beurteilung ihrer Leistung berücksichtigt werden, vgl. § 5 Absatz 2 PartMigG.

## 3. Definition von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz sowie Operationalisierungen

### 3.1 Diversity-Kompetenz

Diversity-Kompetenz ist grundsätzlich eine Sozialkompetenz mit hohen fachlichen Anteilen.

Sie kann folgendermaßen **definiert** werden:

Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.

Diversity-Kompetenz beinhaltet **drei zentrale Bestandteile**: Wissen, Haltung und Können. Im Rahmen der **Operationalisierungen** zu Diversity-Kompetenz sollte möglichst **jeder Bestandteil mit mindestens einem Beispiel** Berücksichtigung finden:

#### **Wissen:**

z.B. berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen

z.B. kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen

z.B. wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)

#### **Haltung:**

z.B. zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)

z.B. ist fähig zum Perspektivwechsel

z.B. ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern

z.B. positioniert sich gegen Diskriminierung

#### **Können:**

z.B. berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung

z.B. wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen

### 3.2 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst gemäß der **Legaldefinition** in § 3 Absatz 4 PartMigG die Fähigkeit

- bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,
- die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie
- insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

Ebenso wie die Diversity-Kompetenz umfasst die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz die Bestandteile Wissen, Haltung und Können. Auch hier sollte im Rahmen der **Operationalisierungen** möglichst jeder Bestandteil mit einem Beispiel unterlegt sein:

#### **Wissen:**

z.B. weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann

z.B. weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an

z.B. weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte

#### **Haltung:**

z.B. lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden

z.B. ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung

z.B. reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen

### **Können:**

z.B. pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte

z.B. erkennt Ausgrenzung und kann Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte anwenden

z.B. berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus

### 3.3 Besonderheiten bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung

Sowohl das LADG als auch das PartMigG betonen die **besondere Verantwortung von Führungskräften** in Bezug auf den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt. Diese Verantwortung bezieht sich sowohl auf die fachlichen Aufgaben als auch auf den Umgang mit den Mitarbeitenden.

Aufgrund des besonderen Auftrags in Bezug auf Führungskräfte aus § 5 Absatz 1 und 2 PartMigG, § 7 Absatz 3 Satz 2 PartMigG, § 11 Absatz 1 bis 3 LADG sowie Tz. 3.4.5 VV Inklusion behinderter Menschen **sind folgende Operationalisierungen für Führungskräfte verbindlich** aufzuführen:

### **Diversity-Kompetenz:**

unter dem Aspekt Wissen:

wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)

unter dem Aspekt Können:

berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen

### **Migrationsgesellschaftliche Kompetenz:**

unter dem Aspekt Können:



berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus

Aufgrund der besonderen Verantwortung von Führungskräften auch aber nicht nur mit Blick auf ihre Mitarbeitenden sollte die Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz für diese Gruppe **grundsätzlich hoch gewichtet** werden.

Darüber hinaus wird bei Führungskräften zusätzlich empfohlen, Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze im Anforderungsprofil im Rahmen der **Fachkenntnisse** zu berücksichtigen.

Die Anlagen 1 und 2 enthalten **Beispiele** zur Umsetzung der o.g. Vorgaben in Anforderungsprofilen für Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (Anlage 1) und in Anforderungsprofilen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung (Anlage 2). Da es sich nur um Beispiele handelt, können insbesondere bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung je nach Stelle und Anforderungen passgenaue Operationalisierungen ausgewählt werden (siehe Beispiele oben unter 3.1 und 3.2).

Allgemein weise ich darauf hin, dass die Diversity-Kompetenz und die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz nur dann beurteilt werden können, wenn diese bzw. zumindest eine Operationalisierung je Kompetenz auch **beobachtet** werden konnten. Um die Diversity-Kompetenz sowie die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz beurteilen zu können, ist hingegen nicht erforderlich, dass etwa in einem Team alle Diversity-Dimensionen (Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte usw.) vertreten sind oder die Aufgaben Dienstleistungscharakter haben. So spielen Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz, wie oben anhand der Operationalisierungen ersichtlich, auch in der fachlichen Aufgabenwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Die Landesantidiskriminierungsstelle plant in Kooperation mit der Abteilung Landespersonal und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die Veröffentlichung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalauswahl und -gewinnung. Diese soll insbesondere praktische Beispiele enthalten zur Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Teamsituationen, Situationen mit Dienstleistungscharakter, Situationen als Führungskraft usw.

Abschließend erinnere ich in diesem Zusammenhang auch an mein Rundschreiben IV Nr. 27/2019 vom 14. Mai 2019 zur Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin in der aktuell geltenden Fassung. Es wird darauf

hingewiesen, dass aufgrund der Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Anforderung der Frauenförderkompetenz für Führungskräfte als Teil der Personalentwicklungskompetenz weiterhin gesondert zu berücksichtigen ist und durch die Einführung der Diversity- und Migrationsgesellschaftskompetenz nicht berührt wird.

Ich bitte um Weiterleitung dieses Rundschreibens an Ihre nachgeordneten Behörden und Einrichtungen.

Dieses Rundschreiben ist über die Rundschreibendatenbank des Landes Berlin elektronisch abrufbar.

Im Auftrag

Jammer

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

barrierefreier Zugang über Rolandufer, Hof 1

Verkehrsverbindungen:

U-Bahnlinie 2 Klosterstraße

U-Bahnlinie 8 und S-Bahnlinien 5, 7, 75, 9 Jannowitzbrück

<b>Anforderungsprofil</b>	Datum Bearbeitung
---------------------------	----------------------

Dienststelle
--------------

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  Stellenzeichen:  Bewertung:
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b>  verbeamtete Dienstkraft:  (Tarif)beschäftigte:
-----------	--

Gewichtungen  
entfallen hier

Anlage 2 Beispiel Beschäftigte mit Führungsverantwortung

Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>					
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.10		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anlage 2 Beispiel Beschäftigte mit Führungsverantwortung

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Persönliche Kompetenz ▶ Erläuterung des Begriffs/Definition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
3.2.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Soziale Kompetenz ▶ Erläuterung des Begriffs/Definition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>				
3.3.2	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
3.3.3	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die</li> </ul>				

Anlage 2 Beispiel Beschäftigte mit Führungsverantwortung

	Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus	
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.2.4	Führungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung des Begriffs/Definition</li> </ul>	□	□	□	□
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>				

<b>Anforderungsprofil</b>	Datum Bearbeitung
---------------------------	----------------------

Dienststelle
--------------

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  Stellenzeichen:  Bewertung:
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b>  verbeamtete Dienstkraft:  (Tarif)beschäftigte:
-----------	--

Gewichtungen  
entfallen hier



Anlage 1 Beispiel Beschäftigte ohne Führungsverantwortung

Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>					
3.1.1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.10		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anlage 1 Beispiel Beschäftigte ohne Führungsverantwortung

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Persönliche Kompetenz ▶ Erläuterung des Begriffs/Definition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
3.2.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Soziale Kompetenz ▶ Erläuterung des Begriffs/Definition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>				
3.3.2	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>• wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>				
3.3.3	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> </ul>				

Anlage 1 Beispiel Beschäftigte ohne Führungsverantwortung

	<ul style="list-style-type: none"><li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li></ul>	
--	--	--

**C) Ergebnisse und Empfehlungen der  
Arbeitsgruppe Gleichstellungsdaten**

# Ergebnisse und Empfehlungen der Arbeitsgruppe Gleichstellungsdaten

## Inhalt

I.	Definition und Hintergrund .....	2
II.	Rechtliche Grundlagen für die Erfassung von Personaldaten im Land Berlin .....	4
III.	Aktuelle Formen der Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten im Land Berlin .....	6
(1)	Integrierte Personalverwaltung (IPV) .....	6
(2)	Statistikstelle Personal (PStat) .....	7
(3)	Mitarbeitendenbefragung .....	9
(4)	Erhebung zum Landesgleichstellungsgesetz durch die Abteilung Frauen und Gleichstellung .....	11
(5)	Datenerhebung für den Personalkennzahlenbericht .....	11
(6)	Themenspezifische Erhebung durch die Verwaltung .....	12
(7)	Themenspezifische Erhebungen von Externen .....	13
IV.	Empfehlungen der AG Gleichstellungsdaten .....	14
1.	Verbesserte Auswertung vorhandener Daten .....	15
2.	Ergänzende Datenerhebungen .....	17
3.	Allgemein zu beachtende Kriterien bei der Datenerhebung und Datenauswertung .....	18
	Anhang 1: Glossar .....	20
	Anhang 2: Gesetzliche Zielvorgaben für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten .....	23
	Anhang 3: Tabellarische Übersicht zur Erhebung von Gleichstellungsdaten im Land Berlin .....	25
	Anhang 4: Link- und Berichtsammlung .....	45

## I. Definition und Hintergrund

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.

Das Diversity-Landesprogramm enthält den Auftrag, sich mit dem Thema Gleichstellungsdaten zu befassen. Eines der insgesamt 37 Ziele des Diversity-Landesprogramms lautet, dass sich die vielfältige Stadtgesellschaft zukünftig stärker als bislang in der Berliner Verwaltung abbilden soll (Ziel 2). Als Maßnahme zur Umsetzung dieses Ziels war die Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellungsdaten vorgesehen. Die Arbeitsgruppe sollte sich mit den folgenden konkreten Fragestellungen beschäftigen:

- **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?

- **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?

- **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.

aus „Diversity-Landesprogramm. Maßnahmen - Leitfaden - Leitbild.“ (2020)

Darüber hinaus wird auch in den Maßnahmen 12.1 und 12.2 des Diversity-Landesprogramms das Thema Datenerhebung bzw. Controlling mithilfe von Daten angesprochen. Diese Maßnahmen sind wie folgt formuliert:

• **Erarbeitung von Diversity-Zielen:**

In einer Arbeitsgruppe, an der die Abteilung Landespersonal, die Abteilung Antidiskriminierung 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.

• **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.

aus „Diversity-Landesprogramm. Maßnahmen - Leitfaden - Leitbild.“ (2020)

Mit den oben wiedergegebenen Themen hat sich im Zeitraum September 2021 bis Februar 2023 eine Arbeitsgruppe bestehend aus den folgenden Verwaltungsbereichen befasst:

- Referat Diversity und Chancengleichheit der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt,
- Referat LSBTI der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt,
- 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 das vorliegende Papier wurde dem Büro der Datenschutzbeauftragten zur Kenntnis gegeben.

Es haben insgesamt sechs Sitzungen mit folgenden Themenschwerpunkten stattgefunden:

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

Das vorliegende Papier fasst die Ergebnisse der Arbeit der AG Gleichstellungsdaten zusammen. Dabei wird zuerst ein Überblick über die relevanten rechtlichen Grundlagen sowie über den derzeitigen Stand der Erhebung von Gleichstellungsdaten gegeben, bevor Empfehlungen zusammengefasst werden.

## **II. Rechtliche Grundlagen für die Erfassung von Personaldaten im Land Berlin**

Für die Erfassung und Verarbeitung soziodemographischer Daten bilden verschiedene Gesetze die rechtliche Grundlage. Hierbei ist zu beachten, dass es sowohl für die Erhebung als auch zur Auswertung von Daten rechtliche Grundlagen gibt.

Folgende Gesetze sind für die Erhebung von Daten in der Berliner Verwaltung besonders relevant:

- **Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst (LGG):**  
 § 19 LGG sieht eine Berichtspflicht an das Abgeordnetenhaus vor. Gegenstand der Berichtspflicht ist unter anderem die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst.
- **Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz - LGBG):**  
 § 20 LGBG sieht eine Berichtspflicht an das Abgeordnetenhaus vor. Gegenstand der Berichtspflicht ist unter anderem die Erfüllung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen durch die einzelnen Berliner Arbeitgeber der öffentlichen Hand.
- **Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG):**  
 § 8 PartMigG sieht die Erhebung des Migrationshintergrundes unter den Beschäftigten vor. § 9 verpflichtet die öffentlichen Stellen zur Erstellung von Förderplänen. Im Förderplan ist unter anderem für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung beschäftigt sind. Nach § 20 PartMigG erhebt jede öffentliche Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 PartMigG mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von anonymen Mitarbeitendenbefragungen Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte und wertet diese aus. Auf Basis dieser Ergebnisse ergreifen die öffentlichen Stellen Maßnahmen zur Sicherstellung einer migrationsgesellschaftlich ausgerichteten und diskriminierungsfreien Organisationskultur. § 21 PartMigG sieht eine Berichtspflicht der Dienststellen gegenüber dem oder der Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte vor.
- **Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz - PSSG):**  
 § 1 PSSG lautet: „Dieses Gesetz regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten für eine Landesstatistik. Über den unmittelbaren Landesdienst gemäß § 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes einschließlich der Eigenbetriebe und der Betriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung werden aus den Personalverwaltungs- und Personalwirtschaftsdaten Erhebungen für eine Personalstrukturstatistik als Landesstatistik durchgeführt. Zweck der

Personalstrukturstatistik ist es, statistische Angaben in tiefer fachlicher Gliederung zu Struktur und Kosten des Personalbestandes stichtagsbezogen und in zeitlichen Entwicklungsverläufen zu erstellen und zu veröffentlichen. Die auf Basis dieser Statistik bereitzustellenden Ergebnisse, Analysen, Prognosen und Modellrechnungen sind eine Grundlage für politische Entscheidungen im Land Berlin, insbesondere für Aufgaben übergreifender Personal- und Personalkostenplanung des unmittelbaren Landesdienstes.“

Die Statistikstelle Personal ist organisatorisch, personell und räumlich getrennt von anderen Organisationseinheiten der zuständigen Senatsverwaltung (§ 2 Absatz 1 PSSG). Die Aufgaben der Statistikstelle Personal sind im § 2 Absatz 2 PSSG beschrieben.

§ 6 PSSG nennt die Erhebungsmerkmale (z. B. Geschlecht, Geburtsjahr, Grad der Schwerbehinderung und nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt).

Auch aus den quantitativen Zielvorgaben („Quotenregelungen“) für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten (hinsichtlich der Dimensionen Geschlecht gemäß § 7 Absatz 2 und § 8 Absatz 1 LGG - 50%, Migrationshintergrund gemäß § 7 Absatz 1 sowie § 12 Absatz 1 und § 13 Absatz 1 PartMigG - Anteil an der Bevölkerung und Behinderungen gemäß 3.2.1 und 3.2.2 der VV Inklusion behinderter Menschen - 5 %; siehe Anhang 2) ergibt sich die Notwendigkeit der Erhebung von Gleichstellungsdaten.

### **III. Aktuelle Formen der Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten im Land Berlin**

Im Folgenden werden sieben verschiedene Erhebungen von personenbezogenen Daten, die im Land Berlin bereits erfolgen, vorgestellt. Ergänzend findet sich im Anhang 3 eine detaillierte tabellarische Übersicht dazu, welche Aussagen sich - basierend auf den bereits vorhandenen Daten - in Bezug auf die Repräsentanz von Gruppen innerhalb der Verwaltung sowie in Bezug auf Neueinstellungen bzw. Auszubildende bereits treffen lassen.

#### **(1) Integrierte Personalverwaltung (IPV)**

Die Integrierte Personalverwaltung (IPV) ist ein Fachverfahren mittels welchem Mitarbeitendendaten des öffentlichen Dienstes in Berlin verwaltet werden. Zukünftig soll IPV durch die Implementierung einer landesweiten Personalmanagement-Software (SPM) abgelöst werden. In dem Fachverfahren IPV werden bei den einzelnen Dienststellen vorhandene Beschäftigtendaten erhoben. Grundlage ist der Personalfragebogen bei Einstellung.

## **(2) Statistikstelle Personal (PStat)**

Die Statistikstelle Personal (PStat) ist eine weisungsungebundene Organisationseinheit bei der für das Politikfeld Landespersonal zuständigen Senatsverwaltung für Finanzen. Ihr Ziel ist es, Transparenz über die Struktur, die Kosten und die Entwicklung des Personalbestandes des unmittelbaren Landesdienstes zu schaffen. Dazu werden bei den einzelnen Dienststellen vorhandene Beschäftigtendaten (bspw. aus IPV) monatlich in pseudonymisierter Form (zur Begriffserläuterung siehe Glossar im Anhang 1) übermittelt. Dort werden sie in einer zentralen Personalstrukturdatenbank zusammengeführt, statistisch aufbereitet, für verschiedene statistische Berichte ausgewertet und u.a. in jährlichen Personalbestandsberichten veröffentlicht (siehe Link- und Berichtsammlung in Anhang 4). Rechtsgrundlage ist das PSSG: „Die Personalstrukturstatistik wird als Sekundärstatistik aus Einzeldaten der Personalverwaltungen und Personalwirtschaftsstellen des unmittelbaren Landesdienstes (einschließlich der Eigenbetriebe und der Betriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung) erhoben. Dazu werden pseudonymisierte Einzeldatensätze aus dem jeweils festgelegten Verfahren der integrierten Personalverwaltung oder einem anderen automatisierten Verfahren an die Statistikstelle übermittelt, einer stufenweisen statistischen Plausibilisierung unterworfen und in einer Personalstrukturdatenbank zusammengeführt“ (§ 3 Absatz 1 PSSG).

Die Daten gliedern sich zum einen in Merkmale des **Leitkomplexes** (MK L), der eine begrenzte Zahl von soziodemografischen und organisatorischen Merkmalen umfasst und auch die gleichstellungsrelevanten Erhebungsmerkmale Alter und Geschlecht enthält, und zum anderen in thematisch sortierte **sachliche Merkmalskomplexe**. Insgesamt gibt es sieben sachliche Merkmalskomplexe (MK 1 bis 7). Der zweite (MK 2: soziodemografische Zuordnung) enthält weitere gleichstellungsrelevante Erhebungsmerkmale.

### Merkmale des Leitkomplexes (MK L)

- Geschlecht
- Geburtsjahr

- Arbeitszeit, Kennzeichnung der Altersteilzeit
  - Statusgruppe, Laufbahngruppe,
  - Vergütungs-, Lohn -, Besoldungsgruppe
  - Tarif oder Besoldungsrechtskreis Ost oder West
- datenliefernder Bereich, die ersten zwei Stellen des Kapitels

### Sachliche Merkmalskomplexe (MK)

**MK 1:** organisatorische und kameralistische Zuordnung

**MK 2:** soziodemografische Zuordnung

- Staatsangehörigkeit(en)
- Geburtsland
- Familienstand
- Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft
- Grad der Schwerbehinderung
- personenbezogene Zuweisung der anerkannten Pflichtplätze
- nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt
- nicht deutsche Staatsangehörigkeit mindestens eines Elternteils bei Geburt

**MK 3:** Tätigkeit

**MK 4:** Arbeitszeit, Teilzeit und Altersteilzeit

**MK 5:** Beurlaubungen/andere Abwesenheiten

**MK 6:** Kosten und Einkommen

**MK 7:** Beschäftigungszeitraum, Fluktuation und Mobilität

Zu beachten ist, dass laut § 3 Absatz 2 PSSG insbesondere zur Wahrung der datenschutzrechtlich nicht zulässigen Reidentifikation von Einzelpersonen die „Nutzung der Einzeldaten der Personalstrukturdatenbank durch die Statistikstelle (...) nur beschränkt zulässig [ist]; sie ist auf Auswertungen begrenzt, bei denen die Inhaltsfilter nach § 6 Absatz 3 verwendet werden bei **gleichzeitiger Verknüpfung von nicht mehr als zwei sachlichen Merkmalskomplexen** nach § 6 Absatz 5 **verbunden mit dem Leitkomplex** nach § 6 Absatz 4. Dies ist durch technischorganisatorische Maßnahmen zu sichern.“ § 6 Absatz 2 PSSG regelt die Zuordnung der Merkmale: „Die Erhebungsmerkmale werden nur jeweils einem Merkmalskomplex zugeordnet. Lediglich eine begrenzte Zahl

von soziodemografischen und organisatorischen Merkmalen darf als Leitkomplex einheitlich mit allen Merkmalskomplexen verknüpft werden.“ Detailliertere Angaben sind dem PSSG zu entnehmen.

Beispielsweise ist eine Auswertung der weiblichen Beschäftigten (MK L) mit Schwerbehinderung (MK 2) nach Statusgruppe (MK L) und Einstufung (MK L) sowie nach Verwaltungsbereich (MK 1) gemäß § 6 PSSG möglich. Nicht erlaubt wäre hingegen die Kombination eines Merkmals des Leitkomplexes mit Merkmalen aus mehr als zwei unterschiedlichen sachlichen Merkmalskomplexen, wie beispielsweise die Auswertung der Anzahl an weiblichen Beschäftigten (MK L) mit einem Grad derer Schwerbehinderung (MK 2) nach ausgeübter Tätigkeit (MK 3) und Teilzeitbeschäftigung (MK 4).

Zur Auswertung des Migrationshintergrundes wurde das PSSG im Sommer 2021 novelliert und um zwei neue, objektive Merkmale zur Staatsangehörigkeit („nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt“ und „nicht deutsche Staatsangehörigkeit mindestens eines Elternteils bei Geburt“) erweitert.

Aktuell wird an der Erfassung des Merkmals „Migrationshintergrund“ gem. § 8 PartMigG (Datenerhebung für die Personalplanung) gearbeitet. In Hinblick auf diese statistischen Angaben ist eine Berichtspflicht der Dienststellen gegenüber dem oder der Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration festgeschrieben (§ 21 PartMigG). Voraussetzung für eine Auswertung ist jedoch, dass genügend Beschäftigte freiwillig Angaben zum Migrationshintergrund machen.

Zu beachten ist, dass nicht alle im Gesetz genannten Merkmale durch die Statistikstelle erschlossen sind und für die Berichterstellung genutzt werden können. Gründe hierfür können sein: keine Auskunftspflicht, unplausible Daten, unterschiedliche Handhabe bei der Datenpflege in den Organisationseinheiten u. a.

### **(3) Mitarbeitendenbefragung**

Die Mitarbeitendenbefragung ist ein Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung und kann eingesetzt werden, um Rückschlüsse unter anderem zu Belastungen und Ressourcen, Arbeitsablauf, Zusammenarbeit, Stress- und Gesundheitsmanagement zu ziehen. Die Fragen dienen dazu, die Bedürfnisstruktur differenziert nachzuvollziehen, um somit geeignete gesundheitsfördernde Maßnahmen ableiten zu können.

Die Erhebungen enthalten soziodemografische Fragen (z. B. Alter, Geschlecht und Behinderung sowie Migrationshintergrund und Migrationsgeschichte) und Fragegruppen zum Thema „Arbeit, Gesundheit und Soziales“. Zur Evaluierung der Arbeitsplatz- bzw.

Gesundheitssituation dienen die Fragegruppen im zweiten Teil, wie zum Beispiel Fragen zu Belastungen und Ressourcen.

Gemäß 7.2.8 der Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung sind systematische Mitarbeitendenbefragungen regelmäßig durchzuführen. § 20 des PartMigG schreibt vor, dass jede öffentliche Stelle mindestens alle fünf Jahre im Rahmen von anonymen Mitarbeitendenbefragungen, Daten zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte zu erheben und auszuwerten hat. Der Standard-Mitarbeitendenfragebogen wird von Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen zur Verfügung gestellt und ist zuletzt in einem umfangreichen Beteiligungsprozess im Jahr 2020 überarbeitet worden. Die aktuelle Version wurde um die Bereiche Demografiemanagement, Arbeitgeberattraktivität, Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie Diversity erweitert. Im Standardfragebogen wird auch konkret erfragt, inwieweit Mitarbeitende im Arbeitsumfeld fair und mit Wertschätzung behandelt werden - unabhängig von den (zugeschriebenen) Merkmalen Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Behinderung, chronische Krankheit, sexuelle Identität, geschlechtliche Identität.

Die Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen empfiehlt den Dienststellen, diesen Standardfragebogen zu nutzen. Sie können aber auch eigene Fragebögen entwerfen. Die Erhebung und Auswertung der Daten erfolgt durch die jeweiligen Dienststellen selbst, bzw. es besteht die Möglichkeit, die Auswertung über das Amt für Statistik (AfS) mithilfe einer Software durchführen zu lassen.

Insbesondere aus datenschutzrechtlichen Gründen erfolgt keine zentrale Erfassung und Auswertung. Auch die Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen erhält keine Rückläufe.

Außerdem ist wichtig, dass bei der Auswertung keine Einzelpersonen identifizierbar sein dürfen und die Mindestfallzahlregeln berücksichtigt werden müssen. Hierbei werden Fragen mit zu geringen Antwortzahlen zusammengefasst bzw. werden gar nicht ausgewertet. Grob gilt, dass aus Anonymisierungsgründen für die Erstellung eines Berichtes eine Fallzahl von  $N=20$ , für gesonderte Gruppenauswertungen eine Mindestrückmeldung von 8 erforderlich ist.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben zum Datenschutz können die Mitarbeitendenfragebögen auch nach gruppenspezifischen Unterschieden unter den Mitarbeitenden (bspw. nach Geschlecht, Alter, Behinderung, Migrationshintergrund bzw. -geschichte) ausgewertet werden. Bei der Auswertung durch das AfS werden Ergebnisse standardmäßig nach Alter und Geschlecht dargestellt.

In Hinblick auf die Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte ist eine Berichtspflicht der Dienststellen gegenüber dem oder der Beauftragten des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration festgeschrieben (§ 21 PartMigG).

#### **(4) Erhebung zum Landesgleichstellungsgesetz durch die Abteilung Frauen und Gleichstellung**

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung. Zu den gesetzlichen Instrumentarien gehören u. a. Frauenförderpläne, Frauenvertreterinnen und beispielsweise im Fall von Unterrepräsentanz die Verpflichtung, eine Frau mit gleichwertiger Qualifikation einem männlichen Bewerber vorzuziehen. Das Landesgleichstellungsgesetz sieht ein zweijähriges Controlling zur Umsetzung des Gesetzes vor (§ 19 LGG). Grundlage des Berichts an das Abgeordnetenhaus (siehe Link- und Berichtsammlung in Anhang 4) ist eine Datenerhebung bei allen öffentlichen Einrichtungen und Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes (gemäß §§ 1 und 1a LGG). Erhoben werden insbesondere Angaben zur Struktur und Entwicklung des Personals, zur Zahl der Mitglieder in Gremien des Landes sowie zur Umsetzung der Frauenförderung bei öffentlicher Auftragsvergabe und staatlicher Leistungsgewährung. Insgesamt liegen zur Repräsentation von Frauen und Männern in der Berliner Landesverwaltung seit vielen Jahren differenzierte und valide Daten vor. Aus den Berichten ist beispielsweise erkenntlich, wie viele Frauen in den jeweiligen Verwaltungen auf welchen Gehaltsstufen eingestellt werden. Im LGG-Bericht werden **aggregierte Daten** (zur Begriffserläuterung siehe Glossar im Anhang 1) erhoben und dargestellt. Statistischen Auswertungen, wie die Korrelation zweier Merkmale, können daher nicht durchgeführt werden. Es werden im Zuge der Erhebung von Daten für den LGG-Bericht derzeit keine Daten zu weiteren Merkmalen, wie z. B. Behinderung oder Migrationshintergrund erhoben. Die zusätzliche Erhebung der Kategorie „divers“ wird geprüft. Die Erhebung und Auswertung der Daten erfolgte in den letzten 30 Jahren händisch. Im Moment wird der Erhebungs- und Auswertungsprozess digitalisiert, um den Erhebungs- und Auswertungsprozess für alle Beteiligten zu vereinfachen.

#### **(5) Datenerhebung für den Personalkennzahlenbericht**

Außerdem werden auch Personalentwicklungsdaten gesammelt und im landesweiten Personalkennzahlenbericht veröffentlicht. Ziel ist es, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und Aktivitäten im Personalmanagement an aktuelle Bedarfen auszurichten. Der Bericht informiert über wesentliche Kennzahlen im unmittelbaren Landesdienst, wie



den aktuellen Stand der Personalstruktur und deren zukünftiger Entwicklung (bspw. Ausblicke auf altersbedingt ausscheidende Beschäftigte), Daten zur Personalgewinnung (bspw. Stellenbesetzungsstand und durchschnittliche Dauer) und zur Personalentwicklung (bspw. über befristete Arbeitsplatzwechsel oder zur Durchführung von Jahresgesprächen). Gleichstellungsrelevante Daten im Personalkennzahlenbericht sind die Eintritte von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte sowie die Altersstruktur der Beschäftigten.

Ein Teil der Kennzahlen wird durch die Statistikstelle Personal zur Verfügung gestellt. Andere Daten erfordern eine gesonderte manuelle Erhebung durch die Behörden - entweder durch gesonderte Abfragen oder im Rahmen der landesweiten Abfrage von Personalmanagementdaten (Sammelabfrage für mehrere Kennzahlen). Der Kennzahlenkatalog bildet die Grundlage des landesweiten Datenerhebungsprozesses für das Personalmanagement. Im Jahr 2020 wurde mit der Erstellung eines Kennzahlenkataloges eine neue Kennzahlensystematik für das landesweite Personalmanagement des unmittelbaren Landesdienstes Berlin eingeführt. Im Jahr 2021 wurden erstmals Daten auf Grundlage dieser neuen Kennzahlensystematik erhoben. Die Auswertung der Personalgewinnungs- und -entwicklungsdaten nach gleichstellungsrelevanten Merkmalen, um beispielsweise mögliche gruppenspezifische Unterschiede in der Abbruchquote von Auszubildenden oder in der Anzahl der durchschnittlichen Qualifizierungstage zu untersuchen, wäre aus Diversity- und Antidiskriminierungsperspektive wünschenswert, ist aber derzeit aufgrund des hohen Aufwands nicht zu leisten.

#### **(6) Themenspezifische Erhebung durch die Verwaltung**

Teilweise werden auch themenspezifisch Daten erhoben und in spezifischen Berichten zusammengestellt. Exemplarisch kann hier der Bericht zum „Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst 2019“ nach Führungsebenen (zur Begriffserläuterung siehe Glossar im Anhang 1, für den Bericht siehe Übersicht in Anhang 4) genannt werden. Hier erfolgte die Datenerhebung dezentral in der Hauptverwaltung sowie in den einzelnen Bezirksverwaltungen auf Grundlage einer manuellen Abfrage durch die Senatsverwaltung für Finanzen. Gesamtbeschäftigtenzahlen basieren auf Datenquellen der Statistikstelle Personal. Mit der Datenerhebung wird das Ziel verfolgt, den Bestand an Führungskräften sowie wesentliche Strukturdaten über die Führungskräfte im Land Berlin zu erheben, um die Aktivitäten der Personalgewinnung beziehungsweise Führungskräftequalifizierung frühzeitig und zielgruppengerecht am konkreten Bedarf auszurichten. Ab dem Berichtsjahr 2023 soll der Führungskräftebestand im Land Berlin fortlaufend und regelmäßig im Rahmen des Personalkennzahlenberichts ermittelt werden.

Im Bericht von 2019 wird nach den gleichstellungsrelevanten Merkmalen Geschlecht und Alter differenziert.

Ein weiteres Beispiel ist die Datenerhebung im Rahmen des geschlechtergerechten Haushalts. Die Darstellung des geschlechterdifferenzierten Durchschnittsgehalts (derzeit kapitelweise unterteilt nach Führungskräften und Mitarbeitenden) verfolgt das Ziel, durch die sichtbare Platzierung im Haushaltsplan und somit der Schaffung von Bewusstsein auch möglichst der Steuerung im Personalbereich zu dienen und einen Vergleich zwischen den Berliner Verwaltungen zu ermöglichen. Auch hier erfolgt die Datenerhebung bisher dezentral durch die einzelnen Senatsverwaltungen, in Zukunft aber zentral durch PStat.

### **(7) Themenspezifische Erhebungen von Externen**

Abgesehen von den genannten Datenerhebungen durch die Verwaltung selbst, besteht die Möglichkeit, dass für spezifische Fragestellungen Daten von externen Expert\*innen erhoben werden. Beispielsweise hat das Projekt **Vielfalt entscheidet** von der zivilgesellschaftlichen Organisation **Citizens for Europe** (CfE) 2017 eine Erhebung von Gleichstellungsdaten unter Führungskräften in der Berliner Verwaltung durchgeführt. Basierend auf Standards der Equality Data Initiative auf EU Ebene, haben sie dabei folgende sieben Kernprinzipien zur Erhebung von Gleichstellungsdaten benannt:

- (1) Selbstidentifikation (Befragte können selbst angeben, wie sie sich identifizieren)
- (2) Freiwillige Teilnahme
- (3) Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung
- (4) Anonymität der Befragten
- (5) Beteiligung von Vertreter\*innen von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung
- (6) Möglichkeiten, mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben sowie eine intersektionale Auswertung
- (7) Prinzip der Nichtschädigung (Daten dürfen nicht missbraucht werden)

Auch wenn externe Datenerhebungen mit einem hohen Kostenaufwand verbunden sind, bestehen ausdifferenziertere Auswertungsmöglichkeiten bezüglich konkreter Fragestellungen.

### **Zusammenfassung: Status Quo zur Erhebung von Gleichstellungsdaten im Land Berlin**

Eine detaillierte tabellarische Übersicht dazu, welche Aussagen sich - basierend auf den bereits vorhandenen Daten - in Bezug auf die Repräsentanz von Gruppen innerhalb der

Verwaltung sowie in Bezug auf Neueinstellungen bzw. Auszubildende treffen lassen, findet sich im Anhang 3.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zur Repräsentanz der Gruppen nach den Merkmalen Geschlecht, Behinderung und Lebensalter bereits viele Daten – sowohl für Beschäftigte als auch für Auszubildende – vorliegen. Insbesondere zur Situation von Frauen liegen detaillierte Daten vor. In Bezug auf das Merkmal Migrationshintergrund bzw. -geschichte wird aktuell an der Datenerhebung gearbeitet.

Bei Neueinstellungen/Eintritten lassen sich bislang nur Aussagen bezüglich der Merkmale Behinderung und Geschlecht treffen. Die Auswertung bezüglich mehrerer Merkmale (um auch intersektionale Zusammenhänge zu verstehen) ist nur sehr begrenzt möglich bzw. erlaubt. Zu weiteren gleichstellungsrelevanten Merkmalen gibt es kaum repräsentative Erhebungen.

Insbesondere die Daten der Mitarbeitendenbefragungen haben großes Potenzial, die Situation bestimmter Gruppen in einzelnen Behörden zu beleuchten, wenn die Datenauswertung in den Dienststellen diesen Fokus legt. Es existiert aber kein zentraler Datensatz, der die Auswertung behördenübergreifend im unmittelbaren Landesdienst insgesamt ermöglicht. Lediglich im Hinblick auf das Merkmal Migrationshintergrund, bzw. -geschichte ist eine zentrale Auswertung durch den/die Beauftragte des Senats von Berlin für Partizipation, Integration und Migration möglich, dem/der gegenüber – gemäß § 21 PartMigG – eine Berichtspflicht besteht.

In Bezug auf Personalentwicklung lassen sich bislang noch keine Aussagen zur Situation bestimmter Gruppen treffen.

#### **IV. Empfehlungen der AG Gleichstellungsdaten**

Auch wenn Gleichstellungsdaten wichtig sind, ist zu beachten, dass es aus Datenschutzgründen teilweise nicht möglich bzw. auch nicht gewünscht ist, zu allen Diskriminierungsmerkmalen Daten zu erheben. So ist beispielsweise fraglich, ob eine Erhebung der sexuellen Identität der Beschäftigten seitens des Landes Berlin als Arbeitgeber sinnvoll ist. Dennoch muss gewährleistet werden, dass die Bedarfe dieser Gruppen nicht vergessen werden. Die Erhebung von Gleichstellungsdaten allein stellt auch keine Lösung für den Abbau von Diskriminierung dar; sie bildet die Grundlage, um basierend auf den Erkenntnissen konkrete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt zu entwickeln.

Darüber hinaus ist bei der Auswertung von Repräsentanzdaten zu beachten, dass auch die Belange von kleineren Gruppen (bspw. Trans\*-Personen) berücksichtigt werden.

Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sind nicht nur dann berechtigt, wenn es eine bestimmte Mindestanzahl an Personen gibt, die von dieser Diskriminierung betroffen sind.

Im Folgenden sind 9 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 weist das Büro der Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit darauf hin, dass, in Hinblick auf mögliche weitere Datenerhebungen und -verarbeitungen bei fast allen in diesem Zusammenhang verarbeiteten Daten insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung eine Risikoanalyse im Rahmen einer Datenschutzfolgeabschätzung nach Art. 35 Absatz 1, 3 DSGVO nahezu unausweichlich ist.

## **1. Verbesserte Auswertung vorhandener Daten**

### **1.1. Systematische Auswertung und Aufbereitung von Gleichstellungsdaten**

Wie dargestellt, werden im Land Berlin bereits eine Reihe von Gleichstellungsdaten von unterschiedlichen Stellen erhoben und in verschiedenen Berichten veröffentlicht. Eine Übersicht über die erhobenen Daten findet sich in Anhang 3. Die Daten werden zum Teil nicht zentral erfasst, sondern von einzelnen Dienststellen manuell erhoben. Es wäre wünschenswert, alle Daten und Auswertungsmöglichkeiten, die es im Land Berlin in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversity gibt, zentral auf einer Unterseite ‚Diversity und Personal‘ unter dem Reiter ‚Personal‘ im Beschäftigtenportal zusammenzustellen, und diese regelmäßig zu aktualisieren. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob es technische Möglichkeiten gibt, wie zum Beispiel ein Dashboard (also eine grafische Bedienoberfläche zum Informationsmanagement), um vorhandene Gleichstellungsdaten bedienfreundlich mit einem Programm selbst auszuwerten.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, im Rahmen der Fortsetzung der AG Gleichstellungsdaten zu prüfen, ob es möglich ist, eine gemeinsame Intranetseite zu erstellen, um vorhandene Gleichstellungsdaten strukturiert und übersichtlich darzustellen. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob es Möglichkeiten gibt, Gleichstellungsdaten zentral und übersichtlich in Form eines Dashboards (beispielsweise Dashboard DA:SH der Senatskanzlei) auszuwerten.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal mit Beteiligung zentraler Akteur\*innen für Chancengleichheit

## **1.2. Instrumente und Rechtsgrundlagen zu Gleichstellungsdaten bekannter machen**

Die Arbeit der AG hat gezeigt, dass vorhandene Instrumente und Rechtsgrundlagen, beispielsweise zu Erhebungspflichten, innerhalb der Verwaltung teilweise noch unbekannt sind.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, für vorhandene Instrumente und Rechtsgrundlagen zu sensibilisieren und Erhebungspflichten, die ggf. noch nicht allen Dienststellen präsent sind (z. B. § 20 und § 21 PartMigG), bekannter zu machen.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal und Abteilung Integration

## **1.3. Verständnis fördern: Erhebung von Gleichstellungsdaten erklären**

Unter den Beschäftigten gibt es teilweise Vorbehalte zur Erfassung personenbezogener Daten, wie bspw. Migrationsgeschichte. Daher ist es wichtig, den Zweck und den Umgang mit den Daten zu erläutern.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, dass die öffentlichen Stellen den Beschäftigten die Sinnhaftigkeit der Erhebung von Gleichstellungsdaten erläutern und sie dazu ermuntern, an Befragungen teilzunehmen, auch damit ausreichend Daten zur Auswertung vorliegen.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, Abteilung Integration und Abteilung Frauen und Gleichstellung sowie Dienststellen

## **1.4. Diversity-sensible Durchführung und Auswertung von Mitarbeitendenbefragungen**

Da die Mitarbeitendenbefragungen von den einzelnen Dienststellen durchgeführt werden, ist es wichtig, dass diese wissen, wie eine Auswertung nach gleichstellungsrelevanten Merkmalen erfolgen sollte und was beispielsweise die Pflicht zur Durchführung einer „Mitarbeitendenbefragung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte“ gemäß § 20 PartMigG konkret bedeutet. Durch eine diversity-sensible Auswertung können gruppenspezifische Unterschiede, bspw. zur Arbeitsplatz- und Gesundheitssituation, erkannt und entsprechende Maßnahmen entwickelt werden.

**Empfehlung:** Um den Dienststellen besser zu ermöglichen, ihrer Erhebungs- und Berichtspflicht nach dem PartMigG nachzukommen und auch andere gruppenspezifische Unterschiede auswerten zu können, wird empfohlen, gemeinsam mit den fachlich zuständigen Stellen einen Leitfaden für die Dienststellen zur diversity-sensiblen Durchführung und Auswertung der

Mitarbeitendenbefragungen zu erstellen und diesen zentral zur Verfügung zu stellen. Bei der Auswertung der Mitarbeitendenbefragung durch das AfS sollten Ergebnisse künftig standardmäßig nicht nur nach Alter und Geschlecht, sondern auch nach Migrationshintergrund und Migrationsgeschichte dargestellt werden.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal

## 2. Ergänzende Datenerhebungen

### **Gruppenspezifische Situationen von Beschäftigten besser verstehen**

Zu einigen Gleichstellungsmerkmalen (Geschlecht, Behinderung, Lebensalter; an Daten zum Migrationshintergrund wird gearbeitet) liegen bereits Daten zur Repräsentanz vor. Allerdings gibt es bei dem Merkmal Behinderung keine Ausdifferenzierung nach Art der Behinderung, bspw. ist nicht bekannt, wie hoch der Anteil von Menschen mit Sehbehinderung ist. Auch zur konkreten Situation (Arbeitszufriedenheit, Diskriminierungserfahrungen etc.) von Beschäftigten dieser Gruppen ließen sich nur aus Mitarbeitendenbefragungen Erkenntnisse gewinnen. Lediglich für das Merkmal Migrationsgeschichte gibt es eine Erhebungs- und Berichtspflicht zur Situation von Beschäftigten gemäß § 20 und § 21 PartMigG. Für andere Merkmale gibt es in Bezug auf die Auswertung von Mitarbeitendenbefragungen keine Vorschriften. Aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes und knappen Ressourcen in den Dienststellen ist nicht gewährleistet, dass gruppenspezifische Situationen ausgewertet und auch intersektionale Zusammenhänge erkannt werden. Außerdem stehen die Daten jeweils nur den Dienststellen zur Verfügung, daher ist eine zentrale Auswertung für den unmittelbaren Landesdienst nicht möglich. Zu gruppenspezifischen Unterschieden in der Personalentwicklung liegen keinerlei Daten vor.

**Empfehlung:** Aufgrund der besonderen Sensibilität der Daten sowie der erforderlichen fachspezifischen Expertise wird empfohlen, in einem Piloten eine Studie zu beauftragen. Diese sollte aus intersektionaler Perspektive alle LADG-Merkmale (inkl. Ausdifferenzierung der Art von Behinderung) berücksichtigen. Hierbei sollten neben der Repräsentanz verschiedener Gruppen, vor allem auch Diskriminierungserfahrungen, Unterschiede in der Personalentwicklung (bspw. die Inanspruchnahme von entsprechenden Angeboten, mögliche Hemmnisse) sowie Arbeitszufriedenheit im Vordergrund stehen. Darüber hinaus wird empfohlen, bei einer evtl. ohnehin anstehenden Änderung des PSSG zu prüfen, ob verstärkt intersektionale Auswertungen möglich sind.

**Zuständigkeit:** Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt unter Beteiligung der Abteilung Landespersonal

### **3. Allgemein zu beachtende Kriterien bei der Datenerhebung und Datenauswertung**

#### **3.1. Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt**

Spätestens seit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) ist es wichtig, deutlich zu machen, dass es mehrere Geschlechter gibt, auch wenn entsprechende Daten aus Datenschutzgründen nicht immer ausgewertet, bzw. veröffentlicht werden können. Schließlich stellte das BVerfG fest, dass das Grundgesetz auch Menschen in ihrer geschlechtlichen Identität schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. In diesem Zusammenhang hat das BVerfG das vormals geltende Personenstandsrecht für verfassungswidrig erklärt. In Reaktion auf die Entscheidung des BVerfG wurde § 22 Absatz 3 PStG geändert. Dieser sieht nunmehr vier mögliche Eintragungen des Geschlechts im Geburtenregister vor: weiblich, männlich, divers und keine Angabe.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, das Merkmal geschlechtliche Identität zu erheben bzw. in Berichten, die mit Daten zum Geschlecht arbeiten, stets mindestens die vier Kategorien (weiblich, männlich, divers, keine Angabe) zu berücksichtigen und zumindest in Erläuterungen oder Überschriften zu erwähnen.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, Abteilung Integration und Abteilung Frauen und Gleichstellung sowie Dienststellen

#### **3.2. Berücksichtigung von Selbstidentifikationen**

Von zivilgesellschaftlichen Organisationen wird seit längerem gefordert, dass personenbezogene Daten nicht mehr nur als Fremdkategorisierung erhoben werden, sondern die befragten Menschen sich selbst passenden Kategorien zuordnen bzw. diese selber schaffen. Bloße Fremdzuschreibungen bergen die Gefahr, Stereotype zu befördern, anstatt sie zu bekämpfen. Außerdem sind auch (vermeintlich) objektive Kriterien (die z. B. dem Migrationshintergrund zugrunde liegen) nicht per se geeignet, Auskunft über Diskriminierungserfahrungen zu geben. Diskriminierungen bilden jedoch Grundlage für Handlungspflichten z. B. nach dem AGG oder LADG. Die Verdeutlichung von Zuschreibungen sowie die Verwendung von Selbstzuschreibungen haben hingegen den Mehrwert,

Veränderungen im Selbstverständnis zu erfassen, Vertrauen in die Datenerhebung zu erhöhen und auch die Bereitschaft, solche Daten überhaupt erfassen zu lassen.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, bei Befragungen vermehrt den Standards der Equality Data Initiative auf EU Ebene (siehe S. 13) zu folgen und neben Personenstandsdaten und Personenstandsregister auch verstärkt Selbstauskünfte zu erheben.

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, Abteilung Integration und Abteilung Frauen und Gleichstellung sowie Dienststellen

### **3.3. Verstärkter Einsatz von qualitativen Datenerhebungen**

Um aussagekräftigere Daten zu erhalten, ist es oftmals sinnvoll, quantitative Datenerhebungen um eine qualitative Datenerhebung zu ergänzen (mixed-method-Designs). Zudem kann die Erhebung qualitativer Daten sinnvoll sein, wenn eine quantitative Erhebung von Daten nicht möglich oder nicht sinnvoll ist (z. B. durch zu kleine Fallzahlen). Qualitative Daten können zu einem tieferen Verständnis der Ausgangslage beitragen und damit hilfreich sein, um passgenaue Maßnahmen als Reaktion auf einen Missstand zu formulieren.

**Empfehlung:** Es wird empfohlen, verstärkt auch qualitative Datenerhebungen zu beauftragen, denn sie sind eine wichtige Ergänzung zu quantitativen Datenerhebungen (mixed-method-Designs).

**Zuständigkeit:** Abteilung Landespersonal, Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt, Abteilung Integration und Abteilung Frauen und Gleichstellung sowie Dienststellen



## **Anhang 1: Glossar**

### **Aggregierte Daten**

Aggregierte Daten sind Einzeldaten, die im Gegensatz zu pseudonymisierten Daten nicht mehr auf eine Person zurückführbar sind. Dies erfolgt durch das Zusammenführen der Daten von mindestens drei Personen, sodass lediglich der Gruppenwert erkennbar bleibt. Aus mehreren Werten entsteht eine neue „Datengruppe“. Diese bildet ein neues Einzeldatum, welches für weitere Auswertungen verwendet wird.

Zum Beispiel werden im Bericht zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in jeder einzelnen Behörde alle Frauen einer bestimmten Gehaltsstufe zusammengezählt. Diese Summe wird als Einzeldatum während der Datenerhebung für den LGG-Bericht gemeldet und dort mit den Meldungen aller Behörden zusammengefügt. So kann für die Auswertung lediglich eine absolute Zahl der gesamten Anzahl von Frauen in der Gehaltsstufe verwendet werden.

### **Dashboard DA:SH**

Die von der Senatskanzlei – Bereich Verwaltungssteuerung – zur Verfügung gestellte Dashboard-Lösung D:ASH ist ein webbasiertes Anwendungssystem zur datengestützten Steuerung und der Stärkung der Datenkompetenz in der Berliner Verwaltung, getreu dem Motto „Daten: Analysieren Steuern Handeln – D:ASH“. Es steht einem ausgewählten Kreis von Nutzenden (in erster Linie gesamtstädtische Verwaltungssteuerung, insbesondere Bereiche mit gesamtstädtischen Zielvereinbarungen) zur Verfügung.

### **Führungsebene**

Für die Berliner Verwaltung sind vier Führungsebenen mit ihren jeweiligen Funktionen definiert und landesweit einheitlich festgelegt (Definition aus dem Rundschreiben SenFin IV Nr. 27/2019):

- Ebene 1: die Leitung eines Bereichs mit mehreren Hierarchieebenen
- Ebene 2: die Leitung eines Bereichs mit mindestens einer weiteren hierarchischen Ebene
- Ebene 3: die Leitung eines Bereichs mit stärkerer Ausprägung von Projekten, Vorhaben und Einzelthemen, die die Mitarbeitenden im Wesentlichen selbst bewältigen
- Ebene 4: die Leitung eines Bereichs mit vergleichsweise hohem Anteil an fachlicher Führung von Mitarbeitenden, die überwiegend strukturierte, wiederkehrende Aufgaben wahrnehmen

## **Gleichstellungsdaten**

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.

## **Intersektionalität**

Intersektionalität (von englisch „intersection“ also „Schnittpunkt, Schnittmenge“) beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person. Diskriminierungsformen erscheinen nicht als isoliert voneinander (als Mehrfachdiskriminierung), sondern werden in ihren Interdependenzen und Überkreuzungen betrachtet. Sie addieren sich nicht nur in einer Person, sondern führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen.

## **Migrationshintergrund und Migrationsgeschichte**

Das PartMigG definiert die Zielgruppe als Personen mit **Migrationsgeschichte** wie folgt: Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen nach eigenen Angaben ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.

Eine Person verfügt über einen **Migrationshintergrund**, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.

Die Personen, die durch das Gesetz gefördert werden sollen, bilden eine sehr breite und heterogene Gruppe. Die bisherige Definition der Zielgruppe greift dabei viel zu kurz. (Sie umfasste Personen, die 1. nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, 2. im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und 3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.)

Auch wird der Begriff Migrationshintergrund teilweise als ausgrenzend kritisiert. Der Begriff Migrationsgeschichte hingegen drückt die Wertschätzung der vielfältigen

Biografien aus. Menschen mit ihren vielfältigen Geschichten sind selbstverständlicher Teil der Berliner Stadtgesellschaft.

### **Mixed-Method**

Unter Mixed Methods versteht man die Kombination mehrerer Methoden aus qualitativer und quantitativer Forschung. Die Kombination erfolgt üblicherweise innerhalb einer Forschungsarbeit. Der Ansatz wird angewendet, um über die Kombination mehrerer Verfahren das Forschungsziel bestmöglich zu erreichen. Die Anwendung ist damit insbesondere dann hilfreich, wenn es sich um eher unerforschte Themen handelt. Diese Themen lassen sich mit der Fokussierung auf nur einen Forschungsansatz nicht umfassend betrachten.

### **Pseudonymisierte Daten**

Pseudonymisierung bedeutet, dass die Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können. Für die Statistikstelle Personal heißt dies in der Praxis, dass Namen, Vornamen und Geburtsdatum – vor der Überführung in die PStat-Datenbank – durch einen gesonderten Schlüssel ersetzt werden. Im Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) § 31 Nr. 5 heißt es: „Pseudonymisierung“ bezeichnet die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, in der die Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die Daten keiner betroffenen Person zugewiesen werden können.“

### **Selbstidentifikation**

Selbstidentifikation heißt, dass die Befragten bei Datenerhebungen selbst angeben können, wie sie sich identifizieren. Diese Selbstidentifikation kann von behördlich erfassten Daten (z. B. Personenstandsregister, Schwerbehindertenstatus gemäß Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) oder Migrationshintergrund nach PartMigG) oder auch von einer Fremdzuschreibung durch Dritte abweichen. Alternativ wird auch der Begriff Selbstauskunft verwendet.

## Anhang 2: Gesetzliche Zielvorgaben für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten

### Geschlecht:

- **§ 7 Absatz 2 LGG:** Ausbildungsplätze sind 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.
- **§ 8 Absatz 1 LGG:** Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.

### Migrationshintergrund:

- **§ 7 Absatz 1 PartMigG:** Das Land Berlin soll die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung gezielt fördern.
- **§ 12 Absatz 1 PartMigG:** Personen mit Migrationshintergrund, die eine zur Besetzung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) haben, sollen 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, 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. Die Vorgaben des § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleiben davon unberührt.
- **§ 13 Absatz 1 PartMigG:** Ausbildungsplätze sollen verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden, sofern sie

die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen. Die Vorgaben des § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.

### **Behinderung:**

- **3.2.1 der VV Inklusion behinderter Menschen:** Die Arbeitgeber im Sinne des § 154 Absatz 2 SGB IX haben im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Quote nach § 154 Absatz 1 SGB IX auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze (§ 156 SGB IX) schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. 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 Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, setzt sich nach § 155 Absatz 2 SGB IX jede Dienststelle je nach individueller Stellensituation das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote orientieren soll, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen und berät sich dafür mit der zuständigen Interessenvertretung nach § 176 SGB IX.
- **3.2.2 der VV Inklusion behinderter Menschen:** Bei Neueinstellungen soll auf eine Einstellungsquote von schwerbehinderten beziehungsweise diesen gleichgestellten behinderten Menschen geachtet werden, die sich an der Beschäftigungspflichtquote orientiert.

### Anhang 3: Tabellarische Übersicht zur Erhebung von Gleichstellungsdaten im Land Berlin

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
Bzgl. des Merkmals <b>Geschlecht</b>				
<b>Berichte der Statistikstelle</b> <b>Personal</b> (z. B. Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Pauschale Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin)	Es liegen detaillierte Angaben über Anteile (Absolut oder in Prozent) von weiblichen Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) vor in Kombination mit anderen Merkmalen, (z. B. nach Laufbahngruppen). Auch lassen sich zeitliche Entwicklungen erkennen.  → Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Jahr 2022 lag bei 58,5 % (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 24, Abbildung 1.1.1 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst	Im Bericht „Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin“ werden Ergebnisse für Eintritte und Austritte in/aus dem Unmittelbaren Landesdienst nach Geschlecht gegeben.	Es liegen Ergebnisse über Anteil (Absolut oder in Prozent) von weiblichen Beschäftigten in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) vor. Auch lassen sich zeitliche Entwicklungen erkennen.  → Der Frauenanteil lag im Januar 2022 bei den Beschäftigten in Ausbildung im Jahr 2022 lag bei 48,3 % (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 153, Abbildung 5.1.1 Beschäftigte in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2009 nach Strukturmerkmalen)	Das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben ermöglicht mit Wirkung vom 22. Dezember 2018, die Eintragungen der Angaben „divers“ und „ohne Angabe“ im Geburtenregister (§ 45b, § 22 Absatz 3 PStG). Das entsprechende Geschlechtsmerkmal hat somit vier mögliche Ausprägungen: männlich, weiblich, divers, ohne Angabe. Gemäß § 10 PSSG (Personalstrukturstatistikgesetz) i.V.m. § 16 LStatG (Gesetz über die Statistik im Land Berlin) sind Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse grundsätzlich geheim zu

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>Berlin seit 2003 nach Strukturmerkmalen).</p> <p>In der Hauptverwaltung waren 57,2 % der Beschäftigten weiblich, in den Bezirksverwaltungen 63,9 % (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 36, Abbildung 2.1 Beschäftigte der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Einzelplänen)</p>		<p>In der Hauptverwaltung waren 46,6 % der Auszubildenden weiblich (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 156, Abbildung 5.2 Beschäftigte in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach Einzelplänen und Bezirken, sowie Geschlecht) und in den Bezirksverwaltungen 61,4 % (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 157, Abbildung 5.2 Beschäftigte in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst im Januar 2022 nach Einzelplänen und Bezirken, sowie Geschlecht)</p>	<p>halten. Die Angaben zum Geschlechtsmerkmal erfolgen in der Form „insgesamt“ und „darunter weiblich“, um bei geringen Fallzahlen Rückschlüsse auf einzelne Personen zu vermeiden. In der Spalte „insgesamt“ sind alle Merkmalsausprägungen „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „ohne Angabe“ enthalten.</p>
<b>LGG-Bericht</b>	Es liegen detaillierte Daten über den Frauenanteil unter Beschäftigten im	Es liegen Daten über den Frauenanteil bei Neueinstellungen in	Es liegen Daten über Anteil weiblicher Beschäftigter in	Bislang nur binäre Erhebung des Merkmals Geschlecht.

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
detailliertere händische Erhebung für durch Abteilung Frauen und Gleichstellung	<p>unmittelbaren und mittelbaren Landesdienst Berlins sowie nach einzelnen Behörden vor.</p> <p>→ Der Frauenanteil der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst lag im Juni 2020 im höheren Dienst<sup>1</sup> bei 63,9% im gehobenen Dienst bei 59,1 % und im mittleren und einfachen Dienst bei 55,4 %.</p> <p>In der Hauptverwaltung, bzw. in den Bezirksverwaltungen lag der Frauenanteil im Juni 2020 im höheren Dienst bei 63,9 % (vgl. LGG-Bericht, 04.08.2021, Seite 6, Abbildung „Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2020“) bzw. 63,5 %, im gehobenen</p>	<p>bestimmten Behörden vor.</p> <p>→ Bspw. entfallen bei den Berliner Wasserbetrieben im Berichtszeitraum von insgesamt 402 Neueinstellungen 121 Einstellungen auf Frauen (30,1 %). 71 Frauen, das entspricht einem Anteil von 37,4 %, sind davon in der Entgeltgruppe 9 bis 12 eingestellt worden. (vgl. LGG-Bericht, 04.08.2021, Seite 55).</p>	<p>Ausbildung in einzelnen Behörden vor.</p> <p>→ Bspw. wurde von der von SenInnDS zum Stichtag 30.06.2020 wurden 129 Regierungsrätinnen und Regierungsräte auf Probe, davon 93 Frauen (Anteil von 75,9 %), und 232 Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren auf Probe, davon 176 Frauen (Anteil von 75,9 %), sowie 56 Trainees in der Entgeltgruppe 13 TV-L, davon 29 Frauen (Anteil von 51,8 %), von SenInnDS betreut (vgl. LGG-Bericht, 04.08.2021, Seite 21).</p>	

<sup>1</sup> ohne Senator\*innen, Staatssekretär\*innen, Bezirksbürgermeister\*innen und Stadträt\*innen



Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	Dienst bei 56,1 bzw. 70,7 % und im mittleren und einfachen Dienst bei 53,9 % bzw. 59,4 %. Insgesamt waren im Juni 2020 in der Hauptverwaltung 57,3% der Beschäftigten weiblich und in den Bezirksverwaltungen 64,9 % (vgl. LGG-Bericht, 04.08.2021, Seite 8, Abbildung „Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2020“).			
<b>Bericht zum Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst 2019</b>	Es liegen Daten über den Anteil weiblicher, männlicher und diverser Führungskräfte je Führungsebene <sup>2</sup> in Haupt- und Bezirksverwaltungen vor zum Berichtsstichtag 01.06.2019 vor.	--	--	

<sup>2</sup> zur Begriffserläuterung siehe Glossar im Anhang 1

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>→ In der Hauptverwaltung (ohne Polizei Berlin<sup>3</sup>) lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf Ebene 4 bei 49,79 %, Ebene 3 bei 56,86 %, Ebene 2 bei 47,39 % und in Ebene 1 bei 39,32 %. Der Anteil diverser Führungskräfte beträgt 0,06 % in Führungsebene 4 (vgl. Führungskräftebestand im Landesdienst Berlin, Seite 9, Abbildung „Anteil der weiblichen, männlichen und diversen Führungskräfte je Führungsebene in der Hauptverwaltung (ohne Polizei Berlin). In den Bezirken lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf Ebene 4 bei 60,68 %, auf Ebene 3 bei 53,45 %, auf Ebene 2</p>			

<sup>3</sup> aus dem Bericht, S. 9: „Ca. jede vierte Führungskraft (rund 28 %), die der Hauptverwaltung angehört, ist bei der Polizei Berlin beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten liegt bei der Polizei Berlin bei 71,5 % (Datenquelle: Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Juni 2019), dementsprechend höher ist auch der Anteil der mit Männern besetzten Führungspositionen.“

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>bei 39,51 % und auf Ebene 1 bei 33,33 %. Der Anteil diverser Führungskräfte beträgt in Führungsebene 4 und 3 0,26 % beziehungsweise 0,16 % (vgl. Führungskräftebestand im Landesdienst Berlin, Seite 10, Abbildung „Anteil der weiblichen, männlichen und diversen Führungskräfte je Führungsebene in den Bezirken“).</p>			
<b>Mitarbeitendenbefragungen</b>	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Beschäftigten nach Geschlecht (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den</p>	--	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Auszubildenden nach Geschlecht (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich</p>	<p>Im Standard-Fragebogen, den die einzelnen Behörden verwenden können, werden auch die Geschlechter divers und keine Angabe berücksichtigt gemäß Selbstangabe. Bei der Auswertung durch das AfS werden Ergebnisse standardmäßig nach Alter und Geschlecht dargestellt. Diese Daten stehen nur den Dienststellen zur Verfügung</p>

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	Anteil von Beschäftigten nach Geschlecht in der Behörde treffen.		keine Aussagen über den Anteil von Auszubildenden nach Geschlecht in der Behörde treffen.	und werden nicht zentral zusammengeführt.
Externe Erhebung: <b>Citizens for Europe (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen</b>	Die Frage nach dem Geschlecht wurde im Rahmen der Befragung der Führungskräfte offen gestellt, um Geschlechtsbezeichnungen außerhalb der binären Kategorisierung zu ermöglichen. → 46,6 % der befragten Führungskräfte gaben an weiblich zu sein; 0,7% wählten die Bezeichnung „überwiegend weiblich“ (vgl. Diversität in öffentlichen Einrichtungen, Seite 33, 2.4.3 und Abbildung 14: Geschlecht)			Bei der Piloterhebung handelt es sich nicht um eine repräsentative Studie. In die Auswertung wurden 187 Fragebögen einbezogen, die von Führungskräften der Berliner Verwaltung und ausgewählter Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung ausgefüllt wurden.
Bzgl. des Merkmals <b>Migrationshintergrund</b>				
es wird derzeit an der Erhebung des Migrationshintergrundes	Nur wenn ausreichend Beschäftigte freiwillige Angaben zum	--	Nur wenn ausreichend Auszubildende freiwillige Angaben zum	Migrationshintergrund deckt nicht alle Personen ab, die von Diskriminierungen aufgrund

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
(„nicht deutsche Staatsangehörigkeit bei Geburt“ und „nicht deutsche Staatsangehörigkeit mindestens eines Elternteils bei Geburt“) aller Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst und Auswertung gearbeitet	<p>Migrationshintergrund machen, lassen sich Aussagen über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund treffen.</p> <p>→ Aktuell stehen noch keine Daten zur Verfügung.</p>		<p>Migrationshintergrund machen, lassen sich Aussagen über den Anteil der Beschäftigten in Ausbildung mit Migrationshintergrund treffen.</p>	<p>von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind.</p>
<b>Mitarbeitendenbefragungen</b>	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und mit -geschichte (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Beschäftigten mit</p>	--	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Migrationshintergrund und -geschichte (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Auszubildenden</p>	<p>Im Standard-Fragebogen werden sowohl Migrationshintergrund als auch -geschichte abgefragt. Mit dem Begriff Migrationsgeschichte werden auch Personen berücksichtigt, die von Diskriminierungen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind.</p> <p>Diese Daten stehen nur den Dienststellen selbst zur Verfügung und werden nicht zentral zusammengeführt. Eine zentrale Auswertung ist nur durch die Beauftragte des Senats von Berlin für</p>

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	Migrationshintergrund in der Behörde treffen.		mit Migrationshintergrund in der Behörde treffen.	Partizipation, Integration und Migration möglich, der gegenüber - gemäß § 21 PartMigG - eine Berichtspflicht besteht.
Externe Erhebung: <b>Citizens for Europe (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen</b>	Um rassistische Diskriminierung zu erfassen, wurde ein dreistufiges Item entwickelt, das Fremdzuschreibungen aus der sogenannten Auto-Hetero Perspektive ebenso wie Selbstbezeichnungen abgefragt hat. → Mit Blick auf die Fremdwahrnehmung gaben 91,9% der Befragten an, dass sie in Deutschland nie als fremd oder nicht weiß wahrgenommen werden; 4,4% der Befragten gaben an, dass sie gelegentlich (2,5%), oft (0,6%) oder (fast) immer (1,2 %) als fremd oder nicht weiß wahrgenommen werden			Bei der Piloterhebung handelt es sich nicht um eine repräsentative Studie. In die Auswertung wurden 187 Fragebögen einbezogen, die von Führungskräften der Berliner Verwaltung und ausgewählter Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung ausgefüllt wurden.

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	(vgl. Diversität in öffentlichen Einrichtungen, Seite 36)			
Bzgl. des Merkmals <b>Behinderung</b>				
<b>Bericht der Statistikstelle</b> <b>Personal:</b> Beschäftigte mit Schwerbehinderung im unmittelbaren Landesdienst Berlin	<p>Es liegen detaillierte Angaben über Anteil (Absolut oder in Prozent) von Beschäftigten mit Schwerbehinderung im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) gegliedert nach verschiedenen Merkmalen vor (z. B. nach Laufbahngruppen, Geschlecht oder Grad der Behinderung). Auch lassen sich zeitliche Entwicklungen erkennen.</p> <p>→ Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung lag im Dezember 2020 bei 6,8%. In der Hauptverwaltung bei</p>	<p>Es werden Ergebnisse für Eintritte und Austritte in/aus dem Unmittelbaren Landesdienst sowie über die Anerkennung und Aberkennung des Schwerbehindertensstatus gegeben.</p> <p>→ Im Jahr 2020 sind 343 Beschäftigte mit Schwerbehinderung in ein Beschäftigtenverhältnis im Land Berlin ein- und 975 Personen ausgetreten (vgl. Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin,</p>	<p>Es liegen detaillierte Angaben über Anteil (Absolut oder in Prozent) von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) vor. Auch lassen sich zeitliche Entwicklungen erkennen.</p> <p>→ Der Anteil von Auszubildenden mit Schwerbehinderung lag im Dezember 2022 bei 1,2 %. In der Hauptverwaltung waren 0,9 % der Beschäftigten in Ausbildung schwerbehindert, in den Bezirksverwaltungen lag deren Anteil bei 3,2 %.</p>	<p>Es werden nur Beschäftigte mit Schwerbehinderung bzw. diesen Gleichgestellte berücksichtigt. Andere Grade der Behinderung werden nicht erhoben. Eine Differenzierung nach Art der Behinderung kann nicht vorgenommen werden.</p>

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>5,9 % und in den Bezirksverwaltungen bei 10,6 %. In der Laufbahngruppe 2.2. bei 4,3 %, (vgl. Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, Seite 12, Personalbestand im Vergleich zum Vorjahr) in Laufbahngruppe 2.1 bei 5,6 % in Laufbahngruppe 1.2 bei 9,6 % und in Laufbahngruppe 1.1 bei 12,5 %. (vgl. Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, Seite 12, Abbildung „Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Prozent im Dezember 2020 nach Laufbahngruppen)</p>	<p>Berichtsjahr 2020, Seite 14, Abbildung „Beschäftigte mit Schwerbehinderung im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Jahr 2020 nach Abgangs- und Zugangsgründen (Fallzählung) und vgl. Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, Seite 27, Abbildung 2.1 Beschäftigte mit Schwerbehinderung im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2020 nach Abgangs- und Zugangsgründen (Fallzählung))</p>	<p>(vgl. Beschäftigte mit Schwerbehinderung des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, Seite 15, Beschäftigte in Ausbildung)</p>	



Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
<b>Mitarbeitendenbefragungen</b>	Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Beschäftigten mit Schwerbehinderung (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Behörde treffen.		Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Schwerbehinderung (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Auszubildenden mit Schwerbehinderung in der Behörde treffen.	Im Standard-Fragebogen wird Behinderung oder Gleichstellung (gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX <sup>4</sup> ) abgefragt. Diese Daten stehen nur den Dienststellen selbst zur Verfügung und werden nicht zentral zusammengeführt.
<b>Bericht über die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Land Berlin</b>	Es liegen detaillierte Daten über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht vor, auch nach den einzelnen	--	--	Gemäß § 20 Absatz 2 Satz 1 LBGB unterrichtet die für das Landespersonal zuständige Senatsverwaltung das

<sup>4</sup> Menschen mit Behinderungen sind gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Gemäß § 2 Absatz 1 Satz 2 SGB IX liegt eine Beeinträchtigung nach Satz 1 vor, wenn der Körper- und Geisteszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Von dieser Definition umfasst sind auch Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 Absatz 3 SGB IX sind.

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
Angaben hier basieren auf Zulieferungen der Berliner Arbeitgeber der öffentlichen Hand iSd § 20 Absatz 2 Satz 1 LGBG	Einrichtungen der Haupt- und Bezirksverwaltungen.  → Der Anteil der mit schwerbehinderten Menschen besetzte Arbeitsplätze lag im Jahr 2021 bei 7,02 %. Davon waren 65,34 % Frauen.			Abgeordnetenhaus alle zwei Jahre über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch die einzelnen Berliner Arbeitgeber der öffentlichen Hand, gegliedert nach Hauptverwaltung, Bezirksverwaltungen und landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
<b>Personalkennzahlenbericht</b> (vormals Personalmanagementbericht) Angaben basieren hier zukünftig auf Daten der Statistikstelle Personal		Es liegen detaillierte Daten zu Eintritten (Anteil der Beschäftigten mit und ohne Schwerbehinderung (und Gleichgestellte) vor.  → Der Anteil der neu eingestellten Personen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung lag im Jahr 2020 in der Hauptverwaltung bei 1,8 % und in den Bezirken bei 4,9 %. (vgl. Personalmanagement-		

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
		bericht 2020, Seite 17 & 18)		
Externe Erhebung: <b>Citizens for Europe (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen</b>	Im Rahmen der Erhebung wurde in einem ersten Schritt gefragt, ob die Befragten eine Beeinträchtigung haben, durch die ihre gesellschaftliche Teilhabe behindert wird und in einem zweiten Schritt bestand die Möglichkeit, die Beeinträchtigung näher zu beschreiben.  → 93% der Befragten gaben an, keine Beeinträchtigung zu haben  (vgl. Diversität in öffentlichen Einrichtungen, Seite 40, Abbildung 19: Beeinträchtigung)			Bei der Piloterhebung handelt es sich nicht um eine repräsentative Studie. In die Auswertung wurden 187 Fragebögen einbezogen, die von Führungskräften der Berliner Verwaltung und ausgewählter Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung ausgefüllt wurden.
Bzgl. des Merkmals <b>Lebensalter</b>				
<b>Berichte der Statistikstelle Personal</b> (z. B. Personalbestandbericht des	Es liegen Ergebnisse über den Anteil (Absolut oder in Prozent) von Beschäftigten	Im Bericht Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin	Es liegen detaillierte Ergebnisse über den Anteil (Absolut oder in Prozent)	In Berichten der Statistikstelle Personal wird Alter in unterschiedlichen Kategorien,

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Fluktuationsbericht im unmittelbaren Landesdienst Berlin)	<p>nach Altersgruppen im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) nach unterschiedlichen Merkmalen gegliedert vor (z. B. nach Laufbahngruppen). Auch lassen sich zeitliche Entwicklungen erkennen.</p> <p>→ Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten lag im Januar 2022 bei 46,8 Jahren. (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 25, Abbildung 1.1.2 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin seit 2003 nach Altersgruppen und Durchschnittsalter) (In der Hauptverwaltung bei 46,5 (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 36, Abbildung 1.2 Beschäftigte der</p>	<p>werden Ergebnisse für Eintritte und Austritte in/aus dem Unmittelbaren Landesdienst nach Altersgruppen gegeben.</p> <p>→ Im Jahr 2021 waren 16,9% der eintretenden Beschäftigten unter 25 Jahre alt, 20,3 % zwischen 25-30 Jahren, 19,3 % zwischen 30-35 Jahren, 13,9 % zwischen 35-40 Jahren, 10,1 % zwischen 40 und 45 Jahren, 6,3 % zwischen 45-50 Jahren, 5,0 % zwischen 50-55 Jahren, 3,8 % zwischen 55-60 Jahren, 1,3 % zwischen 60-64 Jahren und 3,1 % 64 Jahre und älter.</p> <p>(vgl. Fluktuationsbericht 2021, Seite 31, Abbildung 2.1.1 Eintritte von Beschäftigten in den</p>	<p>von Beschäftigten nach Altersgruppen in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst (in Haupt- und Bezirksverwaltungen) vor.</p> <p>→ Im Januar 2022 lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Ausbildung im unmittelbaren Landesdienst Berlin bei 26,8 Jahren. Das niedrigste Durchschnittsalter hatten die Auszubildenden nach TV mit 23,7 Jahren und das höchste die Auszubildenden angestellten Lehrkräfte mit 38,0 Jahren.</p> <p>(vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 155, Abbildung 5.1.2 Durchschnittsalter der Beschäftigten in Ausbildung im unmittelbaren</p>	<p>z. B. unter 25, 25-30, 30-35, 35-40, 45-50, 50-55, 55-60 Jahre und 60 und älter oder nach Einzeljahren herausgegeben.</p>

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Einzelplänen) und in den Bezirksverwaltungen bei 48,2 Jahren). (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 26, Abbildung 1.2 Übersicht über die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Verwaltungsbereichen) In der Hauptverwaltung, bzw. in den Bezirksverwaltungen lag das Durchschnittsalter in Laufbahngruppe 2.2 bei 47,7 bzw. bei 50,1 Jahren, in Laufbahngruppe 2.1 bei 46,5 bzw. bei 47,7 Jahren,</p>	<p>Landesdienst Berlin seit 2015 nach ausgewählten Strukturmerkmalen)</p>	<p>Landesdienst Berlin seit 2009 nach Statusgruppen)</p>	

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>in Laufbahngruppe 1.2 bei 45,7 bzw. bei 47,8 Jahren und in Laufbahngruppe 1.1 bei 44,0 bzw. bei 51,3 Jahren. (vgl. Personalbestandsbericht 2022, Seite 43, Abbildung 2.4 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach Einzelplänen/Behörden der Hauptverwaltung, nach Laufbahngruppen sowie nach Altersgruppen und Durchschnittsalter)</p>			
<b>Mitarbeitendenbefragungen</b>	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Beschäftigten nach Lebensalter (bzgl. beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen.</p>	--	<p>Wenn die Befragungen entsprechend ausgewertet werden, lassen sich - unter Berücksichtigung des Datenschutzes - für die jeweilige Behörde detaillierte Aussagen zur Situation von Auszubildenden nach Lebensalter (bzgl.</p>	<p>Im Standard-Fragebogen wird das Alter in den Kategorien bis 29 Jahre, 30-39 Jahre, 40-49 Jahre, 50-bis 59 Jahre und 60 Jahre und älter abgefragt. Bei der Auswertung durch das AfS werden Ergebnisse standardmäßig nach Alter und Geschlecht dargestellt. Diese Daten stehen nur den Dienststellen selbst zur</p>

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Beschäftigten in verschiedenen Altersgruppen in der Behörde treffen.		beruflicher Entwicklung, Belastung etc.) treffen. Da die Teilnahme an Mitarbeitendenbefragungen freiwillig ist, lassen sich keine Aussagen über den Anteil von Auszubildenden in verschiedenen Altersgruppen in der Behörde treffen.	Verfügung und werden nicht zentral zusammengeführt.
<b>Personalkennzahlenbericht</b> Angaben hier basieren auf Daten der Statistikstelle Personal	Es liegen detaillierte Daten zu Beschäftigten nach Altersgruppen vor.	--	--	
<b>Bericht zum Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst 2019</b>	Es liegen Daten über die Altersstruktur der Führungskräfte je Führungsebene <sup>5</sup> in Haupt- und Bezirksverwaltungen zum Berichtsstichtag 01.06.2019 vor.  → Der Anteil der Führungskräfte in allen	--	--	Daten über die Altersstruktur werden gruppiert in unter 25 Jahre, 25-30 Jahre, 31-35 Jahre, 36-40 Jahre, 41-45 Jahre, 46-50 Jahre, 51-55 Jahre, 56- 60 Jahre, 61-63 Jahre und 64 Jahre und älter.

<sup>5</sup> zur Begriffserläuterung siehe Glossar im Anhang 1

Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>Führungsebenen, die 56 Jahre und älter sind, beträgt in der Hauptverwaltung 38,7 %. Die prozentual am stärksten vertretenen Altersgruppen unter den Führungskräften sind die der 51- bis 55-Jährigen (26,03 %) sowie der 56- bis 60-Jährigen (25,69 %). Jede zehnte Führungskraft ist 40 Jahre und jünger.</p> <p>(vgl. Bericht zum Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst 2019, Seite 13, Altersstruktur)</p> <p>Mit 42,41 % liegt der Anteil der bezirklichen Führungskräfte in allen Führungsebenen, die 56 Jahre und älter sind, leicht über den Zahlen der Hauptverwaltung. Auch in den Bezirken sind die</p>			



Erhebung	Aussagen zu Repräsentanz			Anmerkung
	unter Beschäftigten	zu Eintritten	unter Auszubildenden	
	<p>Gruppen der 51- bis 55-Jährigen (23,58 %) sowie der 56- bis 60-Jährigen (23,53 %) am stärksten vertreten. Ca. jede neunte Führungskraft ist 40 Jahre und jünger.</p> <p>(vgl. Bericht zum Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst 2019, Seite 14, Altersstruktur)</p>			
<p>Externe Erhebung: <b>Citizens for Europe (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen</b></p>	<p>→ Laut der Erhebung von CfE waren die befragten Führungskräfte durchschnittlich 50,8 Jahre alt. Die jüngste Person war 24 Jahre alt und die älteste Person 65 Jahre alt.</p> <p>(vgl. Diversität in öffentlichen Einrichtungen, Seite 33, 2.4.2.)</p>			<p>Bei der Piloterhebung handelt es sich nicht um eine repräsentative Studie. In die Auswertung wurden 187 Fragebögen einbezogen, die von Führungskräften der Berliner Verwaltung und ausgewählter Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung ausgefüllt wurden.</p>

## Anhang 4: Link- und Berichtsammlung

### Übersicht Berichte

- **Berichte der Statistikstelle Personal:**  
<https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>
  - Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2022,
  - Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin 2021,
  - Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Dezember 2020,
  - Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2021.
- **LGG-Berichte:**  
<https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg-bericht/>
  - Fünfzehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG (Berichtszeitraum: 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020)
- **Bericht zur Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Land Berlin (Berichtszeitraum 2020-2021):**  
<https://www.parlament-berlin.de/ados/19/IIIPlen/vorgang/d19-1107.pdf>
- **interne Berichte zur Personalentwicklung:**  
<https://b-intern.de/sen/finanzen/politikfelder/abteilung-iv-personal/demografiemanagement-und-personalentwicklung/artikel.1173149.php>  
sowie <https://b-intern.de/sen/finanzen/politikfelder/abteilung-iv-personal/demografiemanagement-und-personalentwicklung/artikel.1173160.php>
  - Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst Berlin
  - Personalmanagementbericht 2020 (zukünftig Personalkennzahlenbericht):
- **Citizens For Europe (Hg): Diversität in öffentlichen Einrichtungen.**  
Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis - Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Berlin 2018  
→ leider online nicht mehr zugänglich

### Links

- **Diversity-Landesprogramm:**  
<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/>
- **Mitarbeitendenbefragungen (MAB), inklusive Standard-Fragebogen:**  
<https://b-intern.de/personal/gesundheitsmanagement/artikel.720078.php>

- **Statistikstelle Personal:**  
<https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/>
- **Allgemeine Informationen zum Dashboard - D:ASH:**  
<https://b-intern.de/sen/rbmskzl/politikfelder/verwaltungssteuerung/artikel.1194376.php>
- **Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung:**  
<https://www.berlin.de/hpr/wissenswertes/dienstvereinbarungen/artikel.971639.php#7.2>

**D) Handreichung Diversitygerechte**

**Personalgewinnung und -auswahl**

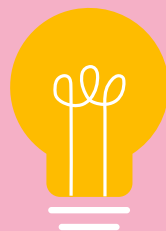
**BERLIN**



Senatsverwaltung  
für Justiz, Vielfalt  
und Antidiskriminierung



LANDESSTELLE  
FÜR GLEICHBEHANDLUNG-  
GEGEN DISKRIMINIERUNG



# DIVERSITY- GERECHTE PERSONAL- GEWINNUNG UND -AUSWAHL



Eine praxisorientierte  
Handreichung





# HINWEIS ZUR SCHREIBWEISE IN DIESER HANDREICHUNG:

In dieser Handreichung wird in Bezug auf Geschlecht eine Schreibweise verwendet, die der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung – Allgemeiner Teil (GGO I) vom 18. Oktober 2011 der Berliner Verwaltung entspricht. Hiernach sollen primär geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden. Wenn dies nicht möglich ist, sollen die weibliche und die männliche Form gewählt werden. Mit dieser Schreibweise sind durchgängig Frauen und Männer, aber nicht immer Menschen, die sich jenseits dieser zweigeschlechtlichen Ordnung verorten, berücksichtigt.

Einige Verwaltungen verwenden mittlerweile den Unterstrich oder das Gendersternchen, um darauf aufmerksam zu machen, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem, beiden oder ganz außerhalb dieser beiden Geschlechter zuordnen. Das Land Berlin befindet sich aktuell in einem Prozess der Weiterentwicklung geschlechterinklusive und diskriminierungsfreier Sprache.

# ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

## Abbildungen

Abbildung 1: Das Diversity-Rad .....	15
Abbildung 2: Was ist Diversity-Kompetenz? .....	30

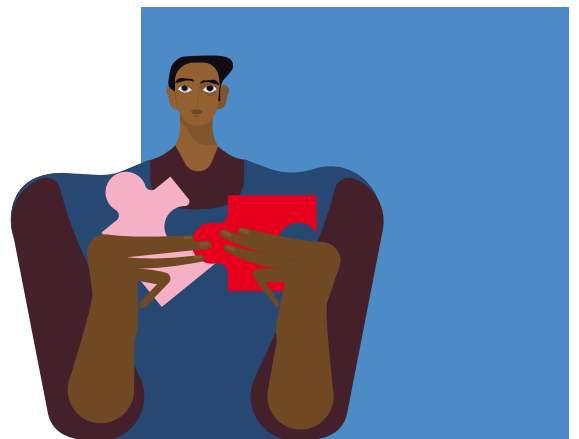
## Tabellen

Tabelle 1: Definitionen von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz .....	29
Tabelle 2: Beispiele für die Operationalisierung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Anforderungsprofilen .....	31
Tabelle 3: Beispiele für die Operationalisierung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Anforderungsprofilen für Führungskräfte .....	32
Tabelle 4: Aspekte einer diversitätsorientierten Anforderungsanalyse .....	33
Tabelle 5: Reflexionsfragen zur Verankerung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz im Anforderungsprofil .....	34
Tabelle 6: Beispielformate und Ansätze für die Akquise unterrepräsentierter Gruppen .....	45
Tabelle 7: Checkliste zu diversitygerechter Bildsprache .....	51
Tabelle 8: Checkliste für das Verfassen diversitygerechter Texte .....	53
Tabelle 9: Beispiele für diversitygerechte Formulierungen in Stellenausschreibungen .....	56
Tabelle 10: Gesetzliche Vorgaben zur Einladung unterrepräsentierter Gruppen .....	68
Tabelle 11: Gesetzliche Vorgaben zur Einstellung unterrepräsentierter Gruppen .....	69
Tabelle 12: Rahmenbedingungen in Auswahlgesprächen .....	75
Tabelle 13: Unzulässige bzw. risikobehaftete und rechtssichere Fragen bei Auswahlgesprächen .....	78
Tabelle 14: Beobachtungsverzerrungen und Diskriminierungspotenziale .....	81
Tabelle 15: Beispielfragen für Diversity Kompetenz als Fachkompetenz .....	84
Tabelle 16: Fallbeispiel 1 .....	85
Tabelle 17: Fallbeispiel 2 .....	85
Tabelle 18: Fallbeispiel 3 .....	86



# INHALT

Vorwort .....	7
Einleitung .....	8
<b>1. GRUNDLAGEN DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) .....</b>	<b>21</b>
<b>1.5. Partizipationsgesetz (PartMigG) .....</b>	<b>23</b>
<b>1.6. Verwaltungsvorschriften</b> über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) .....	24
<b>1.7. Ausführungsvorschriften</b> über die Ausschreibung von Stellen .....	25
<b>2. ANFORDERUNGSPROFILE DIVERSITYORIENTIERT GESTALTEN .....</b>	<b>27</b>
<b>3. PERSONALMARKETING DIVERSITYORIENTIERT UMSETZEN .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Bewerbender .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2. Sprache, Bilder und Repräsentationen .....</b>	<b>49</b>
<b>3.3. Diversitygerechte Formulierungen in Stellenausschreibungen .....</b>	<b>54</b>
<b>3.4. Kooperationen .....</b>	<b>58</b>
<b>4. AUSWAHLVERFAHREN DIVERSITYORIENTIERT AUSRICHTEN .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1. Auswahlkommission .....</b>	<b>63</b>
4.1.1. Rollen und Zusammenarbeit in der Auswahlkommission .....	64
4.1.2. Anforderungen an die diskriminierungssensible, diversityorien- tierte Auswahlkommission .....	65
<b>4.2. Bewerbungsunterlagen – Prüfung formaler Kriterien .....</b>	<b>66</b>
4.2.1. Vorauswahl: Prüfung vergleichbarer Qualifikationen und Kompetenzen .....	66
4.2.2. Vorbereitung Auswahlgespräch: Sichtung durch die Auswahlkommission .....	67
<b>4.3. Diversityorientierte Auswahlinstrumente .....</b>	<b>70</b>
4.3.1. Eignungstests und Assessment Center .....	71
4.3.2. Auswahlgespräche .....	73
4.3.3. Beobachtungsverzerrungen im Auswahlverfahren .....	80
4.3.4. Fragen und Beispielfälle zur Feststellung von Diversity-Kompetenzen .....	83
<b>ANHANG .....</b>	<b>87</b>
Literatur .....	88
A. Rechtlicher Überblick .....	90
B. Aspekte einer diversitätsorientierten Anforderungsanalyse .....	94
C. Operationalisierungen für Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz als eigenständige Merkmale und/oder als Komponenten weiterer Leistungsmerkmale .....	97



# VORWORT

## **Liebe an Vielfalt in der Berliner Verwaltung Interessierte,**

dass Vielfalt eines der hervorragenden Kennzeichen Berlins ist, dass Vielfalt ganz wesentlich zur großen Attraktivität unserer Stadt beiträgt, darüber besteht seit einigen Jahren Konsens innerhalb der Berliner Landespolitik.

Gleichzeitig ist es bisher noch nicht gelungen, allen Berlinerinnen und Berlinern Zugang zur Verwaltung zu ermöglichen und die große Anzahl an Barrieren unserem Anspruch angemessen abzubauen. Verwaltung hat sowohl einen Auftrag als auch ein Anliegen, die Expertisen, Kompetenzen und das Wissen insbesondere von Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungs-, Rassismus und Antisemitismuserfahrungen nicht auszuschließen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und das Diversity-Landesprogramm sind aus Sicht der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenJustVA) Bausteine auf dem Weg zum Barriereabbau und zu mehr Teilhabe. Gemeinsam mit der für das Berliner Verwaltungspersonal zuständigen Senatsverwaltung für Finanzen sowie insbesondere den Fachverwaltungen, die mit Maßnahmen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und dem Partizipationsgesetz (PartMigG) befasst und beauftragt sind, agieren wir im Interesse von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit. In der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung arbeiten wir zudem daran, dafür geeignete Strategien zu entwickeln und die Voraussetzungen zu deren Anwendung zu schaffen.

Die vorliegende Handreichung erläutert Ihnen als Personalverantwortlichen wie auch weiteren Interessierten einschlägige Rechtsgrundlagen Ungleichheit abbauender Maßnahmen. Sie bietet neben dem juristisch-theoretischen Hintergrund praxisnahe Hilfen, z.B. Formulierungshilfen für das Werben um Personal, wenn es in Ausschreibungen beispielsweise um weniger Homogenität gehen soll.

In dem vorliegenden Text erfahren Sie, was ein diskriminierungskritisches, diversityorientiertes Auswahlverfahren auszeichnen kann und was diesen Prozess zu unterstützen vermag. Nach der Lektüre können Sie z.B. die Zusammensetzung von Auswahlkommissionen, Prüfkriterien für Bewerbungsunterlagen, allgemein anzulegende Maßstäbe und Kriterien, wie auch das Setting gängiger Auswahlinstrumente (eines Assessment Centers oder Beurteilungsgesprächs) besser beurteilen und hinterfragen.

Diese Handreichung ist als Praxishilfe gedacht, die – auch auf Basis Ihrer Rückmeldungen an uns – mit der Zeit zu ergänzen und weiterzuentwickeln ist. Wir freuen uns sehr, Ihnen damit ein hoffentlich nutzbringendes und gut in Ihre Arbeitsprozesse integrierbares „Werkzeug“ anbieten zu können.

Ihre **Saraya Gomis**,  
Staatssekretärin für Vielfalt und Antidiskriminierung in der SenJustVA

# EINLEITUNG

Wie und wo kann mit Hilfe des Personalmarketings um vielfältiges Personal geworben werden? Wie können Stellenausschreibungen formuliert sein, um vielfältiges Personal anzusprechen? Und welche diversityrelevanten Verfahrens- und Beurteilungsfehler kann es in strukturierten Auswahlverfahren geben? Die vorliegende Handreichung gibt auf diese und weitere Fragen rund um das Thema Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl Antworten.

Die Berliner Verwaltung ist durch Gesetze, Programme und entsprechende Selbstverpflichtungen daran gebunden, Chancengleichheit sicherzustellen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und Vielfalt zu fördern. Jenseits der juristischen und gesellschaftspolitischen Verpflichtungen gewinnt der aktive Umgang mit Vielfalt auch aus einer ökonomischen Perspektive zunehmend an Bedeutung.

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

Ziel der vorliegenden Handreichung ist die Zusammenstellung von Informationen und Praxisbeispielen, um die Personalbereiche in der Berliner Verwaltung bei der Berücksichtigung von Vielfalt zu unterstützen.

Die Handreichung wurde unter Einbeziehung und fachlicher Diskussion von Personalerinnen und Personalern aus Bezirks- und Senatsverwaltungen, der Abteilung Landespersonal sowie der für Chancengleichheit zuständigen Stellen auf Senatsebene von BQN Berlin erstellt. Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen für ihre wertvollen Anregungen!

Die vorliegende Handreichung ist die Umsetzung einer Maßnahme aus dem Diversity-Landesprogramm (Maßnahme 8.1). Das Diversity-Landesprogramm hat der Berliner Senat am 08.09.2020 beschlossen (Drucksache 18/3015). Es enthält insgesamt 37 Maßnahmen, die in einem Zeitraum von 3 Jahren nach Beschluss umgesetzt werden sollen. Im Anschluss an die Umsetzung wird das Programm evaluiert und weiterentwickelt.



Die Handreichung gliedert sich in zwei Sinnabschnitte:

Im ersten Teil erfolgt eine kurze Einführung in das Thema, in der Hintergrundwissen zum Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung gegeben wird. Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen werden in diesem Kapitel kurz vorgestellt. In den Kapiteln zwei bis vier werden konkrete Beispiele für die einzelnen Schritte der Personalgewinnung und -auswahl gegeben.

Die Handreichung kann und sollte wie ein Nachschlagewerk bzw. Arbeitsinstrument verwendet werden. Nutzen Sie gern die Checklisten für Ihre Arbeit!

Rückmeldungen zu dieser Handreichung, die wir in regelmäßigen Abständen aktualisieren und überarbeiten werden, sind willkommen.

Die folgende Zusammenfassung gibt einen Überblick über die wesentlichen Inhalte der Handreichung:

## **ZUSAMMENFASSUNG**

Wenn es darum geht, Vielfalt in einer Organisation, z. B. einer Personalabteilung gezielt zu fördern, so sollte sowohl die individuelle Ebene als auch die strukturelle Ebene betrachtet werden.

**Individuelle Ebene:** Diskriminierung meint auf dieser Ebene die Benachteiligung durch beabsichtigte oder unbeabsichtigte Handlungen und Verhaltensweisen Einzelner, zum Beispiel: Da eine Führungskraft davon ausgeht, dass eine Mitarbeiterin mit Kind weniger Ressourcen für eine Leitungsfunktion hat, wird diese auf eine sich ergebende Möglichkeit oder ein entsprechendes Fortbildungsprogramm erst gar nicht angesprochen.

**Strukturelle Ebene:** Strukturelle Diskriminierung bezeichnet eine Form der Diskriminierung, die durch Gesetze, Vorgaben und eingeübte Abläufe entsteht. Ein Indikator für strukturelle Ausschlüsse kann eine auffällige Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen in Organisationen sein – zum Beispiel Menschen mit Migrationsgeschichte im Öffentlichen Dienst oder Frauen in bestimmten Führungspositionen.

Um Vielfalt auf allen Ebenen zu berücksichtigen und Diskriminierungen vorzubeugen, brauchen Beschäftigte und insbesondere Führungskräfte Diversity Kompetenz (vgl. auch §11 LADG).

Das Rundschreiben SenFin IV Nr.74 (2021) vom 20.12.2021 definiert Diversity-Kompetenz wie folgt:

Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.

Diversity-Kompetenz beinhaltet drei zentrale Bestandteile: Wissen, Haltung und Können. Im Rahmen der Operationalisierung der Diversity Kompetenz in den

Anforderungsprofilen, die in der Praxis nicht nur Grundlage für die Personalauswahl, sondern auch für Beurteilungen sind, sollen – wenn sinnvoll – möglichst alle drei Bestandteile abgebildet werden.

In Hinblick auf Führungskräfte sind insbesondere folgende Operationalisierungen verbindlich (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr.74 (2021) vom 20.12.2021 sowie z. B. Rundschreiben SenFin IV Nr.07/2022 vom 4.2.2022 In Hinblick auf die Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes):

- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.),
- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.

Auch in der Bild- und Textauswahl sowie in der Ansprache spiegelt sich die Haltung der Verantwortlichen in der Verwaltung wider. Diversitysensibles Personalmarketing ist daher ein zentraler Baustein.

So ist bei der Bild- und Textauswahl insbesondere auf folgende Punkte zu achten:

- die Bilder spiegeln die gesellschaftliche Vielfalt wider, ohne ein bestimmtes Merkmal zu sehr in den Fokus zu rücken,
- Texte und Bildsprache vermeiden die Reproduktion von Stereotypen,
- die eigene Website sowie erstellte Videos sind barrierefrei.

In den Stellenausschreibungen können durch Verwendung bestimmter Formulierungen Hinweise auf die Wertschätzung und Relevanz von Diversity innerhalb der eigenen Behörde platziert werden, zum Beispiel: „Das Land fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Wir wünschen uns daher ausdrücklich Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Behinderungen, dem ethnischen Hintergrund, der Religion, Weltanschauung oder sexuellen Identität“. Es empfiehlt sich zudem, gezielt Hinweise angelehnt an die AV Stellenausschreibung sowie die gesetzlichen Vorgaben zum Nachteilsausgleichsverfahren zu nutzen (vgl. z. B. § 8 Absatz 1 LGG, § 12 Absatz 1 PartMigG).

Um potenzielle Bewerbende mit diversen Lebensrealitäten anzusprechen und zu gewinnen, ist ein breites Verständnis von Akquiseverfahren entscheidend. Neben den klassischen Kanälen wie das zentrale Karriereportal des Landes Berlin spielen allgemeine Netzwerke (z. B. XING, LinkedIn, Instagram, TikTok) sowie zielgruppenspezifische Netzwerke (z. B. Superheldin, myAbility Jobs) eine wichtige Rolle. Darüber hinaus sind die Netzwerke der eigenen Mitarbeitenden nicht zu unterschätzen. Gerade Personen, die eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, legen großen Wert auf eine persönliche Empfehlung aus dem engeren Umfeld, da dieses als vertrauens- und glaubwürdig angesehen wird.

Dienststellen sollten durch diversitysensible Auswahlverfahren sicherstellen, dass Chancengleichheit für alle Bewerbenden gewährleistet ist.

In Bezug auf einzelne durch das AGG geschützten Merkmale sind zunächst bestimmte Vorgaben zur gezielten Einladung von Bewerbenden zu beachten (vgl. § 6 Abs.1 LGG, 3.4.1 VV Inklusion behinderter Menschen, §11 Abs.1 PartMigG). So werden z. B. alle schwerbehinderten Bewerbenden eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, weil etwa tarif- oder beamtenrechtlich zwingend vorgeschriebene Ausbildungs-, Prüfungs- und/oder Fortbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt werden.

Im Auswahlgespräch ist eine einladende und wertschätzende Atmosphäre entscheidend, so wird z. B. durch die richtige Aussprache des Namens oder die Anwendung korrekter Pronomen zum Ausdruck gebracht, dass Vielfalt geschätzt wird.

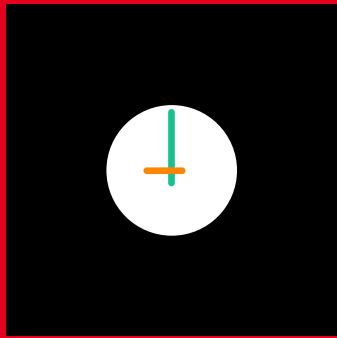
Nach dem AGG sind bestimmte Fragen im Bewerbungsgespräch unzulässig, wie z. B. nach einer Schwangerschaft oder nach der Religionszugehörigkeit. Neben diesen risikobehafteten Fragen ist jedoch zu beachten, dass bestimmte Rechte nur geltend gemacht werden können, wenn gewisse Angaben auf Basis der Freiwilligkeit gemacht werden (vgl. auch 1.5.2 VV Inklusion behinderter Menschen sowie § 8 Absatz 1 PartMigG). Sofern zum Beispiel auf freiwilliger Basis eine Schwerbehinderung bekannt ist, wird empfohlen, konkret und gleichzeitig diversitysensibel nachzufragen (z. B. „Gibt es Faktoren in Ihrem Leben, die Sie bei der Ausführung der Arbeit maßgeblich einschränken und bezüglich derer wir angemessene Vorkehrungen treffen können?“).

Darüber hinaus gilt es – wie in allen Auswahlverfahren – eigene Beobachtungsverzerrungen (z. B. sog. Ähnlichkeitsphänomen oder sog. Halo Effekt<sup>1</sup>) zu identifizieren und zu reflektieren, ebenso wie eigene Vorurteile und Stereotype.

Viel Spaß beim Lesen wünscht das Referat Vielfalt und Chancengleichheit der Landestelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung!

---

1 Ein besonderes Merkmal wie ein Akzent überstrahlt andere Merkmale.

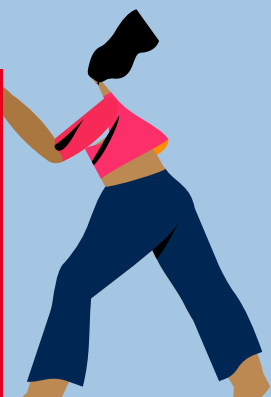
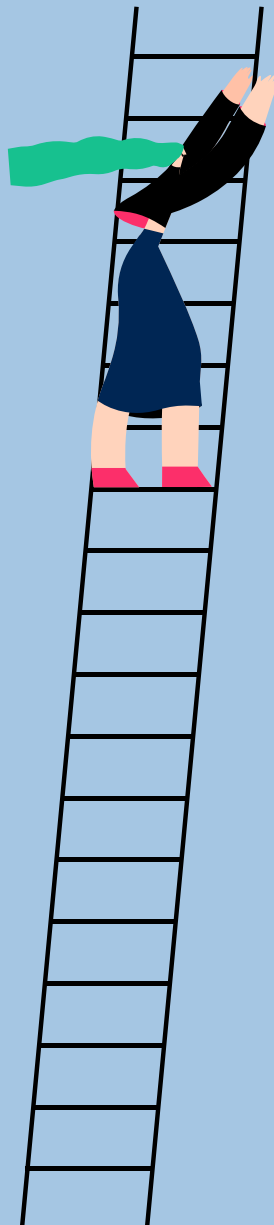




1.

**GRUND-  
LAGEN**

**DIVERSITY  
UND ANTI-  
DISKRIMI-  
NIERUNG**



# DIVERSITY - WAS HEISST DAS ÜBERHAUPT?

Diversity heißt wörtlich übersetzt Vielfalt.  
Häufig wird das englische Wort verwendet,  
um darauf hinzuweisen, dass der Begriff ein  
bestimmtes Verständnis von Vielfalt transportiert.

Diversity-Ansätze verstehen Vielfalt als gesellschaftliches Potential, das es zu wertschätzen gilt und mit dem bewusst umgegangen werden sollte. Viele Diversity-Ansätze sind im US-amerikanischen Raum entstanden und gehen auf soziale Bewegungen zurück, die sich für Menschenrechte und Chancengerechtigkeit eingesetzt haben.

## Welche Vielfalt ist gemeint?

In der Literatur zum Thema Diversity werden häufig in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die folgenden sechs Kerndimensionen von Vielfalt unterschieden (siehe auch das Diversity-Rad<sup>2</sup>):

- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Lebensalter
- Behinderung
- Religion/Weltanschauung
- ethnische Herkunft und Hautfarbe

Je nach Situation und Kontext können weitere Diversity-Dimensionen von

Bedeutung sein, z. B. (Aus-)Bildung, Sprache, Familienstand, Aufenthaltsstatus, sozialer Status, Art der Beschäftigung, Art der Arbeitsverträge (befristet, unbefristet, Teilzeit, Vollzeit), Elternschaft etc.

Dabei stehen die Dimensionen von Vielfalt im Vordergrund, die gesellschaftliche Unterschiede bedingen, weil sie mit Wertungen verbunden werden, die wiederum zu individuellen wie auch strukturellen Ungleichbehandlungen führen können.

Grundsätzlich sollten in Bezug auf Diversity-Dimensionen immer Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen in den Blick genommen werden. Denn in der Regel unterscheiden sich Menschen zwar in Bezug auf eine Reihe von Diversity-Dimensionen voneinander, teilen aber häufig eine Reihe anderer Dimensionen. Der reine Fokus auf Unterschiede birgt die Gefahr, diese überzubetonen. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass jede Person gleichzeitig mehrere Diversity-Dimensionen in sich vereint (z. B. ältere Frau mit Behinderung und Migrationsgeschichte). Diese Verwobenheit sorgt erst dafür, dass

<sup>2</sup> Zu finden unter: [https://www.mbt-berlin.de/mbt/publikationen/Flyer-und-Postkarten/diversity-rad\\_SPI\\_MBT.pdf](https://www.mbt-berlin.de/mbt/publikationen/Flyer-und-Postkarten/diversity-rad_SPI_MBT.pdf) (Zugriff: 25.11.21).



Abbildung 1: Das Diversity-Rad

Menschen bestimmte Erfahrungen machen, die sich eben nicht nur auf eine Diversity-Dimension zurückführen lassen. In der Fachdiskussion wird hierfür der Begriff „Intersektionalität“ verwendet.

**Intersektionalität**<sup>3</sup> stammt von dem englischen Begriff „intersection“ (dt. Straßenkreuzung) und wird verwendet, um ganz spezifische Erfahrungen von Diskriminierung zu beschreiben, die durch das Zusammenwirken verschiedener Diversity-Dimensionen, entstehen. Dass beispielsweise Frauen mit Kopftuch weniger häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden<sup>4</sup>, lässt sich nicht allein darauf zurückführen, dass es sich um Frauen handelt und auch nicht allein darauf, dass ihnen eine muslimische Religionszugehörigkeit zugeschrieben wird. Die spezifische Diskriminierung ergibt sich daraus, dass beide Diversity-Dimensionen zusammenfallen.

3 Crenshaw, Kimberlé (1995): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in: Crenshaw, Kimberlé; Neil, Gotanda; Peller, Gary; Kendall, Thomas (Hrsg). (1995): Critical Race Theory. The Key Writings that Formed the Movement, New York: The New Press, S.357-384

4 Weichselbaumer, Doris (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves IZA DP No. 10217 September 2016, zu finden unter: <https://docs.iza.org/dp10217.pdf> (Zugriff: 15.08.2022).

## DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Wie oben bereits angesprochen werden Unterschiede zwischen Menschen selten wertneutral wahrgenommen. Auch wenn dies nicht immer bewusst geschieht, lässt sich die Ebene der Wahrnehmung häufig nicht von der Bewertungsebene trennen. In unseren Bewertungen sind wir geprägt von historisch gewachsenen gesellschaftlichen Vorurteilen, z. B. davon, wie ein „richtiger“ Mann auszusehen und zu sein hat, was Schwarze Menschen besonders gut oder besonders schlecht können, wie einsetzbar ältere Menschen für bestimmte Tätigkeiten sind etc. Diese (unbewussten) Wertungen können zu bewussten oder unbewussten Diskriminierungen führen.

Der Tatsache, dass Diskriminierungen häufig an bestimmte Diversity-Dimensionen anknüpfen, trägt die Antidiskriminierungsgesetzgebung Rechnung. Sie ermöglicht es Menschen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und Rechte einzufordern. Zudem verpflichtet die Gesetzgebung dazu, proaktiv diskriminierungsarme Strukturen zu schaffen, bestehende Barrieren abzubauen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Somit ist das entschiedene Vorgehen gegen Diskriminierungen und die Schaffung inklusiver Strukturen und Kulturen nicht voneinander zu trennen.

Um erfolgreiche Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern und Diskriminierungen möglichst verhindern, ist es sinnvoll, analytisch die individuelle Ebene von der strukturellen Ebene zu trennen.

Zum einen muss die **individuelle Ebene**, auf der menschlicher Kontakt stattfindet, berücksichtigt werden. Entscheidend für einen guten Kontakt sind Basiskompetenzen wie Offenheit, Respekt und Wertschätzung, unabhängig davon, wer sich begegnet. Wenn die Grundhaltung eines Menschen durch (unbewusste) Vorurteile und Stereotype geprägt ist, zeigen sich diese auch im Arbeitskontext. Dies führt wiederum zu Konflikten und Diskriminierung. Diskriminierung meint auf dieser Ebene die Benachteiligung durch beabsichtigte oder unbeabsichtigte Handlungen und Verhaltensweisen Einzelner. Haltungen und Wertevorstellungen, die zu Diskriminierungen führen, existieren jedoch nicht isoliert, sondern werden von in der Gesellschaft bestehenden diskriminierenden Vorstellungen getragen.

### Beispiel für eine bewusste Diskriminierung:

Ein Mitarbeiter macht gezielt Witze und abwertende Bemerkungen über eine Kollegin mit einer sichtbaren Behinderung.

## Wie können neutrale Prozesse und Abläufe, die für alle gleich sind, diskriminierend sein?

### **Beispiel für eine unbewusste Diskriminierung:**

Da die Führungskraft davon ausgeht, dass eine Mitarbeiterin mit Kind weniger Ressourcen für eine Leitungsfunktion hat, wird diese auf eine sich ergebende Möglichkeit erst gar nicht angesprochen.

Von der individuellen Ebene, auf der Diskriminierung stattfinden kann, lässt sich die **strukturelle Ebene** trennen. Dabei stehen Strukturen, Geschäftsprozesse und Verfahren im Fokus. Für Beschäftigte in der Verwaltung erscheint dies manchmal paradox: Wie können neutrale Prozesse und Abläufe, die für alle gleich sind, diskriminierend sein? Um dies zu verstehen, kann es hilfreich sein sich vor Augen zu führen, dass sich die Entwicklung von Gesetzen und Prozessen an bestimmten Ausgangslagen orientiert, andere bleiben unberücksichtigt. Zudem spiegeln Strukturen, Gesetze und Abläufe häufig einen bestimmten Zeitgeist wieder. Das bedeutet, auch neutral wirkende Strukturen sollten auf mögliche Ausschlüsse und stillschweigende Voraussetzungen hin überprüft werden.

**Strukturelle Diskriminierung** bezeichnet eine Form der Diskriminierung, die durch Gesetze, Vorgaben und eingeübte Abläufe entsteht. Ein Indikator für strukturelle Ausschlüsse kann eine auffällige Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen in

Organisationen sein. Um strukturelle Diskriminierung zu erkennen und bestehende Barrieren abzubauen, sind Untersuchungen und Analysen der Repräsentanz von Gruppen in Organisationen hilfreich.

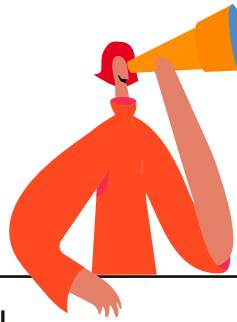
**Beispiel:** Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte sind in der Bundesverwaltung überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen und seltener in höheren Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen tätig.<sup>5</sup>

### **Was bedeutet dies für die Arbeit von Personalerinnen und Personalern?**

Wenn es darum geht, Vielfalt in einer Organisation, z. B. einer Personalabteilung gezielt zu fördern, so sollte sowohl die individuelle Ebene als auch die strukturelle Ebene beachtet werden.

Auf individueller Ebene kann es darum gehen, Diversity-Kompetenzen bei den Beschäftigten und insbesondere bei den Führungskräften auszubauen und eigene Haltungen und Organisationskulturen zu reflektieren. Ein

<sup>5</sup> Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes; zu finden unter: [https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?sessionId=409B4BB0009A88190C6AB2A-D1E732979.2\\_cid389?\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf?sessionId=409B4BB0009A88190C6AB2A-D1E732979.2_cid389?_blob=publicationFile&v=9) (Zugriff: 25.11.21).



guter Ausgangspunkt hierfür kann die Teilnahme an Diversity-Trainings oder anderen Fortbildungsformaten zum Thema sein. Damit solche Schulungen in der Praxis anschlussfähig sind, ist allerdings von Bedeutung, dass diese im Arbeitskontext reflektiert und neue Erkenntnisse in die eigene Praxis übersetzt werden.

Mit Hilfe von Diversity-Kompetenz können vorhandene Strukturen, Geschäftsprozesse, Praxen und Routinen daraufhin untersucht werden, ob heterogene Lebenslagen berücksichtigt werden oder ob es Barrieren für bestimmte Gruppen gibt. Dabei kann z. B. die Frage gestellt werden, mit welchen Externen bzw. Interessenvertretungen bei Personalgewinnungsanliegen Kontakt gesucht wird, welche Angebote zur Förderung von Diversität in Führungspositionen im Zuge der Personalentwicklung gemacht werden etc.

Damit diversitygerechte Veränderungsprozesse wirksam und nachhaltig sind, hat es sich als zielführend erwiesen, Diversity-Maßnahmen nicht vereinzelt umzusetzen, z. B. ein Diversity-Training anzubieten, sondern Maßnahmen in einen größeren Prozess einzubetten. Dieser kann mit einer Ist-Analyse (Bestandsanalyse) beginnen, konkrete Bedarfe auf individueller und struktureller Ebene erheben und schließlich in einen Ziel-Maßnahmenplan münden.

### UMSETZUNGSBEISPIEL

#### **Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung**

Im Anschluss an die Verabschiedung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und den Senatsbeschluss zum Diversity-Landesprogramm haben in der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung alle Abteilungsleitungen und der Stab an einer Kick-Off-Veranstaltung teilgenommen. Ziel der Veranstaltung war es, im Sinne des Diversity-Landesprogramms einen eigenen, hausinternen Diversity-Prozess anzustoßen. In dieser ersten Veranstaltung wurden Grundlagen in Bezug auf Diversity erörtert, Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms vorgestellt, die Diversity-Ansprechpartnerin der SenJustVA vorgestellt und ein Austausch über mögliche Handlungsfelder im Haus begonnen.

Im Ergebnis der Kick-Off Veranstaltung wurde ein erstes Diversity-Training für Führungskräfte in der SenJustVA umgesetzt. Außerdem entstand in der Kick-Off Veranstaltung die Idee, eine Arbeitsgruppe mit Ansprechpersonen zum Thema Diversity aus allen Abteilungen des Hauses zu installieren. Diese Anregung wurde von der Diversity-Ansprechperson in der SenJustVA, unterstützt vom Referat C der Abteilung VI, aufgegriffen und umgesetzt.

Die seit April 2021 regelmäßig monatlich durchgeführten AG-Treffen (meist digital) konnten sich etablieren und dienen zum einen dem Austausch über Diversity-Prozesse im Haus, regen zum anderen auch Vertiefungen in verschiedenen Handlungsfeldern (z. B. Personal, Öffentliche Darstellung) an. Im Anschluss an das Kennenlernen der Zuständigkeiten und Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen soll nun ein Ziel-Maßnahmenplan in den Abteilungen formuliert werden, über dessen Fortschritt in der Diversity-AG berichtet wird.

# 1.1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Die öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen – so auch die Berliner Verwaltung – sind zunächst durch das Grundgesetz (Art. 3 Absatz 3), durch internationale Abkommen (z. B. die UN Behindertenrechtskonvention) und durch eine Vielzahl von bundesweit und im Land Berlin geltenden Rechtsgrundlagen aufgefordert, Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Teilhabe von strukturell benachteiligten Gruppen in verschiedenen Lebensbereichen zu fördern.

Diese Rechtsgrundlagen fokussieren vor allem zwei Bereiche:

**Diskriminierungsschutz:** Bestimmungen, die sich auf diskriminierendes Verhalten und/oder diskriminierende Verfahren konzentrieren (z. B. Schadensersatzansprüche, Verbandsklagerechte, Ombudsstelle usw.).

**Teilhabeförderung:** Rahmenseetzungen, die die Teilhabe und gezielte Förderung strukturell benachteiligter Menschen fokussieren (z. B. Förderpläne, Diversity-Kompetenz, Diversity-Landesprogramm usw.).

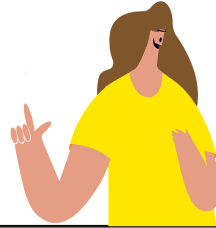
Im Land Berlin wurde im Jahr 2010 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) novelliert, im Jahr 2020 wurden das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und 2021 zwei Gesetzes-

novellierungen (Partizipationsgesetz PartMigG, Landesgleichberechtigungsgesetz LGBG) verabschiedet, die sowohl Diskriminierungsschutz als auch Teilhabeförderung umfassen. Darüber hinaus gibt es Ausführungsvorschriften zum LGG sowie die Verwaltungsvorschriften zur Inklusion behinderter Menschen, die das Schwerbehindertenrecht für das Land Berlin konkretisieren.

Nennenswert sind zudem die Rahmendienstvereinbarung zum LADG sowie die Rahmendienstvereinbarung zu den AGG-Beschwerdestellen. Erwähnt werden soll in diesem Zusammenhang auch das Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGIG BE), das im Jahr 2004 verabschiedet wurde. Es enthält keine expliziten Vorgaben für die Personalgewinnung und -auswahl, wirkt aber mittelbar aufgrund des expliziten Diskriminierungsverbots.

Im Folgenden wird Bezug zu den wichtigsten aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen genommen, insbesondere im Hinblick auf ihre Relevanz im Bereich **Personalgewinnung und -auswahl**. In diesem Themenfeld spielen darüber hinaus die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) eine wesentliche Rolle. Im Übrigen wird auf die Übersichts-Tabellen in **Anlage A** verwiesen.

# 1.2. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)



Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist neben dem Grundgesetz das wichtigste Gesetz auf Bundesebene zur **Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung**. Das AGG verbietet rassistische Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Gesetz schützt alle (ehemaligen) Beschäftigten, (potenziellen) Auszubildenden und (potenziellen) Bewerbenden vor Benachteiligungen. Keine Person darf wegen der genannten Merkmale schlechter behandelt werden als eine andere in einer vergleichbaren Situation. Es gilt ein **Diskriminierungsverbot** für Arbeitgebende und die Verpflichtung, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen.

## EIN PROAKTIVES INSTRUMENT FÜR DIVERSITYGERECHTE PERSONALPROZESSE

Das AGG ermöglicht mit § 5 die Anwendung von „Positiven Maßnahmen“. Gemeint sind damit Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile aufgrund der in § 1 AGG genannten Diskriminierungskategorien. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass eine formale Gleichstellung und Diskriminierungsverbote allein nicht ausreichen, um eine Gleichbehandlung bzw. die Chancengleichheit und Teilhabeberechtigung zu ermöglichen.<sup>6</sup> So können zum Beispiel im Rahmen des Personalmarketings gezielt Frauen mit Migrationsgeschichte angesprochen werden, um ihren Anteil in bestimmten Berufen und Positionen zu erhöhen (z. B. Führungskräfte im IT- und im Technik-Bereich).

Bei der Personalgewinnung müssen Arbeitgebende beachten, dass das AGG jede benachteiligende Form der Stellenausschreibung verbietet (§ 11 AGG). Stellenangebote, die eine bestimmte Gruppe adressieren sollen, können zu Diskriminierung anderer Gruppen führen (z. B. „Nachwuchskräfte für ein junges dynamisches Team“).

Das Gesetz betrifft nicht nur die Bewerbungs- und Auswahlverfahren, sondern auch Prozesse in einem bestehenden Arbeitsverhältnis, wie u. a. Beförderungen und Versetzungen, Abmahnungen und Kündigungen, Leistungsbewertungen, Beurteilungen, Lohn- und Gehaltszahlungen, Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen.<sup>7</sup>

**Wichtig:** Im Land Berlin gibt es seit dem 14.09.2021 die Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG. Auf die Möglichkeit, sich bei Diskriminierungsvorfällen an die AGG-Beschwerdestelle der Dienststelle zu wenden, sollten neue Mitarbeitende bereits in der Willkommensmappe hingewiesen werden.

<sup>6</sup> Zimmer, in: Däubler/Beck, AGG Kommentar, 5. Auflage 2022, § 5 Rn. 3.; Rechtsgutachten zur Novellierung des PartIntG, S.2, zu finden unter: [https://www.berlin.de/lb/intmig/assets/themen/partizipation/rechtsgutachten-partintg\\_dl.pdf](https://www.berlin.de/lb/intmig/assets/themen/partizipation/rechtsgutachten-partintg_dl.pdf) (Zugriff: 25.11.21).

<sup>7</sup> Däubler, in: Däubler/Beck, AGG Kommentar, 5. Auflage 2022, § 7 Rn. 17 ff., 101 ff., 237 ff., 343.

# 1.3. LANDES- ANTIDISKRIMINIERUNGS- GESETZ (LADG)

Bislang ist Berlin das einzige Bundesland mit einem eigenen Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Seit Juni 2020 sind Institutionen des Landes Berlin gesetzlich dazu verpflichtet, die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sicherzustellen. Das LADG dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns, d. h. Menschen können gegen Diskriminierungen vorgehen, die sie im Kontakt mit öffentlichen Stellen des Landes Berlin erfahren haben.

Zu beachten ist, dass das LADG jedoch grundsätzlich nicht für Diskriminierungen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gilt. In diesem Fall sind die Regelungen des AGG anzuwenden. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bildet § 11 LADG, vgl. auch § 3 Absatz 1 LADG (Geltungsbereich).

In § 11 Absatz 1 LADG wird die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip für jedes Handeln der Berliner Verwaltung verankert.

In § 11 Absatz 2 ist festgehalten, dass öffentliche Stellen bei der Untersuchung ihrer Abläufe und Geschäfts-

prozesse strukturelle Diskriminierungsgefährdungen einbeziehen und geeignete Gegenmaßnahmen implementieren. § 11 Absatz 3 betont die Verantwortung der Führungskräfte dafür, dass die vorstehenden Hinweise in die Praxis übernommen werden. In § 11 Absatz 4 wird der notwendige Erwerb und die Weiterbildung in Diversity-Kompetenz für alle Dienstkräfte und verpflichtend für diejenigen mit Führungsverantwortung betont.

Die Verpflichtung zu dezentralen Diversity-Maßnahmen aus § 11 LADG wird durch § 12 LADG flankiert, der die Berliner Landesregierung verpflichtet, landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung zu ergreifen und fortzuentwickeln. Das am 08.09.2020 beschlossene Diversity-Landesprogramm (Drucksache 18/3015) stellt eine landesweite Maßnahme im Sinn des § 12 dar.





# 1.4. LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ (LGG)

Das im Jahr 2010 novellierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet die Einrichtungen des Landes Berlin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung. Zu den gesetzlichen Instrumentarien gehören Frauenförderpläne, Frauenvertreterinnen und bei Unterrepräsentanz die Verpflichtung, Frauen mit gleichwertiger Qualifikation männlichen Bewerbenden vorzuziehen. Die regelmäßig erscheinenden Berichte zum LGG<sup>8</sup> zeigen, dass die gesetzlichen Regelungen in den Landesbehörden, wenn auch mit unterschiedlichem Erfolg, umgesetzt werden. Mit der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes wurden u. a. Instrumente für mehr Transparenz und Controlling geschaffen.

Im Kontext der Personalauswahl und -gewinnung (inkl. von Auszubildenden) können folgende (Neu-)Regelungen hervorgehoben werden:

- Pflicht zur internen Ausschreibung aller freien Stellen (§ 5 Abs.1 LGG).
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 alle Stellen und Funktionen öffentlich ausgeschrieben werden

(§ 5 Abs.1 LGG). Das gilt auch für Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 5 Abs.3 LGG).

- In Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 6 Abs.1 LGG).
- Ausbildungsplätze, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben. Bei mangelnden Bewerbungen von Frauen ist die Ausschreibung zu wiederholen – erst danach ist eine Vergabe der Ausbildungsplätze nach Bewerbungslage möglich (§ 7 Abs.2 und Abs.3 LGG).
- Frauen sind bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt einzustellen oder zu befördern, bis der Anteil in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle mindestens 50% beträgt (§ 8 Abs.1 und Abs.2 LGG).
- Beteiligung der Frauenvertreterin an allen Ausschreibungen und Auswahlverfahren (§ 17 Abs.1 LGG).
- Berichtspflicht zur Durchführung des LGG (z. B. Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren) (§ 19 LGG).

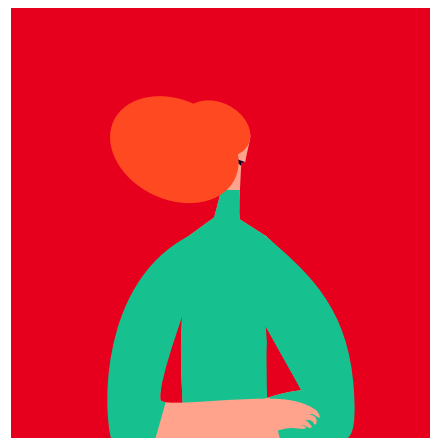
<sup>8</sup> Die LGG Berichte können auf der Homepage der für Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung abgerufen werden, derzeit hier: <https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/lgg-bericht/>.

- Bei der Auswahlentscheidung ist das Recht von Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben zu achten. Daher dürfen für die Auswahlentscheidung insbesondere folgende Kriterien nicht herangezogen werden: Lebensalter, Familienstand, Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen, Einkünfte bzw. Einkommenslosigkeit der Partnerin/ des Partners (§ 8 Abs. 4 LGG).

Am 26. November 2021 sind die (novellierten) **Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)** in Kraft getreten. Sie wurden im Amtsblatt für Berlin am 26. November 2021 veröffentlicht (ABl. S. 4787). Dort werden weitere wichtige Hinweise zur Anwendung des LGG gegeben. Die AVLGG nehmen auch erstmalig Bezug zum sogenannten **„dritten Geschlecht“**, in den Erläuterungen zu § 2 LGG steht (Auszug):  
„Bei dem LGG handelt es sich um ein Frauenförderungsgesetz. Sinn und Zweck des LGG ist es, der Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin und den ihm gleichgestellten Einrichtungen entgegenzuwirken und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Frauen im Sinne des Gesetzes sind alle Personen mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ im Personenstandsregister. Das Gesetz gilt zudem für Personen, die personenstandsrechtlich zwar noch nicht als Frau eingetragen sind, aber

ein rechtliches Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags hin zu einem Eintrag als Frau begonnen haben oder einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti-Ausweis) mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“ vorlegen können.

Personen mit dem Eintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ dürfen durch die Anwendung der Regelungen des LGG nicht benachteiligt werden. Für sie gilt jedoch der verfassungsmäßige Förderauftrag des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes – wie auch für Männer oder Personen ohne Geschlechtsangabe – nicht.“



# 1.5. PARTIZIPATIONS- GESETZ (PARTMIGG)

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin fordert der Senat mehr Verbindlichkeit und Messbarkeit im Hinblick auf die Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte<sup>9</sup> unter den Beschäftigten des Landes Berlin sowie in allen Bereichen des gesellschaftlichen und politischen Lebens<sup>10</sup>. Das Gesetz beinhaltet als Kernstück eine Novellierung des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) aus dem Jahr 2010.

Im Kontext der Personalauswahl und -gewinnung (inkl. der Gewinnung von Auszubildenden) können folgende (Neu-)Regelungen hervorgehoben werden:

- Bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind (§10 Abs.1 PartMigG).
- Es sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund<sup>11</sup> zu Auswahlgesprächen einzuladen wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen (§11 Abs.1 PartMigG).
- Ausbildungsplätze sollen verstärkt von Personen mit Migrationshintergrund unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit und mindestens ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins entsprechend besetzt werden, sofern sie die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) wie Mitbewerbende ohne Migrationshintergrund haben und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen (§13 Abs.1 PartMigG).
- Berücksichtigung der „Migrationsgesellschaftlichen Kompetenz“ bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit (§ 6 Abs.2 PartMigG).
- Datenerhebung zum Migrationshintergrund für die Personalplanung, getrennt nach Laufbahngruppen, Besoldungsgruppen, Vorgesetztenfunktion, Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf (§ 8, § 9 PartMigG). Auf Grundlage dieser Analyse erstellen die Dienststellen alle fünf Jahre einen Förderplan und schreiben diesen fort (§ 9 Abs.2 PartMigG).
- Berichtspflicht (alle 3 Jahre) und Teilhabemonitoring (Bericht des Senats mindestens alle 3 Jahre).<sup>12</sup> (§ 21 PartMigG).

9 Definition Menschen mit Migrationsgeschichte im §3 PartMigG: „Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.“

10 Siehe hierzu auch die FAQs „Fragen und Antworten zur Novelle des PartIntG: <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/> (Zugriff: 25.11.21).

11 Definition Menschen mit Migrationshintergrund im §3 PartMigG: „Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Die im PartMigG vorgesehenen Fördermaßnahmen im Personalbereich sollen auf der Basis nachvollziehbarer und potentiell überprüfbarer Daten erfolgen. Deshalb wird auf die statistisch eingeführte Größe des Migrationshintergrunds als Annäherung an die Zielgruppe zurückgegriffen, auch wenn der Begriff nicht die gesamte sehr breite und heterogene Gruppe umfasst, die durch das Gesetz gefördert werden soll. Der Begriff Migrationshintergrund wird von vielen als ausgrenzend kritisiert.

12 Diese Regelung betrifft die Personalgewinnung und -auswahl, sofern z. B. erhoben wird, wie viele Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte eingegangen sind oder wie viele zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden etc.

# 1.6. VERWALTUNGS- VORSCHRIFTEN

## über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)

Am 18. September 2021 sind die Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) in Kraft getreten. Sie wurden am 17. September 2021 im Amtsblatt für Berlin (ABl. S. 3724) veröffentlicht.

Im Kontext der Personalgewinnung und -auswahl (inkl. der Gewinnung von Auszubildenden) sind folgende Regelungen – hier verkürzt wiedergegeben – hervorzuheben:

- Die Arbeitgeber haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Beschäftigungspflichtquote). Bei Ausbildungsplätzen setzt sich jede Dienststelle das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote orientieren soll, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Auch bei Neueinstellungen soll auf eine Einstellungsquote von schwerbehinderten Menschen geachtet werden, die sich an der Beschäftigungspflichtquote orientiert (5 Prozent) (3.2.1, 3.2.2).
- Auszubildende Dienststellen sollen bei Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden die Gruppe der Auszubildenden mit Schwerbehinderung als Zielgruppe besonders berücksichtigen (3.3).
- in den Dienststellen ist eine angemessene Ausbildungsplatzsituation

für schwerbehinderte Menschen zu schaffen (3.3).

- alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber werden zum Vorstellungsgespräch oder Auswahlgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (3.4.1).
- Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) sind eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte und daher im Rahmen der Anforderungsprofile zu berücksichtigen (3.4.5).
- Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Stellenausschreibungen zu beteiligen (3.5.1) sowie in Stellenbesetzungsverfahren nach Maßgabe des SGB (3.5.2).
- Welche Erleichterungen beziehungsweise Hilfsmittel (zum Beispiel Zeitverlängerung, Erholungspausen, Gebärdendolmetscherinnen und -dolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Computer) in Auswahlverfahren im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und entsprechend umzusetzen (4.2).

# 1.7. AUSFÜHRUNGS- VORSCHRIFTEN

## über die Ausschreibung von Stellen



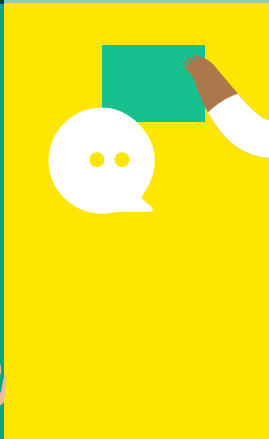
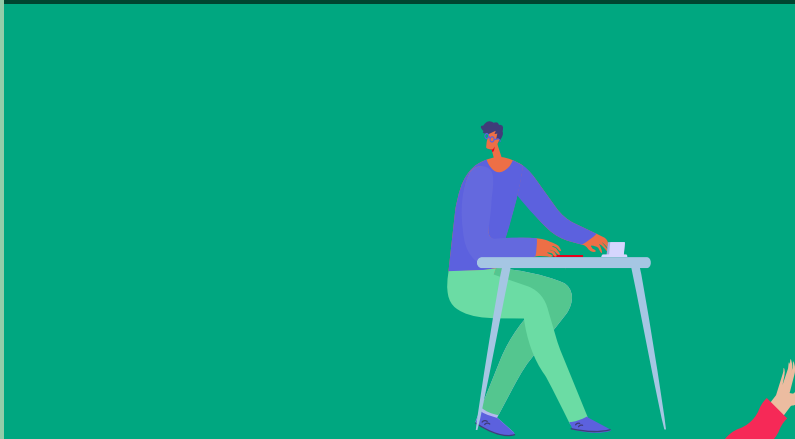
Die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen, jetzt Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung), sind am 15. Juli 2020 neu erlassen worden und lösen die Ausführungsvorschriften vom 5. Juli 2007 (ABl. S. 2098, 2371) ab. Sie wurden am 24. Juli 2020 im Amtsblatt für Berlin (ABl. S. 4011) veröffentlicht und sind am 1. August 2020 in Kraft getreten.

Wichtige Vorgaben aus der AV Stellenausschreibung in Bezug auf die Berücksichtigung von Vielfalt sind unter anderem (vgl. 2 Absatz 1 (ab Satz 3) und 3: Obligatorische Inhalte von Stellenausschreibungen):

- Die Bezeichnung der Stelle soll in geschlechtsneutraler Form erfolgen. Ist dies nicht möglich, ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden und ein Klammerzusatz „(m/w/d)“ anzufügen (siehe auch § 5 Abs. 5 LGG).
- Im Falle einer internen Ausschreibung nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des LGG ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass der Bewerbendenkreis auf Bewerbende beschränkt ist, die bereits in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Land Berlin stehen.
- Sofern im Bereich der auszuschreibenden Stelle eine Unterrepräsen-

tanz von Frauen im Sinne von § 3 Absatz 2 LGG vorliegt, ist neben dem Hinweis auf § 5 Absatz 5 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes auch darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt werden.

- In Stellenausschreibungen ist ferner darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Menschen mit Behinderungen bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt berücksichtigt werden.



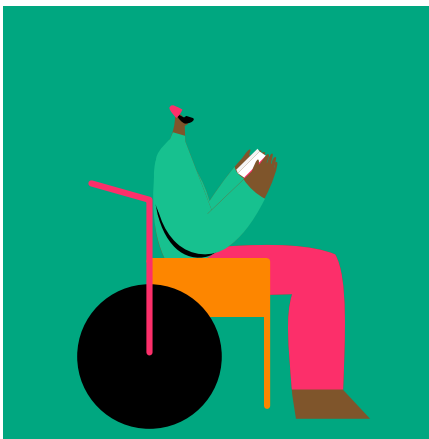


# 2.

## ANFORDERUNGS- PROFILE

## DIVERSITY- ORIENTIERT GESTALTEN

# VERWALTUNGEN VIELFÄLTIGER UND DIVERSITYKOMPETENTER GESTALTEN



Um Verwaltungen vielfältiger und diversitykompetenter zu gestalten, gibt es viele Ansatzpunkte. Eine wichtige und wirksame Maßnahme ist die diversityorientierte Gestaltung von Anforderungsprofilen für Beschäftigte der Verwaltung durch die Aufnahme von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz.

Neben diesen beiden Kompetenzen ist die „Frauenförderkompetenz“ als Teil der Personalentwicklungskompetenz in den Anforderungsprofilen für Führungskräfte noch einmal gesondert abgebildet.<sup>13</sup> Diese ist für Führungskräfte obligatorisch und beinhaltet die Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden. Anforderungsprofile sind wichtige Grundlagen für Stellenausschreibungen wie auch Beurteilungen.

Mit der Verabschiedung des LADG, des PartMigG sowie mit dem Beschluss des Diversity-Landesprogramms sind Verwaltungen angehalten, Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz **als eigenständige Merkmale** in Anforderungsprofile aufzunehmen. Das diesbezüglich maßgebende Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen **vom 20.12.2021** definiert Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz wie folgt:

<sup>13</sup> Rundschreiben SenFin IV Nr. 27 (2019)



Diversity-Kompetenz	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz
<p>„Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen“.</p>	<p>„Fähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Vorgaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</li> <li>– die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>– insbesondere in beruflichem Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.“ (§ 3 Abs. 4 PartMigG)</li> </ul>

Anforderungsprofile sind wichtige Grundlagen für Stellenausschreibungen wie auch Beurteilungen.

Tabelle 1: Definitionen von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz

Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz beinhalten drei zentrale Bestandteile (siehe Abbildung 2 „Was ist Diversity-Kompetenz“<sup>14</sup>): Wissen, Haltung und Handlung bzw. Können. Im Rahmen der Operationalisierung sollen – wenn sinnvoll – möglichst alle drei Bestandteile abgebildet werden.

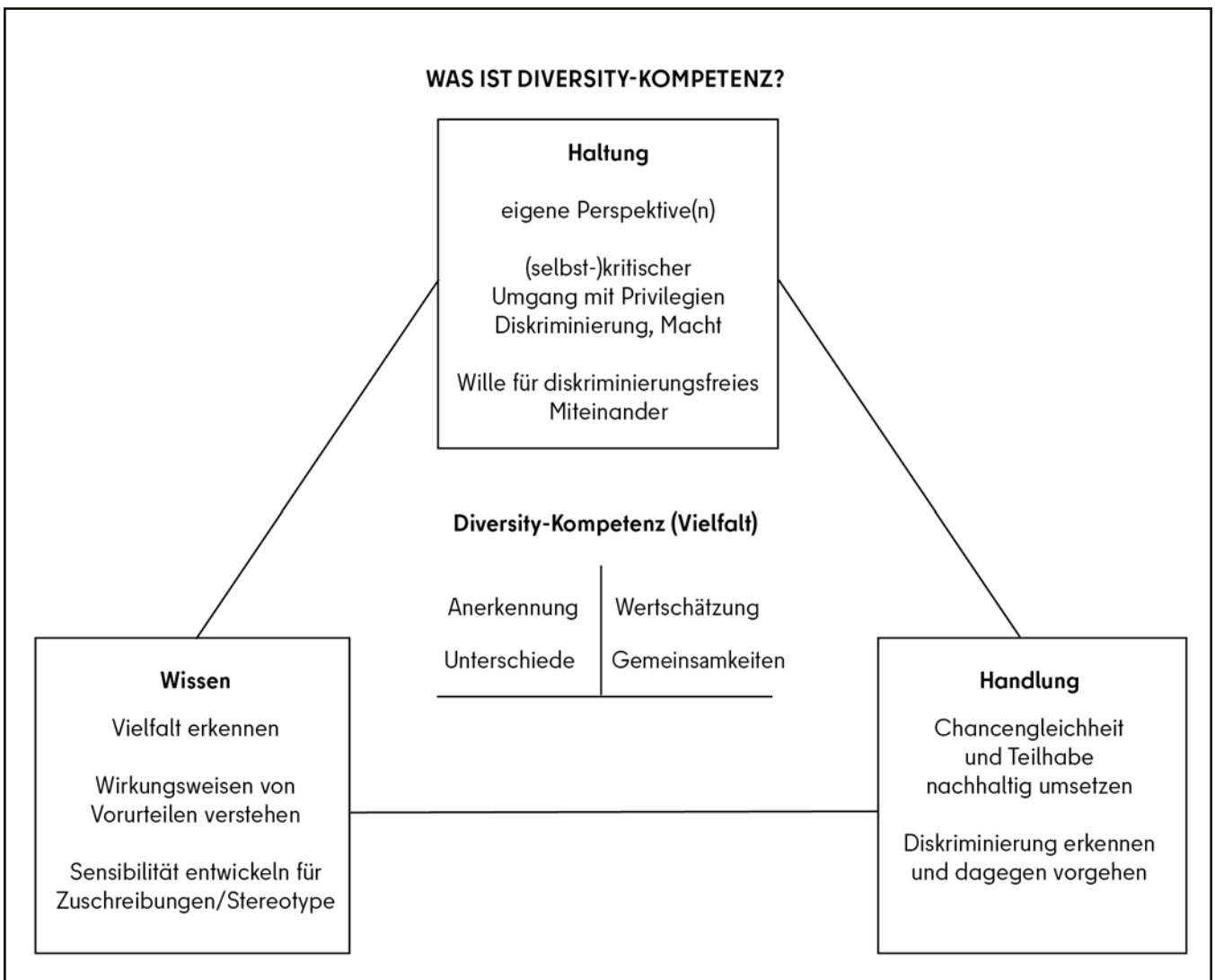
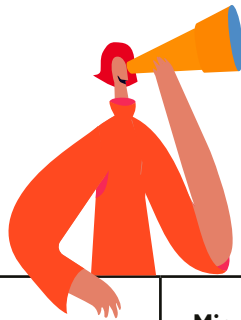


Abbildung 2: Was ist Diversity-Kompetenz?

14 BQN Berlin e.V., in Anlehnung an das theoretische Dreikomponentenmodell von Mendenhall et al. 2004, Bezrukova et al. 2016.

Zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen für Beschäftigte werden in dem Rundschreiben folgende Beispiele genannt:



Diversity-Kompetenz	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz
<p><b>Wissen:</b> z. B. berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturelle Diskriminierungserfahrungen z. B. kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen z. B. wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG<sup>15</sup> etc.)</p> <p><b>Haltung:</b> zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) z. B. ist fähig zum Perspektivwechsel z. B. ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern z. B. positioniert sich gegen Diskriminierung</p> <p><b>Können:</b> z. B. berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung z. B. wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</p>	<p><b>Wissen:</b> z. B. weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z. B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit geprägt sein kann z. B. weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an z. B. weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte</p> <p><b>Haltung:</b> z. B. lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden z. B. ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung z. B. reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen</p> <p><b>Können:</b> z. B. pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte z. B. erkennt Ausgrenzung und kann Instrumente der Förderung von Menschen mit Migrationsgeschichte anwenden z. B. berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</p>

Tabelle 2: Beispiele für die Operationalisierung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Anforderungsprofilen

15 Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGIG BE)



Führungskräften kommt in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt – sowohl mit Blick auf ihre Mitarbeitenden und die Organisationskultur als auch auf die auszuführende Aufgabe – eine besondere Verantwortung zu. Sie müssen als Führungskraft über besonderes Wissen und Können verfügen, das bereits in den Anforderungsprofilen manifestiert sein muss. Daher werden in Bezug auf Anforderungsprofile von Führungskräften die folgenden Operationalisierungen für Führungskräfte verbindlich gemacht:

Diversity-Kompetenz	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz
<p><b>Wissen:</b> Wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexldGIG)</p> <p><b>Können:</b> Berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt daraufhin, diese abzubauen</p>	<p><b>Können:</b> Berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</p>

Tabelle 3: Beispiele für die Operationalisierung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Anforderungsprofilen für Führungskräfte

Diversity-Kompetenz sollte grundsätzlich hoch gewichtet werden, da es sich hier um eine wichtige Schlüsselkompetenz für Beschäftigte in der Berliner Verwaltung handelt.

Auch die Frauenförderkompetenz ist zu operationalisieren. Beispiele sind in der Anl. 2 des Rundschreibens SenFin IV Nr.27/2019 genannt. Diese sind:

- sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung
- bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein.

Diversity-Kompetenz sollte grundsätzlich hoch gewichtet werden, da es sich hier um eine wichtige Schlüsselkompetenz für Beschäftigte in der Berliner Verwaltung handelt.

Eine hohe Gewichtung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz ist insbesondere für Stellen mit folgendem Profil zentral:

- direkter Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern (z. B. Bürgeramt, Feuerwehr, Polizei, Lehrkräfte, Ordnungsamt)
- Beteiligung an Personalauswahl- und -beurteilungsprozessen
- Mitwirkung in Gremien und Beiräten
- Konzept- und Strategieentwicklung
- Koordinationsaufgaben und Prozessplanung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Führungsverantwortung.

Jenseits der Operationalisierung der Diversity-Kompetenz wird mit Blick auf Anforderungsprofile für Führungskräfte zudem empfohlen, Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze im Rahmen der Fachkenntnisse im Anforderungsprofil zu berücksichtigen.

Die genannten Beispiele für eine Operationalisierung von Diversity-Kompetenz sollten auf die konkrete Tätigkeit bezogen sein. Mithilfe einer diversityorientierten Anforderungsanalyse kann ermittelt werden, welche Diversity-Kompetenzen und Migrationsgesellschaftliche Kompetenzen in Hinblick auf die zu übernehmenden Aufgaben der jeweiligen Stelle notwendig sind. Dabei finden verschiedene Aspekte Berücksichtigung:

<b>ASPEKTE EINER DIVERSITÄTSORIENTIERTEN ANFORDERUNGSANALYSE</b>	
A. Abbildung der Diversity-Ziele der Organisation	Welche Ziele verfolgt die Organisation und wie bilden sich diese in den Anforderungsprofilen ab?
B. Relevante demografische Aspekte im gegebenem Sozialraum	Welche demografischen Aspekte im Sozialraum der Behörde spielen für die Tätigkeit eine besonders wichtige Rolle?
C. Formelle und informelle Hürden	Welche formellen und informellen Zugangsbarrieren entstehen durch das Anforderungsprofil? Sind diese Anforderungen zwingend notwendig für die Stelle?
D. Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Welche Operationalisierung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz braucht das Anforderungsprofil?

Tabelle 4: Aspekte einer diversityorientierten Anforderungsanalyse

Im Folgenden wird Bezug auf die **Verankerung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz in Anforderungsprofilen (D)** genommen.<sup>16</sup> Eine Anforderungsanalyse kann mit-

hilfe der untenstehenden Fragen und Reflexionsanregungen vorgenommen werden, sodass die Operationalisierungen aus dem Rundschreiben konkret auf die jeweiligen Bedarfe und Profile unterschiedlicher Stellen ausgerichtet werden können:

<sup>16</sup> Für die Erläuterung der Aspekte A bis C durch weiterführende Fragen siehe Anhang A.



BEISPIEL: POSITION MIT KONTAKT ZU BÜRGERINNEN UND BÜRGERN IM JUGENDAMT KINDERTAGESBETREUUNG		
Beispiele für Reflexionsfragen	Diversity-Kompetenz	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz
<b>Was sind die typischen (häufig auftretenden) Aufgaben im Berufsalltag? Welche wiederkehrenden Aufgaben fallen an? Mit welchen Personen wird wie kommuniziert?</b>	<b>Wissen</b>	
	Z.B. Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen von (Adoptiv-)Eltern, Alleinerziehenden, Eheleuten.  Z.B. Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und von Förderinstrumenten insbesondere im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, sozialer Status, sexuelle Orientierung.	Z.B. weiß um Formen und Mechanismen von Diskriminierungen insbesondere aufgrund von Rassismus, rassistischer Zuschreibungen, (zugeschriebener) Religionszugehörigkeit, ethnischer Herkunft.  Z.B. Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen von Kindern, Eltern, Familien mit prekären Aufenthaltssituationen.
<b>Welche Herausforderungen oder Belastungssituationen sind im Berufsalltag zu erwarten?</b>	<b>Haltung</b>	
	Z.B. zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Familienformen.	Reflektiert eigene Stereotype, Vorurteile und Privilegien z. B. die Annahme, dass Familien immer aus Mutter, Vater und Kind(ern) bestehen.
<b>Welche Diskriminierungspotenziale birgt ein Aufgabengebiet? Stehen bestimmte Diversity-Dimensionen im Fokus?</b>	<b>Können</b>	
	Z.B. Wirkt aktiv auf Übersetzung von Behördensprache in Alltagssprache/einfache Sprache hin.	Z.B. Wirkt aktiv auf achtsame und respektvolle Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern hin.

Tabelle 5: Reflexionsfragen zur Verankerung von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz im Anforderungsprofil



Diversity-Kompetenz sowie die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz sind als eigenständige Merkmale in Beurteilungen und Anforderungsprofilen auszuweisen. In Anforderungsprofilen und Beurteilungen von Führungskräften ist außerdem die Frauenförderkompetenz als Teil der Personalentwicklungskompetenz verpflichtend zu berücksichtigen (vgl. § 3 Abs.1 Satz 3 LGG).

Diversity-Kompetenz zeigt sich vor diesem Hintergrund als Herausforderung und Chance zugleich, da Diversity-Kompetenz sowohl als soziale als auch als fachliche Kompetenz gilt und mit weiteren Leistungsmerkmalen, wie z.B. Dienstleistungsorientierung oder Kommunikationsfähigkeit, eng verwoben ist. Somit kann Diversity-Kompetenz auch mehrfach im Anforderungsprofil aufgeführt sein: obligatorisch als eigenständige Kompetenz, unter den sozialen Kompetenzen und ggf. unterstützend zur Operationalisierung weiterer Kompetenzen. Dies ermöglicht, diversitybezogene Teilaspekte in verschiedene Leistungsmerkmale einzubetten. Beispielsweise kann unter Kommunikationsfähigkeit berücksichtigt werden, inwieweit Bewerbende die eigene Sprache und Kommunikationsform ihrem Gegenüber anpassen und mögliche Kommunikationshindernisse beachten.

**Beachten Sie**, dass im Rahmen der Operationalisierungen möglichst jeder Bestandteil (Haltung, Wissen und

Können) mit mindestens einem alltagsnahen Beispiel Berücksichtigung findet. Die Einbeziehung von externen Expertisen aus zivilgesellschaftlichen Organisationen oder Interessensvertretungen können bei der Ermittlung von Diskriminierungspotenzialen in den jeweiligen beruflichen Situationen und Aufgabengebieten besonders wertvoll sein.

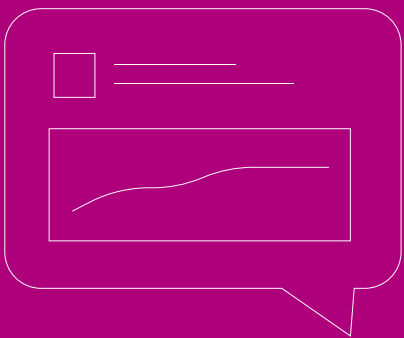
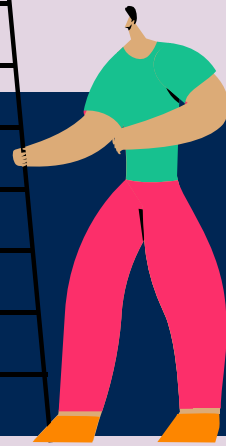
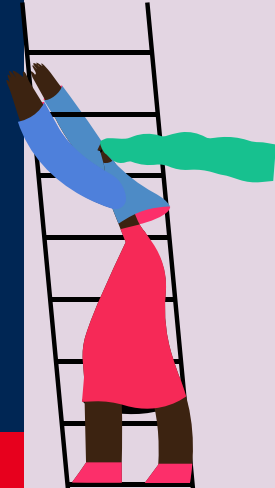
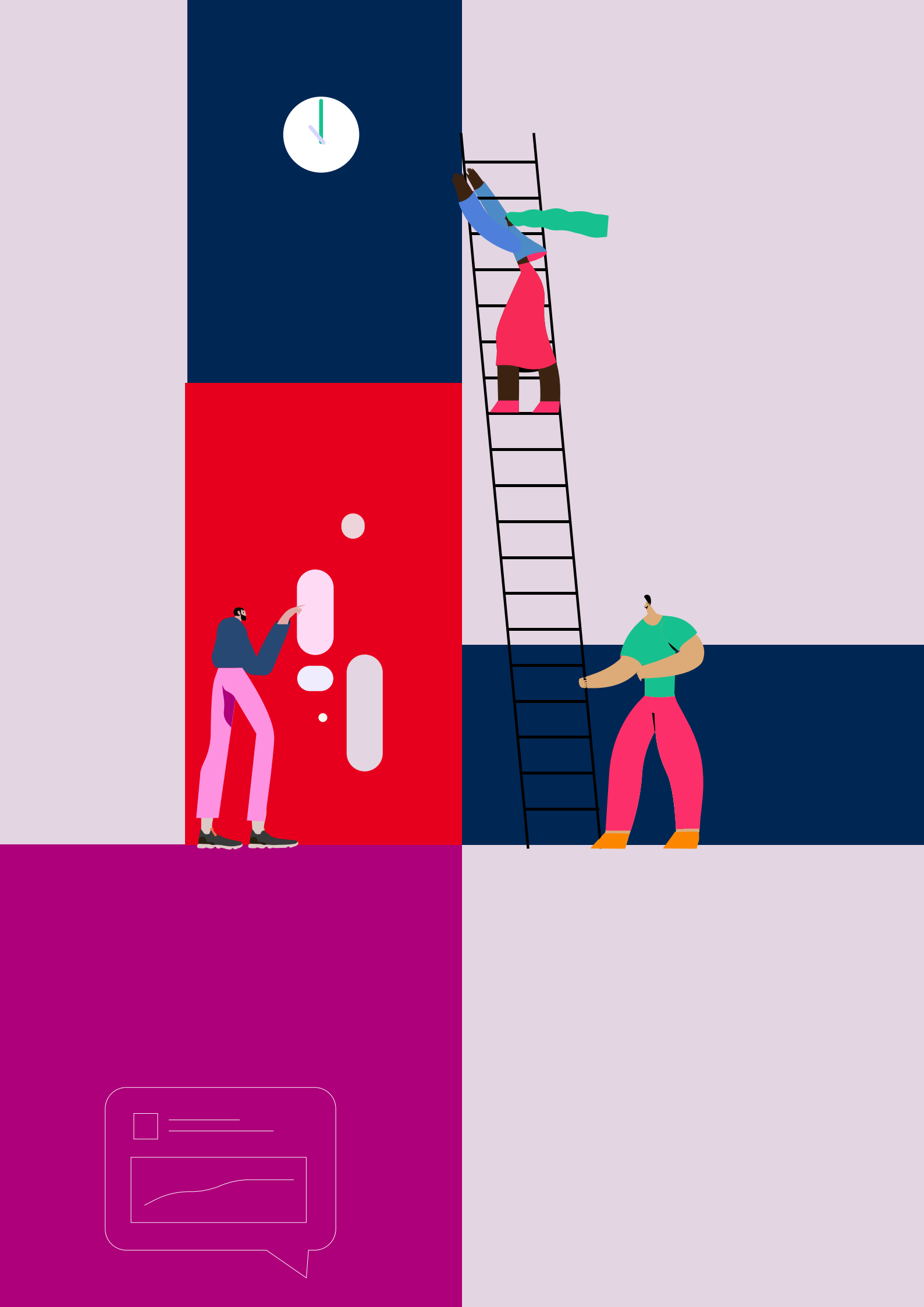
Im Anhang C finden Sie einen Katalog mit detaillierten Operationalisierungsvorschlägen von Diversity-Kompetenz.

**Diversity-Kompetenz zeigt sich vor diesem Hintergrund als Herausforderung und Chance zugleich, da Diversity-Kompetenz sowohl als soziale als auch als fachliche Kompetenz gilt und mit weiteren Leistungsmerkmalen [...] eng verwoben ist.**

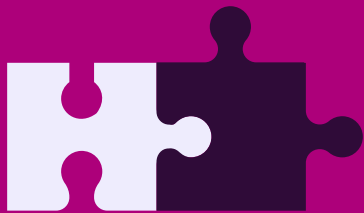
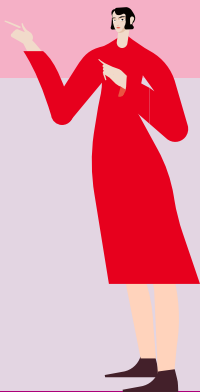
#### CHECKLISTE UND EMPFEHLUNGEN:

Auswahl und Gewichtung der Operationalisierungen von Diversity- und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz

- Die Operationalisierungen von Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz beziehen sich auf die Bestandteile Wissen, Haltung und Können bzw. Handlung.
- Die hohe Gewichtung von Diversity- und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz ist bei Dienstkräften mit Führungsverantwortung aufgrund ihrer besonderen Verantwortung für die Umsetzung rechtlicher und regulatorischer Vorgaben berücksichtigt.
- Bei Führungskräften werden die oben genannten verbindlichen Operationalisierungen berücksichtigt.







# 3.

## PERSONAL- MARKETING

## DIVERSITY- ORIENTIERT UMSETZEN

# CHANCENGLEICHHEIT KANN ALS KERN DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KOMMUNIKATION BEREITS IN DER ANSPRACHE POTENZIELLER BEWERBENDER VERMITTELT WERDEN.

Diversitysensibles Personalmarketing ist ein zentraler Baustein zur Sicherstellung von Chancengleichheit. Die Haltung der Verantwortlichen in der Verwaltung spiegelt sich sowohl in der Ansprache als auch bei der Sensibilität in der Bild- und Textauswahl wider. Eine diversitätsorientierte Ausgestaltung der Stellenausschreibungen vermittelt zudem das wichtige Signal, dass sich die Behörde ernsthaft mit den Themen Diversity und Antidiskriminierung beschäftigt hat.

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte diversityorientierten Personalmarketings erläutert. Zunächst geht es um eine zielgruppengerechte Ansprache durch die Nutzung verschiedener Kanäle und Akquiseformate ([Kapitel 3.1](#)). Der darauffolgende Abschnitt zeigt, welche Aspekte in Bezug auf Bild- und Textsprache bei der Gestaltung diversityorientierter und diskriminierungskritischer Marketingmaterialien berücksichtigt werden sollten. Die beiden folgenden Teilkapitel beschäftigen sich mit der an den Adressatinnen und Adressaten orientierten Ansprache in Stellenausschreibungen und den Chancen durch Kooperationen mit Initiativen und (zivilgesellschaftlichen) Organisationen ([Kapitel 3.3](#) und [Kapitel 3.4](#)).

# 3.1 ZIELGRUPPEN-GERECHTE ANSPRACHE POTENZIELLER BEWERBENDER

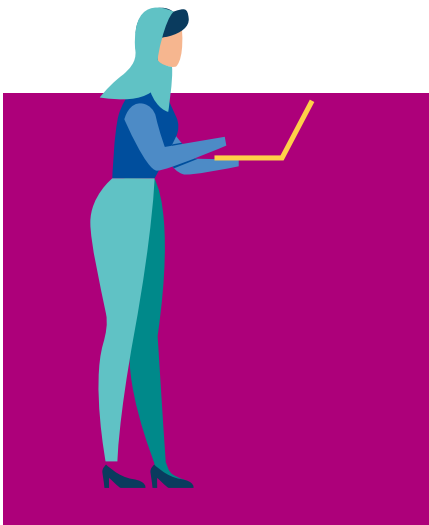
Bei einem diversity-gerechten Personalmarketing stehen die Menschen in ihrer Vielfalt im Fokus.

Bislang stellt die Verwaltung mit Blick auf einige der Diversity-Dimensionen keinen Spiegel der Gesellschaft dar. Der öffentliche Dienst hat jedoch eine Vorbildfunktion, wenn es darum geht allen die gleichen Chancen zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten. Gleichzeitig ist die Konkurrenz um Bewerbende groß. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem Führungs- sowie Fachkräftemangel stehen Behörden vor der Herausforderung, im Wettbewerb um Bewerbende positiv aufzufallen und auf sich aufmerksam zu machen, um dadurch die benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen. Ein wichtiges Mittel zu diesem Zweck ist die gezielte Ansprache.

In diesem Kapitel geht es darum, wie eine gezielte Ansprache unter Diversity-Gesichtspunkten reflektiert werden kann und welche Zugänge, Kanäle und Formate bei einer entsprechenden Ansprache zu berücksichtigen sind. Hierbei stehen unterrepräsentierte Zielgruppen im Fokus.

Für eine diversitygerechte Ansprache können folgende (Reflexions-)Fragen gestellt werden:

Für eine gezielte Ansprache sollten Behörden den Prozess der Akquise über das bloße Bewerben von Stellenangeboten hinausdenken. Das Auswahlverfahren ist ein weiteres Akquiseinstrument. Bewerbende können ihre positiven Bewerbungserfahrungen in den eigenen Netzwerken teilen und so auf Arbeitgebende aufmerksam machen. Unabhängig von den Zugängen, Kanälen und Formaten, die zukünftig genutzt werden, ist es wichtig, dass potentielle Bewerbende sich in ihren allgemeinen Bedürfnissen und Perspektiven berücksichtigt sehen.



#### Wen spreche ich (nicht) an?

- Weiß ich, welche Gruppen in meiner Behörde unterrepräsentiert sind (z. B. Menschen mit Behinderungen, aus nicht-akademischen Familien, mit Flucht- oder Migrationserfahrung, LSBTQIA\*<sup>17</sup>, etc.)? (Beachten Sie hierzu die Hinweise zur Erhebung von Gleichstellungsdaten und Unterrepräsentanz)<sup>18</sup>.
- Weiß ich, welche Bedürfnisse unterrepräsentierte Gruppen haben (z. B. Programme zum Vorlesen von Dokumenten, flexible (Jahres-) Arbeitszeitmodelle angepasst an die familiäre/private Lebenssituation etc.)?
- Wen stelle ich mir als Zielgruppe vor, wenn ich Stellen mit Führungsverantwortung ausschreibe und wenn ich niedriger eingestufte Stellen veröffentliche? Werbe ich für Diversity bei Führungskräften genauso intensiv wie in der Ausbildung?

#### Wo spreche ich an?

- Suche ich diverse (digitale und analoge) Zugänge, um mit potenziellen Bewerbenden in Kontakt zu kommen (z. B. überregionale Medien, zielgruppenspezifische Karrieremessen)?
- Analysiere ich, wo ich unterrepräsentierte Bewerbende am besten erreichen kann (z. B. durch die Zusammenarbeit mit Fachverbänden, im Rahmen von Veranstaltungen in den Bezirken)?
- Gestalte ich diverse Formate für unterrepräsentierte Gruppen, die zugänglich, interaktiv, praxisorientiert und alltagsnah sind (z. B. „Schnuppertage“ oder über Soziale Medien wie Instagram, TikTok, Facebook)?

#### Wie spreche ich an?

- Verwende ich für Suchmaschinen oder auf der eigenen Website adressatinnen- und adressatengerechte Suchbegriffe (z. B. in mehreren Sprachen, an das Alter angepasst, Leichte Sprache)?
- Verzichte ich auf sprachliche und/oder visuelle Stereotype (z. B. einen Mann of Color im Sicherheitsdienst oder Frauen nie als Führungskräfte)?
- Beziehe ich unternehmenseigene Mitarbeitenden-Netzwerke, Fachverbände, Fachabteilungen, Communities und/oder zivilgesellschaftliche Organisationen bei der Ansprache ein?
- Sind die Texte z. B. Tätigkeitsbeschreibungen für Personen verständlich, nachvollziehbar und attraktiv, die bisher nie mit dem Öffentlichen Dienst zu tun hatten, wie z. B. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger? („Wer kann meine Texte gegenlesen?“)
- Sind meine Stellenausschreibungen, Webseiten, Bilder und Videos barrierefrei? Füge ich z. B. Alternativtexte für Fotos ein? Achte ich immer darauf, dass die Videos Untertitel haben?

<sup>17</sup> LSBTQIA\* ist eine Abkürzung für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, queer\*, inter\* und asexuell. Das \*,\* steht für weitere Kategorien geschlechtlicher und sexueller Identitäten.

<sup>18</sup> Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Becher, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: [www.vielfaltentscheidet.de/publikationen](http://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen)

### Was habe ich zu bieten?

- Zeige ich, dass ich mögliche Bedürfnisse der Zielgruppe erkannt habe und auf sie eingehe (z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Mentoring-Programme, Empowermentangebote<sup>19</sup>, Mitarbeitenden-Netzwerke, Berücksichtigung religiöser und kultureller Feiertage<sup>20</sup> etc.)?
- Mache ich als Behörde in der Ansprache deutlich, dass Diversity eine wichtige Rolle in der Organisationsstruktur einnimmt (z. B. durch Mitarbeitenden-Netzwerke, Beschwerdestellen, qualifizierte Ansprechpersonen für den Fall von Diskriminierungserfahrungen, Diversity-Selbstverpflichtungen, Mentoring Programme, WCs für alle Geschlechter etc.)?
- Verweise ich bei der Ansprache auf die Vorteile heterogener Teams und vielfältiger Belegschaften?
- Ist das für die Ansprache und/oder für den Bewerbungsprozess zuständige Personal divers?

19 Empowerment entstammt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „Ermächtigung“ oder „Befähigung“. Empowerment meint die Stärkung, Aktivierung und (Wieder-)Entdeckung der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Kräfte mit dem Ziel, sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen selbstbestimmt und selbstverantwortlich zu bewegen und persönliche Interessen selbst zu vertreten.

20 <https://www.charita-der-vielfalt.de/ueber-uns/mediathek/publikationen/> (Zugriff: 31.01.2022).

### Zugänge, Kanäle und Formate

Auf der Grundlage dieser Fragen und des Einbezugs von Perspektiven unterrepräsentierter Gruppen, die Sie für Ihre Behörde gewinnen möchten, können Sie nun überlegen, wie Sie Bewerbende gezielt ansprechen können. Dazu bieten sich neben der Stellenausschreibung vielfältige Zugänge, Kanäle und Formate an.

- Es gibt die **klassischen Kanäle**, wie das zentrale Karriereportal des Landes Berlin, die eigene Organisationswebseite, Internet-Stellenbörsen wie Gesines Jobtipps<sup>21</sup>, JobPoint<sup>22</sup>, oder die Agentur für Arbeit<sup>23</sup>. Weitere digitale Zugänge sind Karrierenetze, wie z. B. XING<sup>24</sup>, LinkedIn<sup>25</sup>, oder auch soziale Netzwerkplattformen wie Facebook<sup>26</sup>, Instagram<sup>27</sup> und TikTok<sup>28</sup>.
- Unter den Online-Marketinginst-

21 <https://gesinesjobtipps.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

22 <https://www.jobpoint-berlin.de/willkommen.html> (Zugriff: 31.01.2022)

23 <https://www.arbeitsagentur.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

24 <https://www.xing.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

25 <https://www.linkedin.com/home/> (Zugriff: 31.01.2022)

26 <https://www.facebook.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

27 <https://www.instagram.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

28 <https://www.tiktok.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

rumenten sind auch **Verteiler** zu nennen, wie z. B. die Verteiler der bezirklichen Migrationsbeiräte, der Newsletter von Superheldin<sup>29</sup> (spezifisch für familienfreundliche Arbeitgebende) oder von myAbility.Jobs<sup>30</sup> (gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankung). Informieren Sie sich: Wo können Sie z. B. Mitglied werden? Welche spezifischen Netzwerke und Plattformen sind sinnvoll, um die offenen Stellen zu verbreiten?

- Nutzen Sie Karriere- und Berufsmessen, die sich zielgerichtet an vielfältige Gruppen von Bewerbenden richten, wie z. B. Sticks & Stones<sup>31</sup> (für LSBTQIA\*) oder herCAREER<sup>32</sup> (für Absolventinnen und Frauen in Fach- und Führungspositionen).<sup>33</sup>

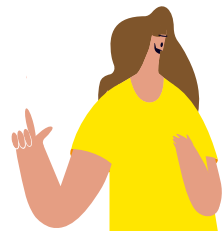
29 <https://www.superheldin.io/> (Zugriff: 31.01.2022)

30 <https://www.myability.jobs/de> (Zugriff: 31.01.2022)

31 <https://www.sticks-and-stones.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

32 <https://www.her-career.com/> (Zugriff: 31.01.2022)

33 Auch Aktionen wie die Pride Week können eine Möglichkeit sein, sich als Arbeitgebende – in diesem Beispiel zu LSBTQIA\*-Themen – zu positionieren.



**TIPP:**

Bei LinkedIn können Nutzerinnen und Nutzer eine Audiodatei mit der Aussprache des eigenen Namens hochladen. Das gibt Personalverantwortlichen die Möglichkeit, sich im Vorfeld mit der korrekten Aussprache des Namens der Bewerbenden zu beschäftigen.

Um potenzielle Bewerbende mit diversen Lebensrealitäten anzusprechen und zu gewinnen, ist ein breites Verständnis von Akquiseverfahren entscheidend. So kann die Akquise schon weit vor einer Stellensuche stattfinden, z. B. durch **Berufsorientierungsveranstaltungen, (Berufs-)Messen, Tage der offenen Tür oder Programme für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende.**

- Mitarbeitende können diese und andere Formate als **Berufspatinnen und -paten** unterstützen und Einblicke in ihre Praxis geben. Beziehen Sie dabei gezielt **Mitarbeitende mit ähnlichen Biografien** wie die Zielgruppe ein, die beispielhaft von ihrem Weg in die Verwaltung berichten und eine Vorbildfunktion einnehmen.
- Bei der Ansprache von Schülerinnen und Schülern als potenzielle Bewerbende spielen mobile Endgeräte (insbesondere das Smartphone) bei der Jobsuche und der Bewerbung eine weitaus größere Rolle (vgl. Weitzel et al. 2020). Die Berliner Justiz hat beispielsweise eine digitale Info-Rallye<sup>34</sup> entwickelt, mit der Interessierte Einblicke in die nicht-richterlichen Justizberufe bekommen können.

Neben diesen möglichen Zugängen zeigt der nebenstehende Kasten beispielhaft weitere mögliche Wege, um gezielt unterrepräsentierte Gruppen anzusprechen. Verweisen Sie in der Ansprache (u. a. in Stellenausschreibungen) explizit auf solche Formate und betonen Sie ihre Funktion und den Stellenwert in Personalprozessen.

<sup>34</sup> <https://de.actionbound.com/bound/justiz-berlin137> (Zugriff: 18.01.2022)



### BEISPIELFORMATE & ANSÄTZE:

#### (1) Ausbildungsmarketing mit Azubi Talk

Für eine gezielte Ansprache potenzieller Auszubildender können Auszubildende aus einer Behörde einen Azubi-Talk veranstalten. Sie berichten z. B. aus dem Bewerbungsverfahren und ihrem Ausbildungsalltag und gehen auf folgende Beispielfragen ein:

- Warum haben sie sich für eine Ausbildung in der Verwaltung entschieden?
- Wie haben sie das Bewerbungsverfahren erlebt? Welche Tipps können sie zur Vorbereitung geben?
- Wie gestaltet sich die Ausbildung und was lernen sie in der Ausbildung?
- Wie ist es, in einer Behörde zu arbeiten?
- Was macht den Arbeitsalltag in einer Behörde spannend?

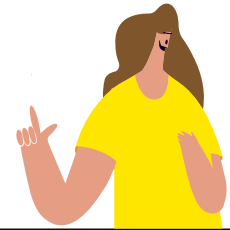
Warum Auszubildende? Auszubildende können Einblicke vermitteln, die authentisch sind und sich gut in die Lage von Bewerbenden versetzen – schließlich waren sie vor nicht allzu langer Zeit selbst Bewerbende.

### TIPPS:

Häufig werden solche Aktivitäten von Personen durchgeführt, die in vielen Punkten der Mehrheit in der Organisation entsprechen (z. B. weiß, nicht-behindert, cis-geschlechtlich...) und möglichst die Fachsprache bereits beherrschen. Dabei ist es aber insbesondere an dieser Stelle wichtig, Vielfalt bewusst zu zeigen. Für Schülerinnen und Schüler mit Migrationsgeschichte beispielsweise kann es besonders interessant sein, wenn Auszubildende mit Migrationsgeschichte davon berichten, warum sie sich für eine Tätigkeit in der Behörde entschieden haben und was sie daran begeistert, aber auch wie sie mit eventuellen Herausforderungen (z. B. Bewerbung, Erwerb von Fachsprache, jüngste Person sein in einem Team von Lebensälteren) umgegangen sind. Diese Auszubildenden können eine Inspirationsquelle für die Bewerbenden darstellen, mit denen sie sich identifizieren und deren geschilderte Erfahrungen und Empfehlungen für sie eine besondere Aussagekraft haben.

Fragen Sie auch gezielt Auszubildende für solche Aktivitäten an, die schon mal eine Ausbildung abgeschlossen haben oder im Quereinstieg dazu gekommen sind. Diese Erfahrungen stellen ein sehr wertvolles Wissen für potenzielle Bewerbende bezüglich der Frage dar, wie sie die eigene berufliche Zukunft gestalten können.

Für eine digitale Ansprache kann eine FAQ-Liste in Form eines Videos erstellt werden, um potenziellen Bewerbenden vorweg schon einige Fragen zu beantworten. Möglichen Unsicherheiten und Bedenken, sich zu bewerben, kann somit entgegengewirkt werden.



### BEISPIELFORMATE & ANSÄTZE:

#### (2) Direktansprachen in Schulen und mit kooperierenden Organisationen

Es ist wichtig, potenzielle Bewerbende schon frühzeitig mittels Kooperationsangeboten in Schulen anzusprechen und zu binden. Das Berliner Landeskonzept für Berufs- und Studienorientierung bietet einen guten Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schulen in der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler. Im Rahmen einer solchen Kooperation kann z. B. eine schulische Direktansprache organisiert werden. Die Behörde kommt in die Schule, stellt sich und ihre Arbeit vor und tritt mit Schülerinnen und Schülern in Austausch. Gegebenenfalls können Schulpraktika oder die Abgabe einer Bewerbungsmappe direkt angeboten und beworben werden.

Ein ähnliches Format hat die Initiative Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) entwickelt. Hierbei können Bewerbende mit Behinderungen – darunter mit und ohne Migrationsgeschichte – bei einem Job-Speed-Dating verschiedene Behörden und Unternehmen kennenlernen. Beide Seiten können sich im Anschluss für Bewerbungsgespräche verabreden.

### TIPP:

Nutzen Sie die Gelegenheit, um bei diesen Formaten auch etwas über die potenziellen Bewerbenden zu erfahren. Solche Informationen können Sie für eine gezielte Ansprache einsetzen.







### BEISPIELFORMATE & ANSÄTZE:

#### (3) Austausch von strukturell benachteiligten Mitarbeitenden in der Verwaltung (in Sozialen Medien)

Es empfiehlt sich, Formate für strukturell benachteiligte Personengruppen in der Berliner Verwaltung nicht nur aktiv zu fördern, sondern auch gezielt in der Ansprache zu nutzen und als Format der Beteiligung zu entwickeln. Durch eine strukturierte Beteiligung von diversen Perspektiven können Belange von unterrepräsentierten Personen(-gruppen) in Personalgewinnungsprozesse einfließen und für sie stärkend wirken. Beteiligte, die individuelles Erfahrungswissen und/oder Expertinnen und Expertenwissen mitbringen, können bei der Entwicklung von Personalmarketingkonzepten und Vorhaben mitwirken. Behörden können solche Formate für z. B. ihren eigenen Instagram- oder YouTube-Kanal entwickeln.

Ein gutes Beispiel hierfür ist der auf Eigeninitiative beruhende Instagram-Talk von Filiz Keküllüoğlu und Ayten Doğan<sup>35</sup>. Zum Zeitpunkt der Aufnahme waren beide als Mitarbeiterinnen der Verwaltung tätig.

<sup>35</sup> <https://www.instagram.com/tv/CRmao9UK--3/?hl=de>



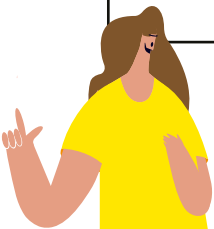
„Und zufällig habe ich auf dem Move-On-Up-Verteiler eine Stellenanzeige gesehen. Und da ich ja wusste, dass Du so begeistert bist von der Verwaltung, dachte ich: ja, warum nicht. Dann schicke ich einfach mal meine Bewerbung ab. Ich hatte mich intensiv auf das Auswahlverfahren vorbereitet. Je mehr ich mich mit dem Öffentlichen Dienst und den thematischen Schwerpunkten der Referentinstelle auseinandergesetzt hatte, desto mehr wuchs meine Motivation. Pünktlich zum Auswahlgespräch habe ich gebrannt für diese Stelle.“ (Filiz Keküllüoğlu)

„Ich will gleich am Anfang sagen: falls irgendwer von den Zuhörerinnen und Zuhörer oder Eure Bekannten Fragen haben, könnt Ihr mir mich jederzeit kontaktieren. [...] Was wichtig ist, dass wir die Netzwerke darstellen für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, People of Color und Schwarzen Menschen, die in die Verwaltung möchten, aber die Netzwerke nicht haben. Weil sonst ist es einfach schwierig, das Know-How zu haben, worauf es ankommt. [...] Die Sprache ist einfach anders in der Verwaltung. [...] So ein Vorstellungsgespräch ist einfach ganz anders. [...] Man kommt in einen Raum, da sitzen sieben Leute mit einem Pokerface. [...] Das gibt mir schon mal ein anderes Mindset, wenn ich das vorher weiß.“  
(Ayten Doğan)

Tabelle 6: Beispielformate und Ansätze für die Akquise unterrepräsentierter Gruppen



Empfehlungsmarketing beinhaltet das Risiko, dass sich die Zusammensetzung der bestehenden Belegschaft reproduziert, gerade wenn Mitarbeitende nur in ihrem direkten Umfeld suchen. Deswegen ist der Hinweis wichtig, gezielt auf Personen zuzugehen, z. B. mit der Weitergabe von Informationen, die bisher in der Behörde unterrepräsentiert sind.



**BEISPIEL:  
FEEDBACK VON  
BEWERBENDEN EINHOLEN  
(UNABHÄNGIG VON EINER  
ZU- ODER ABSAGE)**

**Methode:** Umfrage-Tool oder Feedbackseite als Abschluss der Online-Bewerbung (anonymisiert)

**Mögliche Fragen:**

- Wurden Sie ausreichend über den Bewerbungsprozess informiert?
- Welche Wege haben Sie genutzt, um sich über unsere Behörde und den Job zu informieren?
- Fühlten Sie sich im gesamten Prozess wertgeschätzt?
- Würden Sie sich erneut bewerben? Wenn nicht, warum nicht?
- Was hat Ihnen gefallen?
- Was könnten wir besser machen?

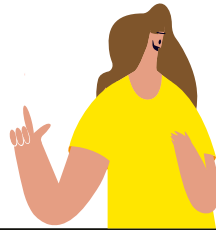
**Welche Rolle hat das „Empfehlungsmarketing“ in der Personalgewinnung?**

Empfehlungsmarketing ist Teil der indirekten Interaktion mit potenziellen Bewerbenden. Es meint die Empfehlung von Arbeitgebenden durch bestehende Mitarbeitende oder auch Bewerbende, die trotz einer Absage positive Bewerbungserfahrungen in den eigenen Netzwerken teilen. Diese Form der indirekten Rekrutierung kann also ein sehr effektives Instrument in Personalgewinnungsprozessen sein. Laut einer Studie schenken 8 von 10 Bewerbenden Jobempfehlungen aus dem eigenen Netzwerk großes Vertrauen.<sup>36</sup>

Nutzen Sie also die **Netzwerke Ihrer Mitarbeitenden**. Eine Möglichkeit ist es, die Mitarbeitenden einzuladen, offene Stellen in ihren persönlichen Netzwerken (z. B. im Rahmen von Vereinstätigkeiten, ehrenamtlichen Aktivitäten aber auch Soziale Medien) zu streuen.

Gerade Personen, die eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, legen großen Wert auf eine persönliche Empfehlung aus dem engeren Umfeld, da dieses als vertrauens- und glaubwürdig gesehen wird.

<sup>36</sup> Umfrage von softgarden e-recruiting GmbH 2018, zu finden unter: <https://softgarden.com/de/studie/mitarbeiterempfehlungsaus-bewerbersicht/> (Zugriff: 25.11.2021).



Machen Sie in der Belegschaft transparent, dass Sie im Rahmen des Personalmarketings auf der Suche nach neuen Zugängen und Netzwerken zu unterschiedlichen diskriminierten Gruppen sind und bitten Sie Ihre Belegschaft gezielt um Feedback und Anregungen. Weisen Sie explizit darauf hin, dass Sie Bewerbende ansprechen möchten, die in der Belegschaft unterrepräsentiert sind.

**In der Praxis könnte das folgendermaßen aussehen:**

Die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung hat im Rahmen einer neuen Marketingkampagne u. a. Plakate drucken lassen mit dem Hinweis „Jetzt Nachwuchs werben“ und im eigenen Haus aufgehängt. Zusätzlich sind Mitarbeitende direkt von der Hausleitung gebeten worden, die Personalakquise durch eigene Empfehlungen in ihrem Umfeld zu unterstützen.

Ein solches Vorgehen kann mit dem Hinweis auf die gezielte Suche und Ansprache von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen einhergehen. Gleichzeitig kann erläutert werden, warum Diversity für die Behörde ein wichtiges Anliegen ist und welche Ziele hiermit perspektivisch verfolgt werden im Sinne einer diversityorientierten Organisationskultur.

**TIPP:**

Sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeitenden über alle relevanten Informationen zu der Stelle (Ausschreibung, Anforderungsprofil, Informationen über die Website) verfügen. Verweisen Sie auf eine Ansprechperson für die Mitarbeitenden und/oder für die mit ihnen in Kontakt stehenden Bewerbenden, mit der Fragestellungen bezüglich der Stelle oder dem Bewerbungsverfahren direkt geklärt werden können.

**Verstärkter Fokus auf die Perspektiven von Bewerbenden**

Die „**Candidate Experience**“ (deutsch: Bewerbendenerlebnis) beschreibt die Wahrnehmungen und Erfahrungen, die Bewerbende bei potenziellen Arbeitgebenden machen. Damit Bewerbende das Bewerbungsverfahren nicht vorzeitig abbrechen und keine negativen Empfehlungen bezüglich der Arbeitgebenden aussprechen, wird das Ziel verfolgt, eine positive Bewerbungserfahrung sicherzustellen. Wenn Sie z. B. eine Person abgelehnt haben und das Akquiseverfahren bewerbendenfreundlich war, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich diese Person für eine andere offene Stelle erneut bewirbt und im Sinne des Empfehlungsmarketings positive Informationen über Ihre Organisation mit ihrem Umfeld teilt.

## Um positive Erfahrungen bei den Bewerbenden zu erzeugen, ist es wichtig, den gesamten Bewerbungsprozess aus deren Sicht zu reflektieren.

So können Sie eine positive Erfahrung von Bewerbenden in der Berliner Verwaltung bewirken:

- Setzen Sie auf eine klare Ansprache, indem Sie deutlich kommunizieren, welche Dokumente für die Bewerbung erforderlich sind und welche Schritte Bewerbende im Bewerbungsprozess durchlaufen (möglichst mit Zeitangaben). Seien Sie so transparent wie möglich.
- Auch automatisierter und standardisierter Schriftverkehr kann persönlich sein und positiv wahrgenommen werden. Gestalten Sie die Ansprache z. B. mit dem vollständigen Namen der Bewerbenden anstatt mit "Sehr geehrte Bewerberin / sehr geehrter Bewerber" und geben Sie zeitnahe Antworten. Mit einer Formulierung wie z. B. „Guten Tag Vorname Name“ gewährleisten Sie, dass Sie Menschen mit diversen Geschlechtsidentitäten richtig ansprechen.
- Stellen Sie sicher, dass in Ihren automatisierten Bewerbungsformularen sowie Papierbögen die Möglichkeit besteht, einen diversen Geschlechtseintrag zu machen (durch die Kategorien „divers“ und „keine Angabe“). Überprüfen Sie, ob in der automatisierten E-Mail-Kommunikation mit den Bewerbenden die korrekte Ansprache bezüglich des Geschlechts übernommen wurde.
- Geben Sie Bewerbenden die

Möglichkeit, Feedback zum Bewerbungsprozess zu geben (z. B. nach dem Eingang der Bewerbung oder nach dem Auswahlverfahren).

- Geben Sie eine konkrete Ansprechperson an, an die sich Interessierte wenden können, möglichst mit verschiedenen Kanälen (Telefon, E-Mail oder Soziale Medien). Geben Sie einige Beispiele an, wo diese Person zum Beispiel unterstützen kann (z. B. „die Bewerbungsmaske stürzt immer wieder ab“, „Ich bin mir nicht sicher, ob ich mit der Stellenausschreibung gemeint bin“, „Ich möchte mitteilen, dass mich meine persönliche Assistenz zum Auswahltermin begleitet“).
- Informieren Sie die Bewerbenden, wie viele Personen mit welchen Funktionen am Auswahlverfahren teilnehmen werden. Machen Sie deutlich, dass ggf. Personen aus dem Personalrat, die Frauenvertreterin und die Schwerbehindertenvertretung an dem Verfahren teilnehmen werden, weil sie die Fairness des Auswahlgesprächs sicherstellen (s. Kapitel 4.2.2).

Um positive Erfahrungen bei den Bewerbenden zu erzeugen, ist es wichtig, den gesamten Bewerbungsprozess aus deren Sicht zu reflektieren. Folgende Fragen können dabei helfen:

- Welchen Aufwand müssen Bewerbende in den Prozess investieren?
- Welche Vorarbeit müssen sie leisten, die für Personalentscheidungsträgerinnen und -träger nicht direkt sichtbar wird? Dazu kann z. B. das Zusammentragen erforderlicher Unterlagen, das Verfassen von Anschreiben oder auch die Vorbereitung für eine Präsentation gehören.
- Welche Gefühle erleben Bewerbende während des Bewerbungsgesprächs und während der unterschiedlichen Etappen des Verfahrens (z. B. emotionaler Aufwand wie Stress, Unsicherheit bezüglich einer Tätigkeit in der Verwaltung, tatsächliche Diskriminierungserfahrungen oder Angst vor potenziellen Diskriminierungserfahrungen)?
- Was erfahren die Bewerbenden in dem Prozess über die Werte und die Organisationskultur der Behörde? Was davon ist motivierend, was davon schüchtert möglicherweise ein und sorgt für Unbehagen?

## 3.2. SPRACHE, BILDER UND REPRÄSENTATIONEN

Nach einer Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>37</sup> von 2018 lassen Stellenanzeigen kaum noch direkte Diskriminierungen erkennen.

Nichtsdestotrotz wirken sie häufig noch über die Sprach- und Bildauswahl ausgrenzend. Wenn eine Stellenanzeige zum Beispiel im Rahmen der Personalansprache von einem Foto von ausschließlich weißen jungen Männern begleitet wird, kann dies lebensältere Personen, Frauen, nicht-binäre Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Schwarze Menschen und People of Color davon abhalten, sich zu bewerben.<sup>38</sup>

Eine solche indirekte Diskriminierung im Personalmarketing, also die (unbewusste) Nicht-Beachtung von Personengruppen – nicht nur in Stellenausschreibungen, sondern auch auf Postern, Flyern, in Videos oder Internetauftritten – kann potenzielle Bewerbende abhalten, da ihnen eine Identifikationsfläche für Menschen unterschiedlicher Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten fehlt. Bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt werden so fortgesetzt.

Die im Rahmen des Personalmarketings verwendete Bildsprache und Texte geben Interessierten erste Antworten auf folgende Fragen:

- Bin ich gemeint?
- Fühle ich mich ganz persönlich angesprochen?
- Auf welchen Arbeitskontext würde ich in der Organisation treffen und kann ich mir eine Tätigkeit in diesem Kontext vorstellen?

### CHECKLISTE ZU DIVERSITYGERECHTER BILDSPRACHE UND DEM VERFASSEN VON DIVERSITYGERECHTEN TEXTEN

Die folgenden beiden Checklisten (diversitygerechte Bildsprache, Verfassen diversitygerechter Texte) geben Hinweise, worauf Sie bei der Erstellung von Kampagnen, audio-visuellen Produkten oder Materialien achten sollten und geben konkrete Beispiele.

Einige dieser Hinweise finden Sie zum Beispiel in dem Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung“.

#### Ein Hinweis zum Einstieg:

Beim Check Ihrer Marketingmaterialien oder Ihrer Website nehmen Sie alle verwendeten Bilder in den Blick und untersuchen sie in ihrer Gesamtheit auf Binnenpluralität. „Der dahinterliegende Gedanke ist, dass sich Diversität über die Gesamtheit einer Einheit herstellt – sei es einer Broschüre, einer Website oder einer zusammengehörenden Bilderstrecke – und nicht über einzelne Bilder“ (Goethe Universität, Frankfurt am Main 2016). Es geht nicht darum, die gesamte Vielfalt auf einem Bild darstellen zu müssen. Wenn z. B. ein Bild ausschließlich die Dimension Behinderung fokussiert, können weitere Dimensionen in anderen Bildern berücksichtigt werden, z. B. Geschlecht, Alter, Körperform, Hautfarbe.

37 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018a): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung\\_in\\_stellenanzeigen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung_in_stellenanzeigen.html) (Zugriff: 31.01.2022).

38 Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2020): Vielfalt zum Ausdruck bringen! Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung, S.23. Die Broschüre enthält viele weitere Hinweise bezüglich einer diversitygerechten und diskriminierungskritischen Text- und Bildsprache und nimmt dabei verschiedene Diversity-Dimensionen in den Blick, zu finden unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/> (Zugriff: 31.01.2022).



Worauf sollte ich achten	So könnte es gehen ...
<p>Die Bilder (auch Grafiken und Schaubilder) in Marketing-Materialien spiegeln die gesellschaftliche Vielfalt wider.</p>	<p>Es sind u.a. Menschen mit unterschiedlichen Körpern und Körperformen, Menschen mit Behinderungen, Trans*Personen, Menschen unterschiedlichen Alters und Menschen mit Migrationsgeschichte, Schwarze Menschen, People of Color abgebildet. Diversity ist dabei auch intersektional abgebildet, z.B. sind Frauen of Color mit einer Hörbehinderung, muslimische Schwarze Personen oder barrierefreie Arbeitsplätze für Auszubildende mit Sehbehinderungen zu sehen.</p>
<p>Texte und Bildsprache sind möglichst frei von stereotypen Darstellungen.</p>	<p>Pinkstinks hat <u>hilfreiche Kriterien und Beispiele</u><sup>39</sup> entwickelt für die Frage, ob (Werbe-)Bilder sexistisch / stereotyp sind oder nicht.</p>
<p>Die Bilder zeigen gezielt Personen, die in den Berufen unterrepräsentiert sind, und gehen so aktiv gegen Klischees vor.</p>	<p>Es sind z.B. Frauen in Technikberufen abgebildet oder Schwarze Personen und People of Color in einer Führungsposition.</p>
<p>Die eigene Website sowie erstellte Videos sind barrierefrei.</p>	<p>Websites können z.B. mit der Tastatur bedient werden und Videos enthalten Untertitel und eine Audiodeskription oder sind in Deutscher Gebärdensprache (DGS).</p>
<p>Menschen aus Gruppen, die von Diskriminierung bedroht sind, nehmen einen prominenten Raum ein.</p>	<p>Sie sind zum Beispiel <u>im Vordergrund stehend</u><sup>40</sup>, als Hauptfiguren der Kampagne oder als <u>Führungskräfte</u> abgebildet.</p> <p><b>Tipp:</b> Weitere visuelle Marker für die Analyse von Bildern sind z.B. die Fokussierung der Schärfe, Lichtsetzung, Bildausschnitt, Umgebung, Kameraperspektive, Blickachsen der Personen und Objekte.</p>
<p>Menschen aus Gruppen, die von Diskriminierung bedroht sind, haben eine aktive Rolle (z. B. als Sprechende, als Erklärende, als Handelnde).</p>	<p>Die <u>Hansestadt Lübeck wirbt mit einem Video</u><sup>41</sup> um neue Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamten, in dem ein Schwarzer Mitarbeiter den Zuschauenden seine Tätigkeit als Verwaltungsfachangestellter in der Behörde vorstellt und in Alltagssituationen (Telefonate, Beratung, Kolleginnen und Kollegen Sachverhalte erklären) gezeigt wird.</p>

39 <https://werbemelder.in/pages/kriterien-und-beispiele> (Zugriff: 31.01.2022)

40 <https://www.istockphoto.com/de/foto/gruppe-erfolgreicher-geschäftsleute-im-amt-gm1164862177-320312402> (Zugriff: 31.01.2022)

41 <https://www.luebeck.de/de/rathaus/videos/ausbildung-und-jobs-in-der-verwaltung.html> (Zugriff: 31.01.2022)

Worauf sollte ich achten	So könnte es gehen ...
<p>Social-Media-Kanäle stellen Mitarbeitende mit diversen Profilen vor, die sich zu ihrer Tätigkeit in der Verwaltung äußern und dazu, was sie antreibt.</p>	<p>Das <u>Bezirksamt Neukölln</u> porträtiert die Recruiterin<sup>42</sup> auf Instagram. Sie gibt hier Einblicke in ihren Arbeitsbereich und stellt ihre Vision für die Öffnung der Verwaltung vor<sup>43</sup>.</p> 
<p>Die verwendeten Bilder zeigen diverse Menschen, ohne ein bestimmtes Merkmal zu sehr in den Fokus zu rücken.</p>	<p>Eine <u>Beschäftigte mit Kopftuch</u><sup>44</sup> wird im Arbeitsgeschehen gezeigt, mit ihren Fähigkeiten im beruflichen Handeln und zwischen all ihren Arbeitsmaterialien. Das Kopftuch ist dabei nur ein Bildelement von vielen.</p>
<p>Legen Sie eine interne Datenbank an mit Fotos/Bildern, die die Vielfalt von Menschen in Bezug auf die Diversität der Dimensionen darstellen. Überprüfen Sie diese aus einer diversitygerechten und antidiskriminierenden Perspektive.</p>	<p>Eine umfangreiche Quelle für mögliche Fotos bietet z. B. <u>Gesellschaftsbilder</u><sup>45</sup>. Weitere empfehlenswerte Datenbanken sind <u>Nappy</u><sup>46</sup>, <u>istockphoto</u><sup>47</sup>, <u>Shutterstock</u><sup>48</sup> oder <u>Unsplash</u><sup>49</sup>.</p>

Tabelle 7: Checkliste zu diversitygerechter Bildsprache

Entscheidend ist also nicht nur, wen Sie abbilden, sondern auch wie Sie die Person(en) in Bildern oder Videos präsentieren. Besonders zu berücksichtigen sind Hierarchien auf Bildebenen, die gesellschaftliche Hierarchien und diskriminierende Strukturen verstärken können.

einer Reduzierung von Menschen auf einzelne Merkmale auf der anderen Seite. Gerade deshalb ist eine fortlaufende Reflexion der Bildsprache – am besten mithilfe von Kooperationen mit externen Interessenvertretungen und/oder Fachstellen – von großer Bedeutung.

Insbesondere in der Bildsprache befinden wir uns in einem dauerhaften Spannungsverhältnis zwischen einer diversitygerechten Darstellung von Menschen auf der einen und

42 <https://www.instagram.com/p/CG5N3jALGH5/> (Zugriff: 31.01.2022)

43 <https://www.instagram.com/p/CGzpX2Ao-Be/> (Zugriff: 31.01.2022)

44 <https://www.istockphoto.com/de/foto/reden-sie-es-am-sitzungstisch-gm1227482133-362033746> (Zugriff: 31.01.2022)

45 <https://www.gesellschaftsbilder.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

46 <https://nappy.co/> (Zugriff: 31.01.2022)

47 <https://www.istockphoto.com/de> (Zugriff: 31.01.2022)

48 <https://www.shutterstock.com/de> (Zugriff: 31.01.2022)

49 <https://unsplash.com/> (Zugriff: 31.01.2022)



Neben dem Fokus auf die Bildsprache kann sich Diversityorientierung auch in der Sprache ausdrücken. Dabei sollten Sie folgende Aspekte in den Blick nehmen:

CHECKLISTE FÜR DAS VERFASSEN DIVERSITYGERECHTER TEXTE	
Worauf sollte ich achten	So könnte es gehen ...
Die Marketing-Materialien orientieren sich an Einfacher Sprache oder Leichter Sprache.	Eine Formulierungshilfe für Einfache Sprache bieten die Regeln der Organisation <u>Einfache Sprache Bonn</u> <sup>50</sup> . Einfache Sprache kann z.B. für neu Zugewanderte hilfreich für das Textverständnis sein.  <u>Für Leichte Sprache in Texten gibt es einen hilfreichen Leitfaden auf der Online Plattform wayin</u> <sup>51</sup> . Leichte Sprache passt Texte an die Bedarfe von z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten an.
Die verwendeten Texte sind gendergerecht.	<u>Das Genderwörterbuch</u> <sup>52</sup> kann eine Hilfe bei der Erstellung sein.
Es werden diversityorientierte und diskriminierungskritische Begriffe genutzt, um Diversity zu beschreiben.	Nutzen Sie Glossare im Internet, z.B. in Bezug auf <u>körperliche/psychische Behinderungen</u> <sup>53</sup> , <u>Trans*Personen</u> oder die <u>Migrationsgesellschaft</u> . <sup>54</sup> Nutzen Sie Selbstbezeichnungen anstatt Fremdzuschreibungen.

50 [https://einfachesprachebonn.de/grundregeln\\_einfache\\_sprache.html](https://einfachesprachebonn.de/grundregeln_einfache_sprache.html) (Zugriff: 31.01.2022)

51 [http://www.wayin-inklusion.de/wp-content/uploads/2020/08/wayin\\_Regeln-Leichte-Sprache.pdf](http://www.wayin-inklusion.de/wp-content/uploads/2020/08/wayin_Regeln-Leichte-Sprache.pdf) (Zugriff: 31.01.2022)

52 <https://geschicktgendern.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

53 <https://leidmedien.de/begriffe/> (Zugriff: 31.01.2022)

54 <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/> (Zugriff: 31.01.2022)



Worauf sollte ich achten	So könnte es gehen ...
Die Materialien zeigen einen niedrighwelligen Weg auf, um mehr über die Diversity-Maßnahmen der Verwaltung zu erfahren.	Der Karriere-Bereich der <u>Bosch-Homepage</u> <sup>55</sup> verweist direkt auf eine Unterseite zum Diversity-Verständnis und den Diversity-Maßnahmen des Unternehmens.
Info-Materialien rund um die beruflichen Einstiegs- und Karriere-möglichkeiten liegen in mehreren Sprachen vor. So ermöglichen Sie es u. a., dass auch Bezugspersonen von interessierten Menschen Zugang zu den Informationen haben.	Die <u>Bundesregierung</u> <sup>56</sup> bietet künftig die Informationen auf ihrem Karriereportal in sechs Sprachen an.
Menschen aus Gruppen, die von Diskriminierung bedroht sind, werden mit ihren Ressourcen und Stärken dargestellt und gezielt gefördert.	Die BVG spricht gezielt die Unterrepräsentanz von Frauen an und lädt Frauen gezielt zu einem Event zum Thema „ <u>Busfahrerin werden</u> “ ein. <sup>57</sup>

Tabelle 8: Checkliste für das Verfassen diversitygerechter Texte

**Diversitätsorientierung kann neben diskriminierungskritischer Sprache und Bebilderung auch in den Prozessen zur Herstellung von Marketingmaterialien verankert werden.**

Ausschreibungen für zu entwickelnde Marketing-Materialien sollten als Anforderung aufnehmen, dass die externen Dienstleistenden bei der Erstellung diversitygerechte Texte und Bildsprache nutzen.<sup>58</sup>

Es ist empfehlenswert, eine Checkliste zu entwickeln, mit der Sie die eingehenden Angebote bewerten und überprüfen. Bei der Erstellung der Checkliste können Sie sich z. B. an den oben genannten Punkten zu Bildsprache, Texten und Barrierefreiheit orientieren. Im Prozess der Erstellung sollten die Zwischenergebnisse kontinuierlich in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung analysiert werden. Während des Entstehungsprozesses sollten Sie Mitarbeitende mit verschiedenen Perspektiven, die zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale und auch externe Interessenvertretungen einbeziehen.

55 <https://www.bosch.com/de/karriere/vielfalt/> (Zugriff: 31.01.2022)

56 <https://www.wir-sind-bund.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

57 <https://karriere.bvg.de/mitteilungen/busfahrerin-werden-so-klappt-der-quereinstieg> (Zugriff: 31.01.2022)

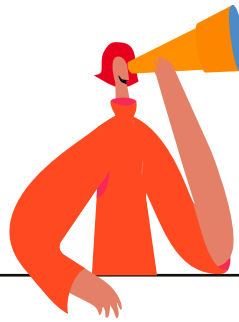
58 Die Anforderungen für die Erstellung eines Videos könnten z. B. wie folgt beschrieben werden: „Diskriminierungssensibles und diversityorientiertes Vorgehen bei der Filmproduktion (u. a. in Bezug auf Bildsprache, Erklärtexte, Barrierefreiheit)“.

# 3.3. DIVERSITYGERECHTE FORMULIERUNGEN IN STELLEN-AUSSCHREIBUNGEN

Diversitygerechte Stellenausschreibungen sind ein wichtiger Schlüssel, um breite, teils unerreichte Zielgruppen anzusprechen und ein erster Schritt, um Barrieren in Einstellungsverfahren abzubauen.

In den Stellenausschreibungen können durch Verwendung bestimmter Formulierungen Hinweise auf die Wertschätzung und Relevanz von Diversity innerhalb der eigenen Behörde platziert werden. Dabei kann es sich einerseits um allgemeine Verweise auf Offenheit gegenüber unterschiedlichen Gruppen, auf die Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt als Bereicherung Ihres Teams oder/und andererseits um spezifische Hinweise auf Nachteilsausgleichsverfahren für bestimmte Zielgruppen handeln. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele solcher Formulierungen, die Sie auf die Bedarfe Ihrer Behörden anpassen können. Darüber hinaus ist die AV Stellenausschreibung (vgl. [Kapitel 1](#)) zu berücksichtigen.





### Allgemeine Textbausteine

„Das Land fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Wir wünschen uns daher ausdrücklich Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, Behinderungen, dem ethnischen Hintergrund, der Religion, Weltanschauung oder sexuellen Identität.“<sup>59</sup>

„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt, insbesondere für Führungspositionen und Positionen des höheren Dienstes. Unsere Behörde orientiert sich am Frauenförderplan und setzt aktiv hier genannte sowie weitere Maßnahmen (u. a. flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle, familienfreundliche Rahmenbedingungen, Anlaufstellen für Beschwerden, regelmäßige Erfassung des Anteils von Frauen in Führungspositionen) um.“<sup>60</sup>

„Wir schätzen die Vielfalt in unserem Team und begrüßen daher alle Bewerbungen von Personen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identität(en), sozialen, ethnischen und religiösen Zugehörigkeiten sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten.“<sup>61</sup>

„Wir sind ein großes Team mit Personen, die sehr unterschiedlich sozialisiert und positioniert sind. Diese Unterschiede und Positionierungen versuchen wir stetig zusammen zu bringen, uns zu ergänzen und voneinander zu lernen. Diskriminierungsfreie Räume gibt es aus unserer Sicht nicht. Auch deshalb arbeiten wir stets an unserer Sensibilisierung, unseren Haltungen und Perspektiven und versuchen dem intersektionalen Ansatz in unserer Arbeit gerecht zu werden. Wir möchten insbesondere mehrsprachige LBT\*I\*Q+ und Nicht-Binäre Schwarze Personen und Personen of Color zu einer Bewerbung ermutigen.“<sup>62</sup>

„Das Team von Floria Moghimi D&I soll eine Vielzahl von Perspektiven und Identitäten repräsentieren. Wir möchten besonders Menschen zur Bewerbung ermutigen, die von struktureller (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind.“<sup>63</sup>

„Bei uns wird Diversity gelebt! Daher freuen wir uns besonders über Bewerbungen von Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, People of Color, Sintize und Sinti, Romnja und Roma und Schwarzen Menschen sowie Personen mit familiärer Migrations- oder Fluchtgeschichte.“<sup>64</sup>

59 Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland - Pfalz

60 Eigene unveröffentlichte Formulierung von BQN Berlin e.V.

61 BQN Berlin e.V.

62 Angelehnt an eine Stellenanzeige von LesMigraS e.V.

63 Floria Moghimi D&I

64 Citizens for Europe gUG

### HINWEISE ZUM NACHTEILSAUSGLEICHsverfahren

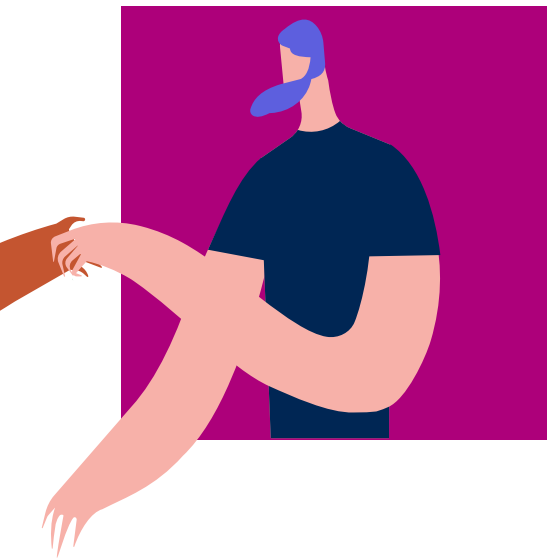
Nutzen Sie gezielte Hinweise angelehnt an die AV Stellenausschreibungen und die gesetzlichen Vorgaben, vgl. Kapitel 1:

- Schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden im Rahmen von Stellenbesetzungen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
- Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle mindestens 50 Prozent beträgt.
- Personen mit Migrationshintergrund sollen bei Einstellungen in besonderem Maße berücksichtigt werden, um den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in jeder Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen öffentlichen Stelle mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins abzubilden.

**Empfehlungen für die Zukunft:** Um Nachteilsausgleiche zu erwirken, reicht die Ansprache der oben genannten Gruppe nicht aus. Perspektivisch sollten weitere sogenannte positive Maßnahmen nach §5 AGG umgesetzt werden, auch mit dem Blick auf weitere Gruppen wie Menschen mit Rassismuserfahrung, Trans\*- und Inter\*-Personen. Diese positiven Maßnahmen können sich auf die Einladung zu Bewerbungsgesprächen oder auf die Einstellung beziehen (z. B. orientiert an einer Zielquote).



Tabelle 9: Beispiele für diversitygerechte Formulierungen in Stellenausschreibungen



### Weitere allgemeine Empfehlungen zu Stellenausschreibungen:

- Verwenden Sie idealerweise gendergerechte Formulierungen wie „Mitarbeitende“, „Beschäftigte“ oder „Führungskraft“ für die Beschreibung der Stelle, um Menschen mit allen Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Ist dies nicht möglich, ist gemäß der AV Stellenausschreibung sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden und ein Klammerzusatz „(m/w/d)“ anzufügen.
- Stellen Sie die zuständige Ansprechperson mit ihren Pronomen (sie/er/kein Pronomen<sup>65</sup>) vor. Damit leisten Sie einen Beitrag zur Normalisierung der Vorstellung mit Pronomen. Gleichzeitig machen Sie es leichter für transgeschlechtliche und nicht-binäre Personen, die ihre Pronomen zwangsläufig immer mit vorstellen, um nicht mit dem falschen Pronomen angesprochen zu werden. Sie signalisieren Offenheit gegenüber der Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten.
- Verwenden Sie bekannte Selbstbezeichnungen anstatt Fremdbezeichnungen (z. B. Menschen mit Behinderungen anstatt handicap oder besondere Bedürfnisse).
- Verweisen Sie auf Transfreundlichkeit im Unternehmen mit Verweis zum Beispiel auf Transitionsrichtlinien, wenn es diese gibt.<sup>66</sup>
- Verweisen Sie offen auf den Stand der diversityorientierten Öffnung in Ihrer Behörde und präsentieren Sie sich als „lernende Organisation“, z. B. „Wir sind nicht frei von diskriminierenden Praxen, aber uns ist es wichtig, sich dieser bewusst zu werden und sie abzubauen. Wir nahmen am Projekt XYZ in Bezug auf diversityorientierte Öffnung teil.“
- Verweisen Sie auf die Beschwerdestellen wie zum Beispiel die AGG-Beschwerdestelle in der Behörde sowie auf bestehende Mitarbeitendennetzwerke.

<sup>66</sup> Für weitere Informationen sind die Empfehlungen des Projektes Trans\* in Arbeit hilfreich: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/> (Zugriff: 31.01.2022)

<sup>65</sup> Neben den binären Pronomen gibt es noch weitere Pronomen, die Personen für sich verwenden, wie zum Beispiel „dey“ oder „sier“.

## 3.4. KOOPERATIONEN

Kooperationen im Diversity-Personalmarketing zielen darauf ab, die eigene Attraktivität als Arbeitgebende auch bei bisher unterrepräsentierten und nicht erreichten Gruppen bzw. neuen Zielgruppen zu steigern und die Bedürfnisse dieser besser zu erfassen.

Für die Ansprache unterrepräsentierter Gruppen ist es empfehlenswert, sich mit weiteren“ Organisations-einheiten der Verwaltung im Bereich Diversity zu vernetzen und zunächst **verwaltungsinterne Strukturen** zu berücksichtigen:

- Gibt es in Ihrer Behörde ein LSBTQIA\*-Netzwerk, ein Netzwerk von Mitarbeitenden mit Behinderungen, Schwarze Menschen und People of Color (POC)-Mitarbeitenden, Frauen-Netzwerk?
- Können Sie die hausinternen Gremien wie z. B. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauenvertreterin, Jugend- und Auszubildendenvertretung ansprechen?
- Welche Diversity-Ansprechpersonen<sup>67</sup> gibt es in ihrem Haus? Sind die Aufgabenbereiche und Kontaktdaten hausintern und öffentlich zugänglich?
- Welche behördenübergreifenden verwaltungsinternen Gremien und Netzwerke können angefragt

werden (z. B. Hauptpersonalrat, Hauptschwerbehindertenvertretung, Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit)?

- Kennen Sie Personen in anderen Behörden mit vergleichbaren Fragen, Themen und Herausforderungen, mit denen Sie sich austauschen können (z. B. andere Personen im Fachbereich Personalgewinnung oder Personalmanagement sowie Arbeitskreise der Berliner Bewerbungsbüros)?

Die Anknüpfung an verwaltungsinterne Strukturen ist jedoch nicht immer ausreichend für umfassende diversitygerechte Ansprachen. Es lohnt sich, externe Kooperationen wie z. B. spezielle **Fachverbände, Vereinigungen, Initiativen, Vertretungen, Gewerkschaften oder ähnliche Institutionen** anzusprechen, die die entsprechenden Zielgruppen vertreten. Um z. B. den Anteil von Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte in Ihrer Behörde zu erhöhen, können Sie mit (Dach-)Verbänden oder Vertretungen, die Menschen mit Migrationsgeschichte repräsentieren, kooperieren. Viele dieser Verbände und Vertretungen haben Newsletter oder können auf spezialisierte Stellenbörsen aufmerksam machen. Sie können zu weiteren Beratungsangeboten in ihren Netzwerken vermitteln und haben Expertise in Bezug auf die Bedürfnisse der Zielgruppe.

<sup>67</sup> Bereits im Jahr 2018 hat die LADS alle Senats- und Bezirksverwaltungen aufgefordert, Diversity-Ansprechpersonen zu benennen. Diese sollen Diversity-Aktivitäten in den Häusern anstoßen, darüber informieren bzw. diese koordinieren. Mehr Informationen dazu finden sich auch im Diversity-Landesprogramm.

## Sollte die Kooperation erfolgreich verlaufen, ist es eine Win-Win Situation für alle.

Sollte die Kooperation erfolgreich verlaufen, ist es eine Win-Win Situation für alle: Die Verwaltung hat ihren Bekanntheitsgrad vergrößert, eventuell sogar eine Stelle besetzen können, und die Organisation hat Zugänge und Teilhabe für den von ihnen vertretenen Personenkreis generiert.

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sollten folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- Raum für Austausch und gegenseitiges Kennenlernen: Seien Sie transparent bezüglich des Ist-Standes Ihrer Behörde in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung, Ihrer eigenen Interessen, Ziele und Ihres Veränderungswunsches in Bezug auf diversityorientierte Personalgewinnung
- Lassen Sie zu, dass die Organisationen ihre Ziele, Perspektiven und Bedarfe äußern und dass diese in die Ausgestaltung der Kooperation einfließen können
- Stellen Sie ausreichend Ressourcen für die Kooperation zur Verfügung: z. B. Räume, angemessene Honorare für fachliche Expertise/Inputs, Zugang zu behördeninternen Netzwerken, finanzielle Budgets für die Umsetzung von Aktivitäten
- Seien Sie offen für die Perspektiven und Bedarfe der Menschen, die die Organisationen vertreten
- Holen Sie Feedback und Hinweise

zu Personalgewinnungsaktivitäten und ggf. notwendigen Veränderungen und Anpassungen ein

- Seien Sie bereit, das eigene Handeln im Umgang mit den Organisationen diskriminierungskritisch zu hinterfragen und zu reflektieren

### Kooperationen im Rahmen von diversitygerechtem Ausbildungsmarketing

Um zukünftige jüngere Fachkräfte anzusprechen und sie langfristig an das Unternehmen zu binden, ist ein funktionierendes Ausbildungsmarketing wichtig. In diesem Zusammenhang ergeben sich mehrere Kooperationsmöglichkeiten.

Einige Unternehmen kooperieren bereits mit Schulen in ihrem Sozialraum, z. B. durch regelmäßige berufsorientierende Veranstaltungen oder Angebote von Praktikumsplätzen. Es gibt aber auch Initiativen, die berufsorientierende Angebote für eine Vielzahl von Schulen anbieten (z. B. Berlin braucht dich!<sup>68</sup>, Girls' Day und Boys' Day<sup>69</sup>).

Weitere Kooperationsmöglichkeiten im schulischen Kontext finden sich in den **Oberstufenzentren** und hier

<sup>68</sup> <https://www.berlin-braucht-dich.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

<sup>69</sup> <https://www.berlin.de/sen/frauen/bildung/boys-day/> und <https://www.berlin.de/sen/frauen/bildung/girls-day/> (Zugriff: 31.01.2022)

insbesondere in den Klassen der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung (IBA). In diesem Lehrgang erhalten Schülerinnen und Schüler eine Grundbildung in dem spezifisch gewählten Berufsfeld (z. B. Wirtschaft, Verwaltung, Recht) und haben die Möglichkeit, ihren Schulabschluss zu verbessern. Dazu müssen sie ein längeres Praktikum im Berufsfeld absolvieren – eine ideale Möglichkeit, um zukünftige Fachkräfte kennenzulernen und zu binden.

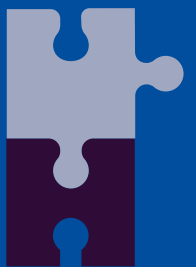
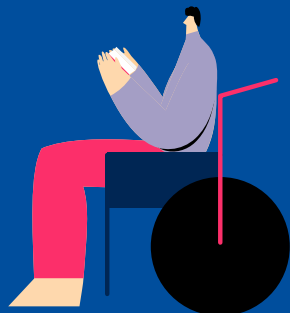
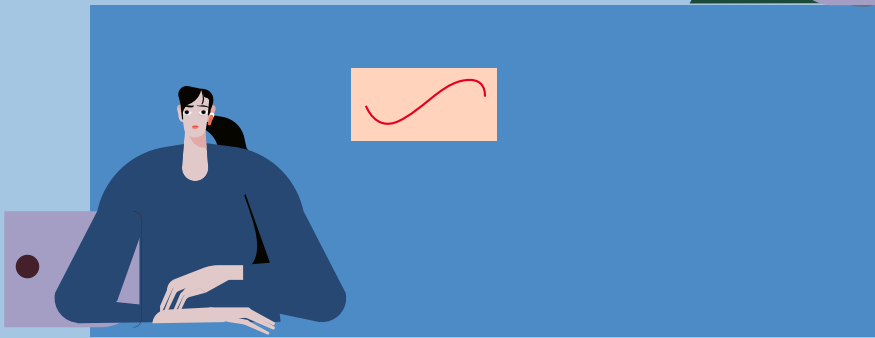
Zuletzt gibt es **Kooperationsmöglichkeiten** mit Bildungsträgern. Diese bieten eine Ausbildungsvorbereitung in verschiedenen Berufsfeldern an (z. B. BWK - BildungWerk in Kreuzberg GmbH<sup>70</sup> im Öffentlichen Dienst). Zudem gibt es weitere Träger, die Unterstützung für junge Menschen bieten, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben (z. B. BNA - Berliner Netzwerk für Ausbildung<sup>71</sup>, KAUSA Servicestelle<sup>72</sup>) oder spezifische Angebote für Schwarze Jugendliche (EOTO Jugendarbeit<sup>73</sup>).

<sup>70</sup> <http://www.bwk-berlin.de/start.html> (Zugriff: 31.01.2022)

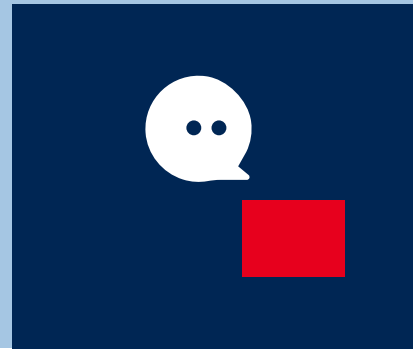
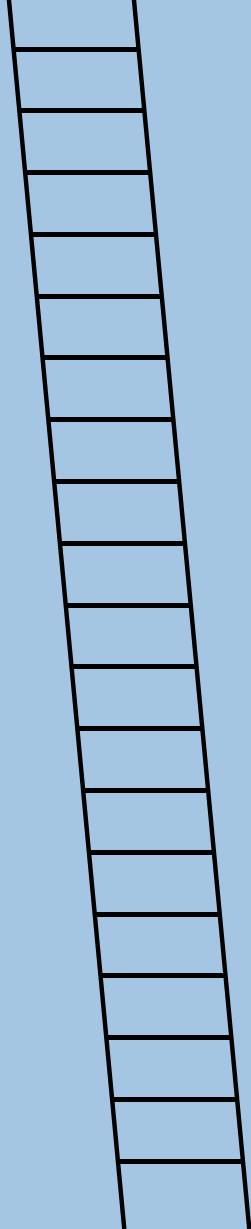
<sup>71</sup> <https://www.bna-berlin.de/> (Zugriff: 31.01.2022)

<sup>72</sup> <https://www.bwk-berlin.de/kausa-80.html> (Zugriff: 30.05.2022)

<sup>73</sup> <https://www.eoto-archiv.de/junge-menschen/> (Zugriff: 31.01.2022)







4.

**AUSWAHL-  
VERFAHREN**

**DIVERSITY-  
ORIENTIERT  
AUSRICHTEN**

# INVESTITIONEN IN DIVERSITY-GERECHTE AUSWAHLPROZESSE

Personalauswahlverfahren sind aufwändig: Sie binden personelle und finanzielle Ressourcen. Umso wichtiger ist es, die Verfahren effizient zu gestalten, um zeitnah Mitarbeitende zu gewinnen, die dauerhaft ihre Aufgaben gut und gerne erledigen und bestehende Teams mit neuen Kompetenzen, Potenzialen und Perspektiven ergänzen.

Es lohnt sich zum einen und ist zum anderen zwingend erforderlich, in professionelle diversitygerechte Auswahlprozesse zu investieren, um bisher fehlende Expertisen und Perspektiven in die Belegschaft zu holen und dem gesetzlichen Auftrag sowie den entsprechenden Berichtspflichten nachzukommen.

Darüber hinaus bergen nicht nur das Personalmarketing und die Stellenausschreibung Diskriminierungspotenziale, sondern auch das Auswahlverfahren. Es ist wissenschaftlich belegt, dass „bei Personalentscheidungen insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und ältere Personen bei gleicher Qualifikation

oft schlechter bewertet werden.“<sup>74</sup> In den meisten Fällen resultieren Benachteiligungen aus unbewussten Assoziationen, stereotypen Zuschreibungen oder auch der Bevorzugung der eigenen Gruppe. Arbeitgebende bzw. Dienststellen haben ein Interesse daran, die am besten geeigneten Bewerbenden zu gewinnen. Unterbewusste Benachteiligungen im Auswahlprozess laufen diesem Interesse jedoch entgegen.

Dienststellen sollten durch diversitysensible Auswahlverfahren sicherstellen, dass Chancengleichheit für alle Bewerbenden gewährleistet ist, d. h.

dass Auswahlentscheidungen weitestgehend objektiv – wohlwissend, dass eine hundertprozentige Objektivität nicht gewährleistet werden kann –, fair und diskriminierungssensibel getroffen werden.

Die DIN 33430<sup>75</sup> bietet die Basis der eignungsdiagnostischen Arbeit im Öffentlichen Dienst des Landes Berlin. Sie ist eine Norm, die eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für Anforderungen an eine berufsbezogene Eignungsdiagnostik und somit auch für das Auswahlverfahren darstellt. Bei genauer Einhaltung beugt sie Interpretationsfehlern vor und verhindert Ungleichbehandlungen im Auswahlprozess.

Die diversitygerechte Durchführung von Auswahlverfahren umfasst mehrere Aspekte: In diesem Kapitel geht es um die Auswahlkommission (Kapitel 4.1), ihre Zusammensetzung und Hürden, die Sichtung der Bewerbungsunterlagen (Kapitel 4.2) sowie diversitygerechte Auswahlinstrumente (Kapitel 4.3).

74 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! Leitfaeden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden_fair_in_den_job.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (Zugriff: 18.01.2022).

75 DIN (2002). DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Berlin: Beuth, zu finden unter: <https://link.springer.com/content/pdf/bbm%3A978-3-531-91829-7%2F1.pdf> (Zugriff: 30.01.2022).

# 4.1. AUSWAHLKOMMISSION

## Standards für einen diskriminierungskritischen Auswahlprozess

Aufgabe der Auswahlkommission ist es, fundierte und unvoreingenommene Eignungsbeurteilungen zu treffen, das Interview diskriminierungssensibel zu führen sowie die eigene Organisation, Abteilung oder auch das Team positiv zu repräsentieren.

Um eine diskriminierungssensible Umsetzung der Gespräche sicherzustellen, sind neben den bewertenden Beobachtenden auch Mitglieder der Personal- bzw. Interessenvertretungen in Auswahlgesprächen anwesend.

Die Auswahlkommission kann wesentlich zur Minimierung von Diskriminierungspotenzialen in Auswahlgesprächen beitragen, indem sie:

- die zu beachtenden antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben kennt,
- weiß, welche Fragen in Interviews (nicht) zulässig sind (siehe [Kapitel 4.3.2, Tabelle 13](#)),
- weiß, welchen Einfluss Stereotype oder andere Urteils- und Wahrnehmungsverzerrungen auf die Entscheidungsfindung haben können (siehe [Kapitel 4.3.3, Tabelle 14](#)).
- Durch regelmäßige Beobachtendenschulungen können alle an Auswahlgesprächen beteiligten Personen mehr Sicherheit in der Umsetzung diskriminierungssensibler Auswahlverfahren gewinnen (siehe [Kapitel 4.3.2](#)), ihre Entscheidung objektivieren und auch wechselnden/neuen Anforderungen gerecht werden.



# 4.1.1. ROLLEN UND ZUSAMMENARBEIT IN DER AUSWAHLKOMMISSION



Eine diversitybewusste Zusammensetzung der Auswahlkommission kann aus unterschiedlichen Gründen zu mehr Diversityorientierung und Diskriminierungssensibilität beitragen:

- Bewerbende identifizieren sich besser oder leichter mit der Verwaltung bzw. der Dienststelle, wenn das Gefühl erzeugt wird: „Es gibt hier Personen wie mich“.
- Eine Vielfalt von Perspektiven auf die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerbenden führt zu einer differenzierteren Sicht auf die Bewerbenden.
- Diskriminierungspotenziale hinsichtlich spezifischer Merkmale werden durch den Einsatz von Vertretungen minimiert (Frauenvertreterinnen, Schwerbehindertenvertretungen).

Die Zusammensetzung kann in unterschiedlichen Berufsgruppen verschieden aussehen, z. B. durch den gezielten Einsatz von Kommissionsmitgliedern unterschiedlichen Alters in der Besetzung von Leitungspositionen oder von mehr Frauen in der Auswahl für technische Berufsfelder. Idealerweise sind Personen mit eignungsdiagnostischen Kenntnissen beteiligt.

Auswahlkommissionen arbeiten bestenfalls mithilfe standardisierter Instrumente (strukturierter Leitfäden, vorab definierter Bewertungskriterien etc.) routiniert zusammen. Insbeson-

dere wenn mehrere Personen aus einer Abteilung/einem Referat an der Auswahl beteiligt sind oder Personen bereits mehrere Auswahlprozesse gemeinsam durchgeführt haben, ist die Reflexion eingespielter Routinen und Praktiken besonders wichtig: Beispielsweise können Aussagen von Leitungspersonen die Bewertung anderer Kommissionsmitglieder (unbewusst) beeinflussen.

Mögliche Reflexionsfragen zur Minimierung dieser Effekte:

Stimme ich der Person zu, weil ich ähnliche Beobachtungen gemacht habe oder

- möchte ich ungern (m)einer Führungskraft widersprechen?
- spreche ich ihr eine größere Eignungsfeststellungskompetenz zu?
- möchte ich nicht als einzige Person abweichen?
- spreche ich Personen mit mehr Berufserfahrung grundsätzlich mehr Kompetenz bei der Auswahlentscheidung zu?

## 4.1.2. ANFORDERUNGEN AN DIE DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE, DIVERSITYORIENTIERTE AUSWAHLKOMMISSION

Sich im Rahmen laufender Auswahlverfahren für die Förderung von Vielfalt und Sicherstellung von Antidiskriminierung einzusetzen, erfordert Diversity-Kompetenzen bei den Mitgliedern der Auswahlkommission. Fehlentscheidungen, die auf Ähnlichkeitsfehlern beruhen, können so minimiert werden. Der Wissens- und Kompetenzaufbau und -ausbau ist insbesondere zu folgenden Elementen oder Fragestellungen erforderlich, s. auch Kapitel 2 (Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz):

- Kenntnisse über die Vielfalt von Menschen und über antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen (u. a. AGG, LADG, LGG, PartMigG, UntSexIdGIG<sup>76</sup>, VV Inklusion behinderter Menschen).
- Wissen zu Lebens- und Bedarflagen diskriminierter Gruppen und deren Diskriminierungserfahrungen.
- Haltung, die Diversity als Gewinn und Bereicherung für die Dienststelle sieht, z. B. durch mehr Variationen der Lösungswege oder Sprachenvielfalt.
- Kenntnisse über bzw. Reflexion von Wahrnehmungs- und Entscheidungsfehlern im Rahmen von Auswahlprozessen.

Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei anderen zu erkennen und zu bewerten, erfordert eigene entsprechende Kompetenzen und eine Reflexionsbereitschaft. Besonders Verfahrensbeteiligte sind eingeladen, ihre Diversity-Kompetenzen im Rahmen von Schulungen auf- und auszubauen, um diese anspruchsvolle Aufgabe gut umsetzen zu können.



<sup>76</sup> Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGIG BE)

## 4.2. BEWERBUNGS- UNTERLAGEN - PRÜFUNG FORMALER KRITERIEN

Anhand der Bewerbungsunterlagen verschaffen sich Dienststellen einen ersten Eindruck von den Bewerbenden. Dieser erste Eindruck kann entscheidend sein, ob eine Person zum weiteren Auswahlverfahren eingeladen wird oder nicht.

### 4.2.1. VORAUSWAHL:

Prüfung vergleichbarer Qualifikationen und Kompetenzen

**Bitte beachten Sie:** Nicht alle Bewerbenden sortieren und dokumentieren Abschlüsse und Berufserfahrungen unter denselben Abschnitten im Lebenslauf. Damit qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten bei der Auswahl nicht übersehen werden, lohnt es sich, auch die Abschnitte zu Ehrenamt, Hobbies und Sonstiges im Hinblick auf vergleichbare Qualifikationen zu prüfen.

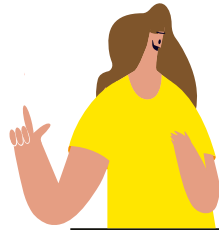
Bei der Bewerbung von Trans-Menschen kann es dazu kommen, dass Zeugnisse fehlen, sie mit verschiedenen Vornamen ausgestellt sind oder der Lebenslauf ungeklärte ‚Lücken‘

aufweist. Bevor die Unterlagen deshalb auf dem Absagestapel landen, lohnt sich ein zweiter Blick. Ungereimtheiten lassen sich im Vorstellungsgespräch klären, zu dem Sie die Person auf Grundlage ihrer Qualifikationen einladen.<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (o.J.): Trans\* im Personalmanagement. Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR, zu finden unter: [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/lstbi/materialien/tia/tia\\_personalmanagement\\_bf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lstbi/materialien/tia/tia_personalmanagement_bf.pdf) (Zugriff: 18.01.2022).

## 4.2.2. VORBEREITUNG AUSWAHLGESPRÄCH:

Sichtung durch die Auswahlkommission



### GUT ZU WISSEN:

Gerade für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger kann es schwer sein, ein Anschreiben zu verfassen. Konkrete systematische Fragen in der Stellenausschreibung können Bewerbenden eine Orientierung und Anregungen für das Bewerbungsschreiben geben und gleichzeitig für die Auswahl erforderliche Informationen zur Motivation, Qualifikation und Eignung der Personen erfragen.

### Zum Beispiel:

Welche Aspekte des Berufs finden Sie besonders spannend und wieso?  
 Welche Eigenschaften bringen Sie mit, die in dem Beruf von Vorteil sind?  
 Welche Vorerfahrungen haben Sie, die Ihnen helfen, die Aufgaben in dem Beruf auszuführen?

Bereits die vorbereitende Sichtung von Bewerbungsschreiben, Lebensläufen und beigefügten Nachweisen durch die Auswahlkommission birgt Diskriminierungspotenziale: Der Name, das Alter, das Geschlecht, oder auch ‚Lücken‘ im Lebenslauf (z. B. aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) können bestimmte Vorstellungen über die Bewerbenden erzeugen, zu Vorurteilen führen und das bevorstehende Auswahlverfahren positiv/negativ beeinflussen. Auch sprachlicher Ausdruck sowie Layout der Unterlagen können für die Verfahrensbeteiligten unterschiedlich ansprechend sein und unbewusst im Vorfeld des Auswahlgesprächs eine Erwartungshaltung gegenüber den Bewerbenden schüren. Um individuellen Verzerrungen vorzubeugen, können folgende Fragen bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen hilfreich sein:

- Hat die Bewertung des sprachlichen Ausdrucks und Layouts der Unterlagen einen Bezug zum Anforderungsprofil? Oder spiegelt diese meinen persönlichen Anspruch wider?
- Ist es wichtig für die Bewertung der Eignung und Qualifikation, dass Bewerbungsunterlagen bestimmten gängigen Konventionen folgen?
- Welche meiner ersten Eindrücke könnten von den in [Kapitel 4.3.3](#) genannten Beobachtungsfehlern geprägt sein?

**Gesetzliche Vorgaben zur Einladung unterrepräsentierter Gruppen**

In Bezug auf unterschiedliche geschützte Merkmale gibt es gesetzliche Vorgaben zur gezielten Einladung von Bewerbenden bei gleicher Qualifikation:

Merkmal	Rechtsgrundlage	Normtext
Geschlecht	§ 6 Abs.1 LGG	In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
Behinderungen	VV Inklusion behinderter Menschen (3.4.1)	3.4.1 - Nach §165 Satz 3 und 4 SGB IX werden alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch oder Auswahlgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Dies gilt sowohl für externe, als auch für bereits in der Berliner Verwaltung beschäftigte Bewerberinnen und Bewerber. Die fehlende fachliche Eignung muss „offensichtlich“, das heißt zweifelsfrei erkennbar und nachweisbar sein. Eine lediglich vermutete oder mögliche Nichteignung reicht nicht aus. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen. Offensichtlich ungeeignet ist hier insbesondere, wer tarif- oder beamtenrechtlich zwingend vorgeschriebene Ausbildungs-, Prüfungs- und/oder Fortbildungsvoraussetzungen nicht erfüllt.
Migrationshintergrund	§11 Abs.1 PartMigG	Es sind mindestens so viele Personen mit Migrationshintergrund zu Bewerbungsgesprächen einzuladen, wie es ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung entspricht, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in ausreichender Zahl vorliegen.

Tabelle 10: Gesetzliche Vorgaben zur Einladung unterrepräsentierter Gruppen



### Gesetzliche Vorgaben zur Einstellung unterrepräsentierter Gruppen

Das Land Berlin erlaubt es und verpflichtet den Öffentlichen Dienst mittels verschiedener gesetzlicher Vorgaben, Unterrepräsentanzen bestimmter Gruppen (z. B. Frauen, Menschen mit Behinderungen, Personen mit Migrationsgeschichte) sowie strukturelle

Benachteiligungen durch positive Maßnahmen aktiv auszugleichen – wie die bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation – unter Einhaltung des Prinzips der Bestenauslese. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) beispielsweise verpflichtet gesetzlich dazu, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

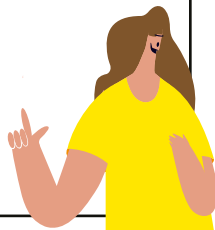
Merkmal	Rechtsgrundlage	Normtext
Frauen	§ 8 Absatz 1 und Absatz 2 LGG  § 7 Absatz 2 und Absatz 3 LGG	<p>Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, zu übernehmen oder zu befördern, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.</p> <p>Ausbildungsplätze, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben. Bei mangelnden Bewerbungen von Frauen ist die Ausschreibung zu wiederholen – erst danach ist eine Vergabe der Ausbildungsplätze nach Bewerbungslage möglich.</p>
Behinderungen	AV Stellenausschreibung (3.), vgl. auch VV Inklusion behinderter Menschen (3.4.4)	In Stellenausschreibungen ist ferner darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) bevorzugt berücksichtigt werden.
Migrationshintergrund	§ 12 Absatz 1 PartMigG	Personen mit Migrationshintergrund, die eine zur Besetzung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) haben, sollen 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, 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. Die Vorgaben des § 8 des Landesgleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des SGB IX bleiben davon unberührt.

Tabelle 11: Gesetzliche Vorgaben zur Einstellung unterrepräsentierter Gruppen

# 4.3. DIVERSITY-ORIENTIERTE AUSWAHLINSTRUMENTE

Je nach Stellenbesetzungsverfahren sind der Einsatz und die Kombination verschiedener Auswahlinstrumente erforderlich und in den meisten Verfahren empfehlenswert, um eine höhere Treffsicherheit bei der Auswahlentscheidung zu erhalten. Die diversitygerechte Ausgestaltung dieser Instrumente wird im weiteren Verlauf dieses Unterkapitels geschildert.

Übergeordnet gibt es einige Empfehlungen und Reflexionsfragen, die für alle Auswahlinstrumente gelten:



Welche Hilfsmittel (z. B. Zeitverlängerung, Erholungspausen, Gebärdendolmetscherinnen und -dolmetscher, Computer mit Programmen für Menschen mit Sehbehinderungen) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit den schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und entsprechend umzusetzen. (VV Inklusion, 4.2)

## TIPPS ZUR VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG EINES DIVERSITYGERECHTEN AUSWAHLVERFAHRENS:

Fragen Sie vorab nach den Bedarfen der Bewerbenden:

- Können alle Bewerbenden die Treppen nutzen oder gibt es die Möglichkeit, einen Fahrstuhl zu nutzen?
- Brauchen gehörlose Bewerbende eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher oder ist es möglich, das Auswahlverfahren lediglich schriftlich zu durchlaufen?
- Brauchen Bewerbende Unterstützung oder mehr Zeit beim Bearbeiten der Arbeitsblätter (z. B. bei Personen mit Legasthenie, Personen mit Sehbehinderungen, Personen mit ADHS oder Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist)?
- Schaffen Sie einen einladenden Rahmen!
- „Übersetzen“ Sie das Anforderungsprofil in Aufgabenstellungen, die sich vor allem am zum Teil sehr unterschiedlichen Alltag und Vorwissen der Bewerbenden orientieren, statt ausgeprägtes Wissen über interne Abläufe und Fachbegriffe vorauszusetzen (z. B. ein Rollenspiel zum Verkauf eines Handys, anstatt ein Beratungsgespräch mit Bürgerinnen und Bürger, die ein spezifisches Problem, wie die Anerkennung von Dokumenten, haben).
- Seien Sie transparent in der Vorgehensweise des Auswahlverfahrens, stellen Sie die Auswahlkommission und die Arbeitsbereiche der Mitarbeitenden vor.

## 4.3.1. EIGNUNGSTESTS UND ASSESSMENT CENTER

### Assessment Center (AC)

Auswahlverfahren über ein Assessment Center durchzuführen, bietet einige Vorteile: So gibt es den Bewerbenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen handlungsorientiert in verschiedenen Aufgabentypen am Berufsalltag unter Beweis zu stellen. Durch das aktive Tun bei den Bewerbenden kann z. B. ein wertschätzender Umgang im Team direkt beobachtet werden – anders als in einem Interview, wo die Kompetenz praktisch nicht erfasst werden kann. Das AC setzt sich meist aus dem Interview und weiterführenden Aufgabentypen zusammen, wie zum Beispiel einer Gruppenaufgabe oder einer Präsentation. Die verwendeten Aufgabentypen sind abhängig von den im Anforderungsprofil geforderten Kompetenzen.

Folgende Empfehlungen unterstützen bei der Durchführung eines diversitygerechten Assessment Centers:

- Stellen Sie die Gruppen in einem AC so zusammen, dass die Bewerbenden ähnliche Positionierungen haben (z. B. eine Gruppe mit direkten Schulabgängerinnen und -abgängern, eine Gruppe mit Personen ü50, eine Gruppe mit Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist...). Das verringert Unsicherheiten bei Personen, die strukturelle Nachteile durch ihre Positionierung haben.
- Prüfen Sie die jeweiligen Kompetenzen in mindestens zwei Aufgabentypen ab, so dass sichergestellt werden kann, dass die gezeigten Kompetenzen der Bewerbenden nicht von den Aufgabentypen abhängig sind (z. B. könnte „Kommunikationskompetenz“ in einem Rollenspiel und einer Gruppenaufgabe geprüft werden). Geben Sie bei jeder neuen Aufgabe den Bewerbenden eine neue Chance, ihr Potenzial zu zeigen.
- Achten Sie darauf, dass es zu keiner stereotypischen Rollenverteilung (z. B. bei Gruppenarbeiten) kommt (z. B. Frauen als Protokollantin). Andernfalls intervenieren Sie und begründen Sie Ihre Intervention.
- Achten Sie darauf, ob diskriminierungskritische Äußerungen fallen oder Verhalten gezeigt wird, das die Möglichkeit von Bewerbenden, das eigene Potenzial zu zeigen, einschränkt, z. B. Bewerbende mit sichtbaren Behinderungen werden im gemeinsamen Tun trotz guter Ideen übergangen und mit Hilfsaufgaben beauftragt.
- Stellen Sie zu Beginn die Prinzipien des Miteinanders für das AC oder das Auswahlgespräch vor.
- Intervenieren Sie bei diskriminierenden Aussagen oder Handlungen.
- Machen Sie transparent, warum Sie ein AC einsetzen.

### Eignungstests

Einstellungs- oder Eignungstests zur Personalauswahl dienen Behörden dazu, insbesondere bei überdurchschnittlich vielen Bewerbungen eine Vorauswahl geeigneter zukünftiger Mitarbeitenden zu ermitteln und verwertbare Informationen über ihr Kompetenzprofil zu erhalten. Im Rahmen der diversityorientierten Personalgewinnung ist es von zentraler Bedeutung, sich mit der Frage zu beschäftigen, inwiefern diese Eignungstests ausgrenzend und diskriminierend wirken und diversen biografischen Hintergründen, Lebens- und Entwicklungserfahrungen gerecht werden.

Off stellen die Fragen der Tests Barrieren dar, da sie auf vermeintliches Allgemeinwissen rekurrieren, das nicht von allen Bewerbenden gleichermaßen abrufbar ist. Das gilt beispielsweise für Menschen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, Personen, deren Eltern nicht studiert haben, Personen jüngeren Lebensalters oder auch Personen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind.

Da Auswahltests in der Regel von externen Anbietenden eingekauft werden, liegt eine Bearbeitung, Anpassung oder auch Weiterentwicklung nicht unbedingt in den Händen der Dienststellen selbst. Wichtig ist: Es muss hinterfragt werden, ob durch den eingesetzten Test tatsächlich

die Kompetenzen der Bewerbenden erfasst werden, die für einen zukünftigen beruflichen Erfolg im jeweiligen Feld relevant sind. Personalerinnen und Personaler sollten sich die Frage stellen, wie aussagekräftig die im Test erzielten Ergebnisse in Bezug auf die Eignung, (ausbaufähige) Potenziale, zu erwerbende Kenntnisse und den zu erwartenden Berufserfolg tatsächlich sind. Ist die Aussagekraft der Ergebnisse zweifelhaft, kann der Einsatz solcher Eignungstests nicht empfohlen werden. Bei zentral organisierten Eignungstests übernimmt die Abteilung Landespersonal diese Überprüfung und stellt die Vermeidung diskriminierender Testkomponenten sicher.

Off stellen die Fragen der Tests Barrieren dar, da sie auf vermeintliches Allgemeinwissen rekurrieren, das nicht von allen Bewerbenden gleichermaßen abrufbar ist.



## 4.3.2. AUSWAHLGESPRÄCHE

Die Entscheidung der Bewerbenden bezüglich der Arbeitgebenden oder der Dienststelle kann schon durch den ersten Eindruck im persönlichen Kontakt maßgeblich beeinflusst werden. Zur Unterstützung einer positiven Außenwirkung ist eine gute Vorbereitung

der Auswahlgespräche unabdingbar. Bei Berufseinsteigenden ohne Führungsverantwortung können in Auswahlverfahren vor allem Handlungs- und Könnens-Aspekte fokussiert werden, da Aspekte des Wissens noch nicht vorausgesetzt werden können.

Grundsätzlich gibt es eine Reihe von Aspekten, die als Orientierung für gelungene, diversityorientierte Auswahlgespräche dienen können.

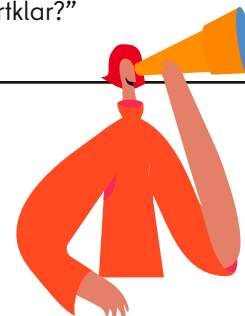
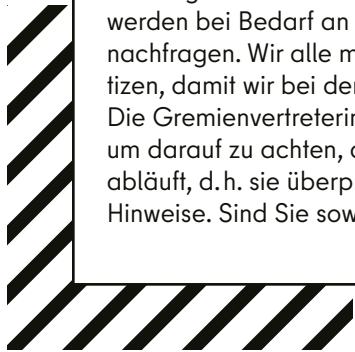
RAHMENBEDINGUNGEN	
<b>Gesprächs-atmosphäre</b>	<p>Eine angenehme (Gesprächs-)Atmosphäre kann z. B. durch die Wahl der Sitzordnung entstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bei der Wahl ovaler oder runder Tische ist es einfacher, die Bewerbenden in die Gruppe einzubeziehen und der Prüfungssituationscharakter des Auswahlgesprächs kann abgemildert werden.</li> <li>– Allgemeine Themen, z. B. wie die Anfahrt erfolgt ist, oder das Anbieten von Getränken können die Atmosphäre angenehmer und einladender gestalten und zur Lockerung beitragen.</li> </ul> <p>Namensschilder für die Mitglieder der Auswahlkommission erleichtern es den Bewerbenden, den Kontakt zum Auswahlgremium herzustellen.</p> <p>Wenn Sie sich unsicher sind, wie der Name des Bewerbenden korrekt ausgesprochen wird, ist die Nachfrage: „Wie sprechen wir Ihren Namen richtig aus?“ zu Beginn des Gesprächs empfehlenswert.</p> <p>Es ist zu überlegen, ob Sie sich als Kommission den Bewerbenden in der Vorstellungsrunde mit Pronomen vorstellen, z. B.: „Mein Name ist Nino Meier, meine Pronomen sind sie/ihr.“ Dies kann eine Atmosphäre schaffen, die offen für Menschen aller Geschlechtsidentitäten ist.<sup>78</sup></p>

<sup>78</sup> Tamás/Höhne/Sancho/Llaveria Caselles (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (Zugriff: 25.08.2022).

<p><b>Gesprächsbeginn</b></p>	<p>Für eine einladende und wertschätzende Atmosphäre ist es entscheidend, wie das Auswahlgespräch beginnt. Fragen dazu können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Können Bewerbende in Ruhe ankommen und sich orientieren?</li> <li>– Ist für eine möglichst stressfreie Gesprächssituation gesorgt?</li> <li>– Ist seitens der Auswahlkommission für die Arbeitsfähigkeit der Bewerbenden gesorgt (Material, Stift, Zettel etc.)?</li> <li>– Wird Vielfalt wertgeschätzt, z. B. durch die richtige Aussprache des Namens und die Anwendung korrekter Pronomen?</li> </ul>
-------------------------------	---

**BEISPIEL:**

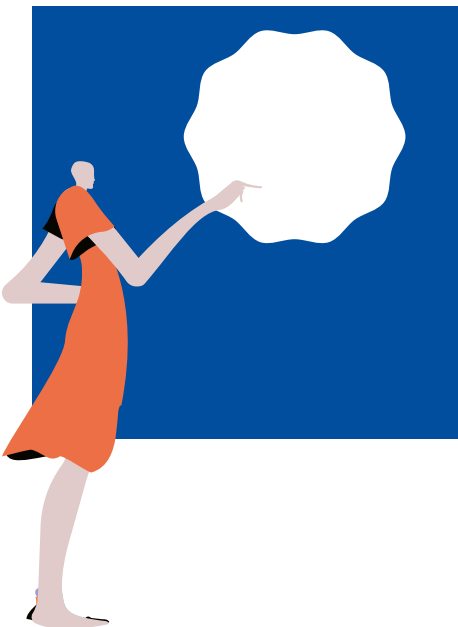
„Herzlich Willkommen. In der nächsten halben Stunde geht es darum, dass wir Sie und Sie uns und die Organisation (Name der Organisation) besser kennenlernen. Bevor wir starten, möchte ich kurz die Anwesenden vorstellen (z. B. Frauenvertreterin, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Ausbildungsleiterinnen und -leiter). Ich bin XY und meine Pronomen sind er/ ihm. Ich werde das Gespräch leiten und die meisten Fragen stellen. Meine Kolleginnen und Kollegen werden bei Bedarf an der einen oder anderen Stelle nachfragen. Wir alle machen uns zwischendurch Notizen, damit wir bei der Bewertung nichts vergessen. Die Gremienvertreterinnen und -vertreter sind hier, um darauf zu achten, dass das Verfahren gerecht abläuft, d. h. sie überprüfen mich und geben ggf. Hinweise. Sind Sie soweit startklar?“



<p><b>Gespräch mit Hilfe eines strukturierten Leitfadens</b></p>	<p>Das Gespräch mit Hilfe eines strukturierten Leitfadens widmet sich dem beruflichen Werdegang, beinhaltet biografische und situative Fragen, setzt gezielte Verhaltensstimuli (durch kritische Nachfragen) oder realistische Tätigkeitsinformationen und schließt mit Verhaltensbeobachtungen.</p> <p>Die Phase des Gesprächs bietet unterschiedliche Möglichkeiten, diversitysensibles und diskriminierungskritisches Vorgehen unter Beweis zu stellen. Maßgeblich sind stets die Anforderungen des Anforderungsprofils und – neben dem formalen Abschluss – die beobachtbaren Verhaltensweisen. Machen Sie sich bewusst: Insbesondere im Auswahlverfahren beobachtbare soziale oder persönliche Kompetenzen können auch in Hinblick auf Erfahrungen erlangt werden, die ggf. im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit, Aushilfstätigkeiten sowie alltäglichen Herausforderungen (Alleinerziehende, Pflegende, strukturelle Diskriminierungserfahrungen) stehen.</p> <p>Zur Eignungsfeststellung im Rahmen des Vorstellungsgesprächs kann allerdings nur beobachtbares Verhalten bewertet werden.</p>
<p><b>Gesprächsabschluss</b></p>	<p>Offene Fragen der Bewerbenden, Informationen zum weiteren Vorgehen, voraussichtlicher zeitlicher Rahmen bis zur Entscheidungsfindung.</p>
<p><b>Protokollierung und Auswertung</b></p>	<p>Regelbegleitete Dokumentation der Gesprächsinhalte in Anlehnung an die Beurteilungskriterien und Beobachtungen als Basis für das Ableiten der Ergebnisse. Empfohlen wird eine individuelle Bewertung ohne vorherigen Austausch und erst dann das Zusammentragen der Beobachtungen und Bewertungen innerhalb der Auswahlkommission</p>
<p><b>Ergebnisfindung</b></p>	<p>Diskussion unterschiedlicher Interpretationen und Bewertungsunterschiede, Verständigung auf ein Gesamtergebnis der Auswertungen.</p>

Tabelle 12: Rahmenbedingungen in Auswahlgesprächen

Bei unzulässigen Fragen haben Bewerbende das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu antworten.



#### Diskriminierungssensible/Rechtssichere Fragen im Auswahlgespräch

Bei der Beurteilung, welche Fragen im Auswahlgespräch gestellt werden dürfen, ist zu beachten, dass Arbeitgebende im Auswahlgespräch grundsätzlich keine Fragen stellen dürfen, die sich direkt oder indirekt auf ein AGG-Merkmal beziehen.

Bei unzulässigen Fragen haben Bewerbende das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu antworten. Darüber hinaus reichen Fragen, die sich auf AGG-Merkmale beziehen, als Indiz für eine Diskriminierung nach dem AGG aus und führen in der Regel dazu, dass im Klagefall die Beweislast zu Gunsten von Bewerbenden umgekehrt wird. Während des gesamten Auswahlprozesses sind neben den Diskriminierungsverboten laut AGG die besonderen Regelungen des LGG bei Auswahlverfahren anzuwenden: Diskriminierungen in Hinblick auf Lebensalter, Familienstand oder zeitliche Belastungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unzulässig (vgl. insbesondere § 8 Abs. 4 LGG), positive Maßnahmen wegen der genannten strukturellen Nachteile sind hingegen grundsätzlich möglich (vgl. auch § 5 AGG).<sup>79</sup>

Unzulässig sind beispielsweise Fragen nach

- Schwangerschaft, Familienplanung, Familienverhältnissen,
- Vermögensverhältnissen, sofern die zu besetzende Stelle dies nicht erfordert,
- Religionszugehörigkeit, politischer Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit,
- Gesundheitszustand, wenn und soweit er für den konkreten Arbeitsplatz nicht von Bedeutung ist,
- Schwerbehinderung bzw. Art der Schwerbehinderung
- Vorstrafen.

In ihrer Publikation „Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren“ gibt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Hinweise zu unzulässigen bzw. risikobehafteten Fragen sowie rechtssichere Formulierungen und Handlungsempfehlungen im Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsmerkmale (siehe Tabelle 12).<sup>80</sup>

<sup>80</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D6DA06CF.intranet242?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D6DA06CF.intranet242?_blob=publicationFile&v=3) (Zugriff: 26.11.2021).

<sup>79</sup> Janda/Herbig (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>



AGG Merkmal	Unzulässig, risikobehaftet	Empfehlung	Zu beachten
<p><u>Ethnische Herkunft</u></p> <p>Fragen nach der ethnischen Herkunft sind im Rahmen des Vorstellungsgesprächs immer unzulässig. Dazu zählen insbesondere auch Fragen nach der Herkunft sowie Fragen nach der Muttersprache von Bewerbenden.</p>	<p>„Woher stammen Sie?“</p> <p>„Woher stammen Ihre Eltern?“</p> <p>„Sie haben einen interessanten Namen. Woher kommen Sie ursprünglich?“</p>	<p>„Welche Deutschkenntnisse besitzen Sie in Wort und Schrift?“</p> <p>„Welche Sprachen sprechen Sie?“</p>	<p>Sprachliche Anforderungen müssen einen angemessenen Bezug zur Tätigkeit aufweisen. Ist die Sprachkompetenz im Anforderungsprofil verankert, muss diese Frage allen Bewerbenden gestellt werden. Gleichzeitig können ergänzende nicht-deutsche Sprachkenntnisse, wenn Anforderungsbezug besteht, besonders berücksichtigt werden, z. B. im Kontakt mit Kundinnen und Kunden.</p> <p>Die Frage „Wo kommen Sie her?“ kann egal, ob aus Interesse oder gut gemeint formuliert, eine Machtungleichheit (wer fragt, wer soll darauf antworten?) manifestieren, Ausgrenzungsgefühle bei Bewerbenden hervorrufen und Indiz für Diskriminierung sein.</p>
<p><u>Geschlecht und Geschlechtsidentitäten</u></p> <p>Direkte Fragen nach dem Geschlecht oder der Geschlechtsidentität sind in Vorstellungsgesprächen ebenfalls nicht erlaubt.</p> <p>Insbesondere bei trans- und intergeschlechtlichen Bewerbenden muss im Gespräch darauf geachtet werden, die jeweiligen Bewerbenden mit dem korrekten Pronomen bzw. der korrekten Anrede anzusprechen.</p>	<p>„Sind Sie transgeschlechtlich?“</p> <p>„Sind Sie ein Mann oder eine Frau?“</p> <p>„Sind Sie schwanger?“</p> <p>„Wie steht es um Ihren Kinderwunsch?“</p> <p>„Haben Sie Kinder?“</p>	<p>„Wie möchten Sie angesprochen werden?“</p> <p>„Mit welchem Pronomen dürfen wir Sie ansprechen?“</p>	<p>Bei Trans*-Personen kann es vorkommen, dass Dokumente wie beispielsweise Zeugnisse nur mit altem Namen vorliegen. Arbeitgebende sollten vor dem Gespräch die Bewerbungsunterlagen ausreichend gründlich mit Blick auf das Geschlecht oder die Geschlechtsidentität einer Person durchgesehen haben, damit sie die jeweils korrekte Anrede verwenden. Die Frage nach korrekter Anrede kann standardisiert allen Bewerbenden gestellt werden. Für Bewerbende kann es ein Hinweis sein, dass die Dienststelle sich um Diversitätsorientierung und Antidiskriminierung bemüht.</p>

AGG Merkmal	Unzulässig, risikobehaftet	Empfehlung	Zu beachten
<p><u>Behinderung oder chronische Krankheiten</u></p> <p>Anders als bei den übrigen AGG-Merkmalen können Arbeitgeber im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Krankheiten ein berechtigtes Interesse am Gesundheitszustand von Bewerbenden haben. Allerdings nur dann, wenn sie damit entweder ihrer Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nachkommen wollen oder die Erkrankung die Person dauerhaft oder regelmäßig wesentlich bei der Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigt oder wenn ein Risiko für Dritte besteht, z. B. eine Alkoholabhängigkeit bei Busfahrerinnen und Busfahrern oder Pilotinnen und Piloten.</p>	<p>„Wie steht es um Ihre Gesundheit?“</p> <p>„Sind Sie oft krank oder haben Sie körperliche Leiden?“</p> <p>„Haben Sie Alkohol- oder Drogenprobleme?“</p> <p>„Leiden Sie an einer chronischen Krankheit?“</p>	<p>„Gibt es Faktoren in Ihrem Leben, die Sie bei der Ausführung der Arbeit maßgeblich einschränken und bezüglich derer wir angemessene Vorkehrungen treffen können?“</p> <p>„Gibt es Faktoren oder auch Rahmenbedingungen, die Ihre Arbeitsfähigkeit sicherstellen und Ihre Motivation besonders befördern?“</p>	<p>Fragen nach einer Schwerbehinderung mit Blick auf positive Maßnahmen oder die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen sind grundsätzlich zulässig.</p> <p><b>Es ist aber wichtig, diese Fragen nur zu stellen, wenn die oder der Bewerbende im Vorhinein auf eine Schwerbehinderung hingewiesen hat oder wenn Gesundheit einen in der Stellenausschreibung verankerten Auswahlfaktor darstellt.</b></p>

Tabelle 13: Unzulässige bzw. risikobehaftete und rechtssichere Fragen bei Auswahlgesprächen

Neben diesen risikobehafteten Fragen ist jedoch zu beachten, dass Rechte nur geltend gemacht werden können, wenn gewisse Angaben auf Basis der Freiwilligkeit gemacht werden:

- Menschen mit Behinderungen (VV Inklusion behinderter Menschen, 1.5.2)
- Eine Verwirklichung der Rechte (schwer-)behinderter Beschäftigter sowie ihrer beruflichen Förderung setzt voraus, dass diese den Arbeitgebenden die Behinderteneigenschaft, den Grad der Behinderung sowie wesentliche Änderungen des Grades der Behinderung mitteilen. Diese Mitteilung ist selbstverständlich freiwillig.
- Menschen mit Migrationshintergrund (§8 Absatz 1 PartMiG)
- Die öffentlichen Stellen nach §4 Absatz 1 PartMigG erheben nach Einholung einer schriftlichen Einwilligung bei den sich bewerbenden Personen sowie bei den Beschäftigten, ob es sich bei ihnen um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Die Daten werden zum Zwecke der Umsetzung von Maßnahmen nach diesem Abschnitt und für statistische Zwecke erhoben. Benachteiligungen auf Grund von Angaben oder fehlenden Angaben zum Migrations-

hintergrund sind verboten. Die Einwilligung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen bei der erhebenden Stelle widerrufen werden. Im Falle des Widerrufs sind die Daten unverzüglich zu löschen und der widerrufenden Person eine Bestätigung des Widerrufs zu übermitteln.



# 4.3.3. BEOBACHTUNGS- VERZERRUNGEN IM AUSWAHLVERFAHREN

Beobachtungsverzerrungen oder auch sogenannte Beobachtungs- und Bewertungsfehler sind unvermeidbare Bestandteile jedes Auswahlverfahrens. Da diese Beobachtungsverzerrungen oftmals auf unterbewussten eigenen

Vorurteilen und Stereotypen basieren, gehen sie auch mit hohen Diskriminierungspotenzialen einher, deswegen sollte die Reduzierung dieser Verzerrungen Ziel aller Beteiligten sein.

Die folgende Tabelle soll Diskriminierungspotenziale der häufigsten Beobachtungsverzerrungen aufzeigen:

Beobachtungsverzerrung	Erläuterung	Diskriminierungsrisiko
<p><b>Ähnlichkeitsphänomen</b></p>	<p>Neigung, einen Menschen mit Ähnlichkeiten im Verhalten, Herkunft, Bildungsweg, Interessen oder Hobbies besser zu bewerten, da positive Gefühle des Vertrautseins entstehen.</p>	<p>Die Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen“<sup>81</sup> belegt, dass die Berliner Verwaltung, insbesondere in Führungspositionen, u.a. sehr wenige Personen mit Rassismuserfahrungen beschäftigt. Entsprechend können z.B. PoC oder Schwarze Personen ggf. weniger Gefühle des Vertrautseins erwecken.</p> <p>Personalentscheidungsträgerinnen und -träger können sich, orientiert an den bisherigen Beschäftigten, eine Art Idealbewerberin oder -bewerber vorstellen. Personen, die davon abweichen, werden eher defizitorientiert wahrgenommen. Oft wird auch – meist unausgesprochen und unbewusst – Ähnlichkeit mit den bisherigen Teammitgliedern erwartet, in dem Glauben, dass dies besser für die Zusammenarbeit sei. Indikator dafür könnte z.B. ein Gedanke sein wie: „Ob die oder der zur Abteilung XY passt?“</p>

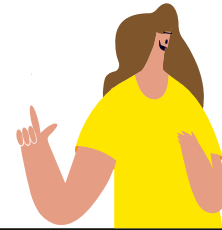
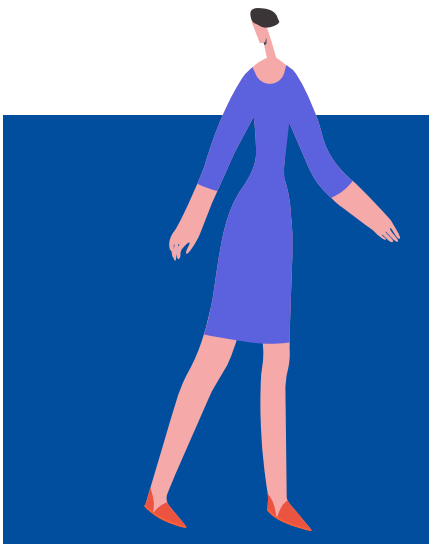
81 Citizens for Europe (2017): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften in der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes, zu finden unter: <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/> (Zugriff: 26.11.2021).

<b>Beobachtungs- verzerrung</b>	<b>Erläuterung</b>	<b>Diskriminierungsrisiko</b>
<b>Halo - Effekt</b>	Ein besonderes Merkmal überstrahlt andere Persönlichkeitsmerkmale, d. h. es werden Rückschlüsse auf andere Merkmale, die gar nicht gezeigt bzw. beobachtet wurden, geschlossen. Häufig führt auch der (unbewusste) Schluss von dominanten äußeren Merkmalen auf „innere“ Kompetenzen zu Urteilsverzerrung.	Sprechen Bewerbende etwa mit einem Akzent, können Beobachtende versucht sein, von diesem herausragenden Merkmal unmittelbar Schlüsse auf die (nicht ausreichende) Gesamtleistung/-eignung von Bewerbenden zu schließen. Diese Urteilsverzerrung birgt in der Verknüpfung mit stereotypisierten Vorstellungen besondere Diskriminierungspotenziale.
<b>Erster Eindruck - letzter Eindruck - Effekt</b>	Das erste Phänomen entspricht der Überbewertung des ersten Eindrucks. Die Gegentendenz bezieht sich auf die Erinnerung der letzten Eindrücke.	Werden Bewerbende z. B. durch eine falsche Anrede/ein falsches Pronomen angesprochen in der Begrüßung, kann die daraus entstehende Irritation und Unsicherheit sich nachteilig auf das gesamte Gespräch auswirken. Dieser erste Eindruck überschattet dann die Aussagen, Fähigkeiten, die im Verlauf des Interviews gezeigt werden und führt zu einer Nicht-Bewertung des Eigentlichen.

Tabelle 14: Beobachtungsverzerrungen und Diskriminierungspotenziale

Eine vorurteilsfreie Bewertung von Personen gibt es nicht. Jeder Mensch generiert Vorurteile und Stereotype. Umso wichtiger ist es, zu Wirkmechanismen von Vorurteilen und Stereotypen und deren Minimierung regelmäßig geschult zu werden und eigene Personalentscheidungen und -bewertungen in Auswahlverfahren dahingehend zu reflektieren. Dabei sind folgende Fragen hilfreich:

- Spreche ich einer Bewerberin oder einem Bewerber Kompetenzen ab, weil die Person eine ungeradlinige Berufsbiografie hat?
- Hätte ich diese Bewertung auch gegeben, wenn es sich um eine Frau (statt Mann) gehandelt hätte?
- Hat es einen Einfluss auf meine Entscheidung, dass die Person mit Akzent spricht?
- Spielt das äußere Erscheinungsbild eine Rolle in meiner Bewertung?
- Spreche ich Bewerbenden unbewusst mehr oder weniger Kompetenzen zu, weil sie Arbeitsweisen und Codes der Verwaltung (nicht) kennen?
- Verunsichert mich die Person, weil sie weder mit einem männlichen noch weiblichen Pronomen angesprochen werden möchte?



#### **TIPPS ZU DISKRIMINIERUNGS- KRITISCHER BEOBACHTUNG UND BEWERTUNG**

Die Annäherung an Objektivität und somit die Reduktion der Diskriminierungspotenziale kann gelingen, wenn:

- Beobachtung und Bewertung getrennt werden,
- nur das bewertet wird, was tatsächlich beobachtet wurde,
- (stereotypisierende) Äußerungen von anderen Verfahrensbeteiligten in den Phasen vor der Auswertung ausgeblendet werden können,
- eigene Beobachtungsverzerrungen identifiziert, reflektiert und bearbeitet werden,
- Wissen, insbesondere zu Stereotypen und Vorurteilen aufgebaut wird,
- eigene Vorurteile, Stereotype reflektiert werden,
- die Begründung der Bewertung präzise und konkret erfolgt,
- die divers zusammengesetzte Auswahlkommission beharrlich und kompromissbereit zugleich in der Ergebnisfindung ist.

## 4.3.4. FRAGEN UND BEISPIELFÄLLE ZUR FESTSTELLUNG VON DIVERSITY-KOMPETENZEN

Im Folgenden finden Sie exemplarische Fragen- oder Aufgabenstellungen mit Beispielantworten und Operationalisierungen zur Überprüfung von Diversity-Kompetenzen in Auswahlgesprächen. Basis der Fragen- und Aufgabenstellungen ist das jeweilige Anforderungsprofil der

Stelle. In Kapitel 2 ging es um die Formulierung eines diversitygerechten Anforderungsprofils, im Folgenden geht es um die Formulierung von Fragen und Antworten zur Abfrage von Diversity-Kompetenzen als Orientierung für die Auswahlkommission.



### BEISPIELFRAGEN UND FÄLLE ZUR ERMITTLUNG VON DIVERSITY-KOMPETENZEN

**Die Förderung von Vielfalt ist uns nicht nur im Rahmen unseres Arbeitskontextes wichtig, sondern stellt auch eine gesetzliche Verpflichtung für uns dar.**

- Welche Gesetze kennen Sie als Führungskraft in diesem Zusammenhang, insbesondere zur Förderung von Vielfalt?
- Können Sie Beispiele für Maßnahmen nennen, die Sie als Führungskraft zur Förderung von Vielfalt umsetzen sollen?
- Welche allgemeinen Förderinstrumente sehen LGG und PartMigG vor?
- Was müssen Sie bei der Beurteilung einer/eines schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigen?
- Was ist der Anwendungsbereich des AGG, was ist der Anwendungsbereich des LADG?

**Mögliche Antworten:**

- u. a. AGG, LADG, PartMigG, VV Inklusion behinderter Menschen bzw. SGB IX, LGG, UntSelxldGIG.
- Positive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich im Sinne von LGG, AGG, PartMigG, VV Inklusion behinderter Menschen bzw. SGB IX in der Stellenbesetzung.
- Besondere Vorgaben zur Berücksichtigung von Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Ausbildung, Gremienbesetzung, Erstellung von Förderplänen.
- Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsgespräch, sofern erwünscht, sowie Berücksichtigung einer etwaigen Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit, eingehende Prüfung der Persönlichkeit und fachlichen Leistung.
- AGG: unter anderem Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, LADG: öffentlich-rechtliches Handeln mit Ausnahme der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

**Die Förderung von Vielfalt ist uns nicht nur im Rahmen unseres Arbeitskontextes wichtig, sondern stellt auch eine gesetzliche Verpflichtung für uns dar.**

- Welche Vorteile bringt eine vielfältige Verwaltung mit sich?
- Welche Herausforderungen sehen Sie in diesem Kontext?

**Mögliche Antworten:**

**a)**

- Anliegen von Kundinnen und Kunden können besser bearbeitet werden,
- es besteht entsprechender Bedarf (demographischer Wandel, Fachkräftemangel),
- Zukunftsfähigkeit ist gewährleistet durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven der Berliner Gesellschaft,
- Die Arbeitsergebnisse sind besser, wenn Beschäftigte sich mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen einbringen,
- Gesetzliche Aufträge sind erfüllt,
- Verwaltung wird für mehr Menschen als Arbeitgeberin attraktiver,
- Kundinnen- und Kundenzufriedenheit durch diskriminierungskritische Service-Strukturen.

**b)**

- Gefahr, dass bestimmte Anliegen nur/in erster Linie von Beschäftigten aus unterrepräsentierten Gruppen bearbeitet werden (statt einer ganzheitlichen diversityorientierten Ausrichtung aller Beschäftigter),
- mehr Diskussionsbedarf im Team durch unterschiedliche Perspektiven/Herangehensweisen, dafür dann aber auch neue/innovative Wege/Lösungen
- Widerstände aus dem Team gegenüber der Umsetzung von Diversity-Prozessen

**Die Förderung von Vielfalt ist uns wichtig.**

**Welche Vielfalt gilt es denn für unsere Verwaltung zu berücksichtigen?**

**Mögliche Antworten:**

- Menschen in ihren Meinungen, Erfahrungen, Hintergründen, Biografien, Sprachen, Privilegien, Potenzialen,
- Diversity Dimensionen nach dem LADG: Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronischen Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität, sozialer Status.

Tabelle 15: Beispielfragen für Diversity Kompetenz als Fachkompetenz



**FALLBEISPIEL 1**

Sie führen ein Stellenbesetzungsverfahren durch, um Ihr Team auszubauen. Das erste Interview steht bevor. Sie als zukünftige Führungskraft haben die Aufgabe, zu begrüßen und das Gespräch zu eröffnen. Die Person hat im Lebenslauf „divers“ als Geschlecht angegeben.

- Wie leiten Sie das Gespräch diskriminierungskritisch ein?
- In welche typischen Fallen könnten Sie tappen?

**Mögliche Antworten:**

- „Guten Tag, Vorname Nachname. Schön, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Als erstes würden wir gerne sicherstellen, dass wir Sie Ihren Wünschen entsprechend ansprechen. Wie möchten Sie angesprochen werden? Mit welchem Pronomen dürfen wir Sie ansprechen?“
- Geschlechterbinaritäten<sup>82</sup> werden durch automatisierte Antwort reproduziert, falsche Ansprache der bewerbenden Person.

Tabelle 16: Fallbeispiel 1

<sup>82</sup> Die Geschlechterbinarität ist die Einteilung in Frau und Mann, weiblich/männlich, feminin/maskulin. Einige Personen verorten sich außerhalb dieser Binarität, zum Beispiel nicht-binäre und ageschlechtliche Personen.

**FALLBEISPIEL 2**

In Ihrer Abteilung/Ihrem Referat/Ihrem Sachgebiet wird darüber diskutiert, inwieweit es sinnvoll ist, gendergerechte und Einfache Sprache für die interne Kommunikation zu verwenden. Hierzu gehen die Meinungen auseinander.

- Welche Vorteile sehen Sie darin, sich sprachlich auf unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedarfe einzustellen?
- Welche Herausforderungen sind aus Ihrer Sicht damit verbunden?

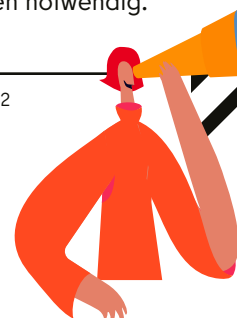
**Mögliche Antworten:****a)**

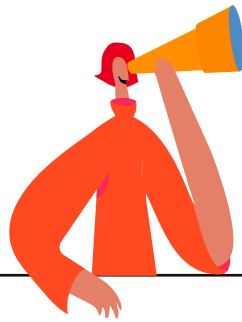
- Personen adressatinnen- und adressatengerecht ansprechen,
- Unterschiedliche Personengruppen erreichen,
- Wissen über Gebrauch vom Gender-Sternchen, Doppelpunkt und Unterstrich,
- Mehrsprachigkeit im Kundinnen- und Kundenkontakt.

**b)**

- Interne Widerstände zur Relevanz und Mehrwert,
- unterschiedliche Wissensstände und Expertisen dazu im Team,
- Schulungen notwendig.

Tabelle 17: Fallbeispiel 2





### FALLBEISPIEL 3

Gegen einen Sachbearbeiter in Ihrer Abteilung in einem Berliner Bezirksamt liegt nach folgendem Vorfall eine Beschwerde vor:

„Zur Beantragung einer öffentlichen Leistung in Ihrer Behörde gibt eine junge Frau ihren Namen an, der von dem zuständigen Sachbearbeiter als „nicht-deutsch“ wahrgenommen wird. Nach einem Blick auf das Personaldokument sagt der Sachbearbeiter: „Naja, Sie werden ja bestimmt bald heiraten und dann bekommen Sie einen vernünftigen Namen.“

- Ist der Anwendungsbereich des LADG eröffnet?
- Welche Merkmale (Mehrfachdiskriminierungen sind möglich) sind betroffen?
- Welche Diskriminierungsform liegt vor?
- Ist die Äußerung des Sachbearbeiters gerechtfertigt?

#### Mögliche Antworten:

- Der Anwendungsbereich des LADG ist eröffnet. Die Frau beantragt in der Berliner Verwaltung (vgl. § 3 LADG, Geltungsbereich) eine öffentliche Leistung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns (§ 2 LADG).
- Bewerbende sollten erkennen, dass hier eine Diskriminierung gegeben ist. Die rechtliche Einordnung müssen sie aber ggf noch nicht kennen, sondern können sich das Fachwissen zu Beginn der Beschäftigung erschließen.
- Im vorliegenden Fall sind folgende Merkmale betroffen: rassistische Zuschreibung, ethnische Herkunft, Lebensalter, sowie Geschlecht und ggf. sexuelle Identität. vgl. § 2 LADG. Der Sachbearbeiter äußert sich vorliegend in abfälliger Weise über den vermeintlich nichtdeutschen Namen der Frau. Zudem vermittelt er das Bild, dass junge Frauen heiraten und den Namen ihres Partners annehmen sollten. Diese Äußerung kann für die Frau daher auch aufgrund ihrer Lebensweise und möglicherweise aufgrund ihrer sexuellen Identität verletzend sein. Die Äußerung ist auch auf das Geschlecht der Frau bezogen, da Äußerungen über mögliche Heiratspläne in der Regel mit Blick auf das weibliche Geschlecht erfolgen.
- Belästigung, § 4 Abs. 3 LADG. Durch die Äußerung des Sachbearbeiters ist die Würde der Frau verletzt worden. Die Äußerung beinhaltet Werturteile über die Herkunft und den Familienstand der Frau, die geeignet sind, abwertend und ausschließend zu wirken.
- Eine Rechtfertigung nach § 5 LADG liegt nicht vor. Eine Verletzung der Würde einer Person kann auch nicht durch einen „hinreichenden sachlichen Grund“ gerechtfertigt werden.

Tabelle 18: Fallbeispiel 3



# ANHANG

# LITERATUR

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung\\_in\\_stellenanzeigen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung_in_stellenanzeigen.html) (Zugriff: 26.11.2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, zu finden unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D-6DA06CF.intranet242? blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf;jsessionid=5C9956DD414EAD150E6D96E6D-6DA06CF.intranet242? blob=publicationFile&v=3) (Zugriff: 26.11.2021).

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes; zu finden unter: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.pdf;jsessionid=409B4BB0009A88190C6A-B2AD1E732979.2 cid389? blob=publicationFile&v=9> (Zugriff: 25.11.2021).

Bezrukova, K. / Spell, C. / Perry, J. L. / Jehn, K. A. (2016): A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. Psychological Bulletin 142, S.1227-1274.

BQN Berlin e.V. (2021): Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz -Leitfaden für eine vielfaltsgerechte Personalakquise, zu finden unter: [https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1370/2021\\_leitfaden\\_mehr\\_vielfalt\\_in\\_der\\_berliner\\_justiz\\_bqn-senjustva.pdf](https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1370/2021_leitfaden_mehr_vielfalt_in_der_berliner_justiz_bqn-senjustva.pdf) (Zugriff: 25.11.2021).

Citizens for Europe (2017): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften in der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes, zu finden unter: <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/> (Zugriff: 26.11.2021).

DIN (2002): DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Berlin: Beuth, zu finden unter: <https://link.springer.com/content/pdf/bbm%3A978-3-531-91829-7%2F1.pdf> (Zugriff: 30.01.2022).

Die Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (o.J.): Informationen zum Partizipationsgesetz, zu finden unter: <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/partizipation-in-der-migrationsgesellschaft/> (Zugriff: 25.11.2021).

E-Learning zum LADG, zu finden unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/e-learning/> (Zugriff: 25.11.21).

Geppert, J./Sander, E. (2017): Diversity und Personalgewinnung im Kontext der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen. Eine Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung – Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Goethe Universität Frankfurt am Main (2016): Diversitätssensible Mediensprache, zu finden unter: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf> (Zugriff: 25.11.2021).

Janda, C./Herbig, M (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten, zu finden unter: <http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf> (Zugriff: 05.07.2022).

Kompetenzkatalog BA Treptow-Köpenick Land Berlin (o.J.): Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik, zu finden unter: <https://www.berlin.de/moderne-verwaltung/barrierefreie-it/> (Zugriff: 30.01.2022).

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (o.J.): Trans\* im Personalmanagement. Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR, zu finden unter: [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/lgbti/materialien/tia/tia\\_personalmanagement\\_bf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lgbti/materialien/tia/tia_personalmanagement_bf.pdf) (Zugriff: 18.01.2022).

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (o.J.): Diversity-Toolkit. Vielfalt in der Verwaltung, zu finden unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/arbeitsmaterial/> (Zugriff: 25.11.2021).

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2020a): Vielfalt zum Ausdruck bringen! Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung, zu finden unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/> (Zugriff: 26.11.2021)

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2020b): Diversity-Landesprogramm. <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/> (Zugriff: 25.11.21)

Mendenhall, M. E. / Stahl, G. K. / Ehnert, I. / Oddou, G. / Osland, J. S. / Kühlmann, T. M. (2004): Evaluation studies of cross-cultural training programs. A review of the literature from 1988–2000. In: Landis, D. / Bennett, J. M. / Bennett, M. J. (Hrsg.): Handbook of intercultural training (3. Auflage). Thousand Oaks, CA: Sage, S.129-143.

Softgarden e-recruiting GmbH (2018): Mitarbeiterempfehlung aus Bewerber-sicht, zu finden unter: <https://softgarden.com/de/studie/mitarbeiterempfehlung-aus-bewerbersicht/> (Zugriff: 25.11.2021).

# A. RECHTLICHER ÜBERBLICK

## ÜBERSICHT RECHTLICHER DIVERSITY- GRUNDLAGEN

### Internationale Ebene

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:  
[https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/Broschuere\\_70\\_Jahre\\_AEMR.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Broschuere_70_Jahre_AEMR.pdf)

Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD): [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/ICERD/icerd\\_de.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_de.pdf).

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW): <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen:  
<https://www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgb.pdf>

### Europäische Ebene

Charta der Grundrechte der Europäischen Union:  
[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_de.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf)  
 4 EU-Richtlinien sollten mit dem AGG umgesetzt werden.

### Bundesebene

Grundgesetz (GG, Art. 3):  
[https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):  
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX):  
[https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/)

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig):  
[https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/BJNR064300015.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html)

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG):  
<https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BJNR146800002.html>.

### Landesebene

**Verfassung von Berlin (Art. 10, Art. 11, Art. 12 Abs. 2, Art 29):**

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=Verf+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>.

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG):  
<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/materialien/ladg-gesetzes-und-verordnungsblatt.pdf>

Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz - PartMigG):  
<https://www.berlin.de/lb/intmig/assets/themen/partizipation/verabschiedetes-gesetz-zur-neuregelung-der-partizipation-im-land-berlin-juli-2021a.pdf>

Landesgleichstellungsgesetz (LGG):  
<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=GleichstG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>.

Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderungen, (Landesgleichberechtigungsgesetz - LGBG) Gesetz zu Artikel 11 der Verfassung von Berlin:  
<https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rechtsvorschriften/lgbg-573403.php>

Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität, Gesetz zu Artikel 10, Abs. 2 der Berliner Verfassung:  
<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=UntSexIdGIG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true&aiz=true>.

Gesetz zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin (Religion/ Weltanschauung):  
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-VerfArt-29GBE2005rahmen>

Gesetz zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben im Land Berlin (BerlSenG):  
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-SenMitwGBEp1>

### **Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)**

Am 26.11.2021 sind die (novellierten) Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG) in Kraft getreten. Sie wurden im Amtsblatt für Berlin am 26.11.2021 veröffentlicht (ABl. S.4787).

Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)

Am 18.09.2021 sind die Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) in Kraft getreten. Sie wurden am 17.09.2021 im Amtsblatt für Berlin (ABl. S.3724) veröffentlicht.

Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung).

Die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen, jetzt Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) sind am 15.07.2020 neu erlassen worden und lösen die Ausführungsvorschriften vom 05.07.2007 (ABl. S.2098, 2371) ab. Sie wurden am 24.07.2020 im Amtsblatt für Berlin (ABl. S.4011) veröffentlicht und treten am 01.08.2020 in Kraft.

Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen nach § 13 Abs.1 S.1 AGG  
Inkrafttreten: 14.09.2021.  
Abrufbar auf der Seite des Hauptpersonalrates.

Rahmendienstvereinbarung zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)  
Inkrafttreten: 03.12.2020.  
Abrufbar auf der Seite des Hauptpersonalrates.

Rundschreiben SenFin IV Nr.74 (2021) über die Diversity-Kompetenz und über die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz in den Anforderungsprofilen vom 20.12.2021  
Abrufbar auf der Rundschreibendatenbank des Landes Berlin.

**ÜBERSICHT RECHTLICHER GRUNDLAGEN FÜR DIE PERSONALGEWINNUNG UND AUSWAHL**

Gesetz	Ziel und ggf. Geltungsbereich	Ebene	Maßnahmen Personalgewinnung und -auswahl
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006	Diskriminierungsschutz im Rahmen eines (angehenden) Ausbildungs-/Beschäftigtenverhältnisses, auch für (ehemaligen) Beschäftigten	Bund	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diskriminierungskritische Überprüfung des Personalgewinnungs- und Auswahlverfahrens.</li> <li>– Überprüfung und ggf. Neugestaltung der Auswahlinstrumente.</li> <li>– Aufnahme von AGG-Fachkenntnissen im Anforderungsprofil von Mitarbeitenden und Führungskräften.</li> <li>– Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften für potenzielle Diskriminierungen (Schulungen).</li> </ul>
Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) 2020	Diskriminierungsschutz im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns	Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufnahme von LADG- Fachkenntnisse im Anforderungsprofil von Mitarbeitenden mit Publikumskontakt.</li> <li>– Sensibilisierung von Mitarbeitenden mit Publikumskontakt für potenzielle Diskriminierungen.</li> <li>– Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile und in die Leistungsbeurteilung.</li> <li>– Prüfung der Arbeitsabläufe innerhalb des Öffentlichen Diensts auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen.</li> </ul>
Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 2010	Diskriminierungsschutz und Teilhabeförderung für Frauen	Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pflicht zur internen Ausschreibung und Beteiligung der Frauenvertreterin bei allen Stellenbesetzungsverfahren.</li> <li>– Pflicht, einen Frauenförderplan zu erstellen.</li> <li>– Zusätzliche Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.</li> <li>– Öffentliche Ausschreibung von Stellen und Funktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen.</li> <li>– Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.</li> <li>– Einladung von mindestens so vielen Frauen wie Männern zum Vorstellungsgespräch oder Einladung aller Bewerberinnen.</li> <li>– Bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung von Frauen bis ihr Anteil in der Berufsrichtung und Entgeltgruppe mind. 50% beträgt.</li> <li>– Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mind. zur Hälfte an Frauen vergeben.</li> </ul>



Gesetz	Ziel und ggf. Geltungsbereich	Ebene	Maßnahmen Personalgewinnung und -auswahl
Partizipations-gesetz (PartMigG) 2021	Diskriminierungsschutz und Teilhabeförderung für Menschen mit Migrations-geschichte	Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und Einstellung von Auszubildenden gemäß ihrem Anteil in der Berliner Bevölkerung.</li> <li>– Gezielte Einladung von Bewerbenden mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im Land Berlin gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung.</li> <li>– Berücksichtigung der „migrationsgesellschaftlichen Kompetenz“ bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit.</li> <li>– Überprüfung der Personalakquisestrategien zur Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen.</li> <li>– Überprüfung und Anpassung des Auswahlverfahrens im Hinblick auf Diversityorientierung und Antidiskriminierung.</li> <li>– Erhebung von Gleichstellungsdaten für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Diversity.</li> </ul>
VV Inklusion behinderter Menschen	Inklusion behinderter Menschen	Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbildende Dienststellen sollen bei Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden die Gruppe der Auszubildenden mit Schwerbehinderung als Zielgruppe besonders berücksichtigen (3.3).</li> <li>– In den Dienststellen ist eine angemessene Ausbildungsplatzsituation für schwerbehinderte Menschen zu schaffen (3.3).</li> <li>– Nach § 165 Satz 3 und 4 SGB IX werden alle schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch oder Auswahlgespräch eingeladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (3.4.1).</li> <li>– Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3) sind eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte (3.4.5).</li> <li>– Die Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Stellenausschreibungen zu beteiligen (3.5.1).</li> <li>– In Stellenbesetzungsverfahren für Stellen mit Führungsverantwortung ist die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen, auch wenn keine Bewerbung eines Schwerbehinderten vorliegt, wenn die Aufgabe besondere schwerbehinderungsspezifische Führungsanforderungen stellt (3.5).</li> </ul>

# B. ASPEKTE EINER DIVERSITÄTSORIENTIERTEN ANFORDERUNGSANALYSE

Aspekt	Leitfragen
<p>Diversity-Ziele der Organisation</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Welche Diversity-Ziele verfolgt Ihre Behörde im Rahmen der Personalarbeit?</b>  <b>Beispiele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von insbesondere schwerbehinderten/ihnen gleichgestellten Personen, Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte,</li> <li>– Erweiterung von Diversity-Kompetenzen der Beschäftigten durch Personalentwicklungsmaßnahmen,</li> <li>– Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen bei Neueinstellungen.</li> </ul> </li>   <li>2. <b>Welche Diversity-Ziele verfolgt die Organisation in Hinblick auf die diskriminierungskritische und diversityorientierte Umsetzung von Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger?</b>  <b>Beispiele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung der erfolgreichen Inanspruchnahme von ausgewählten Dienstleistungen durch diskriminierte Bürgerinnen und Bürger,</li> <li>– Etablierung von niedrighschwelligen Beschwerde- und Feedbackstrukturen für Bürgerinnen und Bürger und Mitarbeitende.</li> </ul> </li>   <li>3. <b>Was müssen die zukünftigen Beschäftigten mitbringen, um die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger noch besser zu erfassen und das Dienstleistungsangebot des Öffentlichen Diensts in Bezug auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen aller Bürgerinnen und Bürger diversitysensibel und diskriminierungskritisch auszubauen?</b>  <b>Beispiele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mehrsprachigkeit,</li> <li>– Kenntnisse der Lebensrealitäten von Personen aus diskriminierten Gruppen z. B. in einem Wohnungsamt (von alleinerziehenden Elternteilen, von Rassismus Betroffenen, von Menschen mit eigener Migrationserfahrung und/oder mit Behinderungen),</li> <li>– Fähigkeit, in Einfacher und Leichter Sprache zu kommunizieren oder die Bereitschaft, diese zu erwerben.</li> </ul> </li> </ol>

Aspekt	Leitfragen
<p><b>Demografische Rahmenbedingungen im Sozialraum</b></p>	<p><b>4. Wie gestaltet sich die Bevölkerungsstruktur im Einsatzgebiet meiner Dienststelle?</b>  <b>Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— In welchen Sprachen müssten die Mitarbeitenden der Behörde idealerweise kommunizieren können, um den Bedarfen der Bevölkerung des Einsatzgebietes bestmöglich entsprechen zu können?</li> </ul> <p><b>5. Welche Bevölkerungsgruppen nehmen welche Dienstleistungen in Anspruch?</b>  <b>Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Es nehmen Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen oder Erfahrungen eine Dienstleistung in Anspruch (z. B. ältere Menschen, Elternteile, Menschen mit Migrationsgeschichte, nicht-binäre Personen, gleichgeschlechtliche Paare), lohnt es sich, Beschäftigte mit direktem Bürgerinnen- und Bürgerkontakt auf potenzielle Diskriminierungsrisiken hinzuweisen, um diese zu vermeiden. Die Erfassung der Fähigkeit „Diskriminierungen erkennen und vorbeugen“ im Anforderungsprofil, würde dementsprechend die hierzu notwendigen Personalentwicklungs-Maßnahmen begründen.</li> </ul>

Aspekt	Leitfragen
Formelle und informelle Hürden	<p><b>6.</b> Welche indirekten Barrieren werden durch Formulierungen im Anforderungsprofil möglicherweise geschaffen, z. B. Nutzung von Begriffen, die typischerweise eher männlich assoziiert werden (z. B. Arbeiten in einer Mannschaft, durchsetzungsstark, technikaffin etc.)?</p> <p><b>7.</b> Werden im Anforderungsprofil formale Barrieren geschaffen, z. B. bei Abschlüssen, die Quereinsteigerinnen und -einsteiger oder Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen ausgrenzen, so dass diese sich trotz möglicherweise vorhandener Kompetenzen und der Befähigung zur Ausübung der Aufgaben, im Auswahlgespräch nicht präsentieren können?</p> <p><b>8.</b> Wie können, entsprechend der Empfehlung im Rahmen der Expertise „Diversity und Personalgewinnung im Kontext der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen“<sup>83</sup>, fachliche Einzelanforderungen zugunsten von Schlüsselkompetenzen im Anforderungsprofil beschränkt oder flexibilisiert werden?</p> <p><b>Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Die explizite Nennung von „vergleichbaren Qualifikationen“ (und der tatsächliche routinierte Umgang mit solchen Angaben) sowie „(langjähriger) Erfahrung“ auch jenseits der Verwaltung bei gleichzeitigem Angebot entsprechender Personalentwicklungs-Maßnahmen kann zum Anstieg von Bewerbungen verwaltungsfremder Interessierter führen.</li> </ul>

83 Geppert J./ Sander, E. (2017): Diversity und Personalgewinnung im Kontext der Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen. Eine Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung - Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung.

# C. OPERATIONALISIERUNGEN

für Diversity-Kompetenz und Migrationsgesellschaftliche Kompetenz als eigenständige Merkmale und/oder als Komponenten weiterer Leistungsmerkmale

Die untenstehenden Operationalisierungen von Diversity-Kompetenz, unterteilt in Wissen, Haltung und Handlung (Können), können für eine stellenbezogene Anpassung des Anforderungsprofils als Vergleichsfolie verwendet werden.

Überprüfen Sie das jeweilige Anforderungsprofil mithilfe folgender Leitfragen:

- Welche der unten genannten Kompetenzen sind für die Stelle zwingend erforderlich und welche wünschenswert?
- Welche der unten genannten Kompetenzen können/sollen im Rahmen der Tätigkeit entwickelt werden? (Diese Punkte stehen im Fokus von Personalentwicklungsmaßnahmen.)
- Welche weiteren dienststellenspezifischen Items, z. B. mit Blick auf Kundinnen und Kunden spezifischer Sozialräume, identifizierte Aufgaben und Herausforderungen im Arbeitsalltag sind zu ergänzen?
- Beachten Sie auch die Hinweise in [Kapitel 4.3.4](#) mit Blick auf verschiedene Stellen (mit/ohne Führungsaufgaben, mit/ohne Kundinnen- und Kundenkontakt).

<b>Wissen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– kennt und wendet antidiskriminierungsrechtliche Regelungen an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, UntSexldGIG BE)</li> <li>– wendet Wissen zu Lebens- und Bedarfslagen diskriminierter Gruppen und deren Diskriminierungserfahrungen an</li> <li>– wendet Wissen zu relevanten Konzepten gesellschaftlicher Vielfalt an (z. B. Diversity-Dimensionen, strukturelle Benachteiligungsmechanismen, Frauenförderpläne).</li> <li>– kennt und wendet Maßnahmen und Strategien an, um bestehende Barrieren abzubauen</li> <li>– kennt Stereotype und ihre Wirkungen und kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren</li> </ul>
<b>Haltung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– begegnet allen Menschen aufgeschlossen</li> <li>– ist bereit, eigenes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu ändern</li> <li>– erkennt und positioniert sich gegen Diskriminierung reflektiert und benennt eigene Privilegien, ist sich eigener Sozialisierung bewusst</li> <li>– erkennt Vielfalt von Menschen als Ressource und lässt diese Erkenntnis in das eigene Verhalten einfließen<sup>84</sup></li> <li>– kann mit komplexen/unsicheren Situationen umgehen sowie Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten aushalten (Ambiguitätstoleranz)</li> </ul>

**Handlung bzw. Können**

- erkennt potenziell diskriminierende Situationen und passt die Arbeitsabläufe an, um Diskriminierungsrisiken zu senken, ihnen vorzubeugen oder Diskriminierungsfälle zu bearbeiten
- reagiert unmittelbar auf diskriminierende oder ausgrenzende Verhaltensweisen der Mitarbeitenden, sanktioniert diese im Rahmen der Gesetze
- berücksichtigt Prinzipien diversityorientierter und diskriminierungskritischer Prozessplanung und -durchführung (z. B. bei Veranstaltungen, Dienstleistungsplanung, Beschaffungen, etc.)
- bezieht Beteiligte situationsbezogen in die Entscheidungsfindung mit ein
- revidiert/modifiziert Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse
- integriert diskriminierungskritische und diversityorientierte Reflexion in die Prozessplanung und -organisation
- trägt dafür Sorge, dass Visualisierungen und Präsentationen in Arbeitsprozessen weitgehend barrierefrei gestaltet werden
- sucht gezielt nach unterrepräsentierten Perspektiven und Sichtweisen, um bestehende oder geplante Prozesse zu ergänzen
- erkennt unterschiedliche Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden und geht auf diese zugewandt ein
- greift Anregungen von Kundinnen und Kunden auf und reflektiert diese im Arbeitsprozess
- vermeidet Generalisierungen und Stereotype
- kann unterschiedliche Sichtweisen nebeneinander stehen lassen
- versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster
- geht respektvoll mit anderen Menschen um und kommuniziert gewaltfrei
- zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer
- verwendet mündlich und schriftlich gender- und diversitysensible Sprache
- schätzt die Meinung anderer wert
- kommuniziert adressatinnen- und adressatengerecht
- nutzt bei der Beschreibung von Menschen ihre Selbstbezeichnungen statt Fremdbezeichnungen
- hört aktiv zu, lässt aussprechen und fragt nach
- berücksichtigt non- und paraverbale Elemente der Kommunikation



## IMPRESSUM

### Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt  
und Antidiskriminierung

Landesstelle für Gleichbehandlung  
und gegen  
Diskriminierung (LADS)  
Referat C Vielfalt und  
Chancengleichheit

Salzburger Straße 21-25,  
10825 Berlin  
Tel (030) 9013-3460

[https://www.berlin.de/sen/lads/  
schwerpunkte/diversity](https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity)  
[diversity@senjustva.berlin.de](mailto:diversity@senjustva.berlin.de)

### V.i.S.d.P.:

Pressestelle der Senatsverwaltung für Justiz,  
Vielfalt und Antidiskriminierung  
Tel (030) 9013-3622

Die Handreichung wurde im Auftrag der LADS von  
BQN Berlin erstellt.

### Koordination und Durchführung des

#### Beteiligungsverfahrens BQN Berlin:

Belul Bokrezion, Theresa Lünstroth

### Redaktion BQN Berlin:

Belul Bokrezion, Marta Geßala, Theresa Lünstroth,  
Sharon Orias, Matthias Pflieger, Safa Semsary,  
Serdar Yazar

### Lektorat BQN Berlin:

Sofia Ratsitska

BQN Berlin bedankt sich bei Dr. Samad Berdjas,  
Miloslava Bürger, Christiana Bruning,  
Hannah Gedamu, Kathrin Gemein, Urs Neuhofer,  
Maziar Taymoorzadeh

### Gestaltung und technische Umsetzung

#### (barrierefreies PDF)

BAR PACIFICO/  
Giradet & Hickethier GbR  
Fabian Hickethier  
Vera Eizenhöfer

### Illustrationen:

O. Darka

### Veröffentlichung:

November 2022



**E) Leitfaden „Diversity-Check**

**für Ausbildungsbereiche im Land Berlin“**

Stand November 2023

## Leitfaden „Diversity-Check für Ausbildungsbereiche im Land Berlin“

---

Ziel 10 des Diversity-Landesprogramms ist die Entwicklung eines Diversity-Checks für Ausbildungen. Nachfolgend der erste Entwurf<sup>1</sup>.

Was ist ein Diversity-Check?

Bei einem Diversity-Check werden die in den Ausbildungsbehörden bzw. -bereichen bestehenden Strukturen, angewandten Materialien und Instrumente, Vorgehens- und Arbeitsweisen, als auch die vorhandenen Kompetenzen und die Kultur im Umgang miteinander bezogen auf deren Diversitygerechtigkeit analysiert. Leitfragen sind unter anderem:

- Welche Diversitydimensionen finden Beachtung?
- Gibt es ein gemeinsames und gelebtes Verständnis von Diversitymainstreaming und einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt?
- Anhand welcher Kriterien kann festgemacht werden, dass eine Kultur der Wertschätzung in Ihrem Ausbildungsbereich bzw. Ihrer Verwaltungseinheit gelebt wird?

Für wen ist der Diversity-Check?

Der Diversity-Check richtet sich in erster Linie an die Ausbildungsleitungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen bzw. Verwaltungseinheiten. Er soll eine Grundlage für alle Bezirks- und Senatsverwaltungen des Landes Berlin darstellen, die einen eigenen Ausbildungsbereich verantworten.

Was ist das Ziel des Diversity-Checks?

Der vorliegende Diversity-Check wurde anhand von Leitfragen, Hinweisen und Tipps als ein praxisorientiertes und unterstützendes Instrument entworfen, um einen Diversity-Check im eigenen Ausbildungsbereich leichter durchführen zu können.

Dabei geht es darum, den Ausbildungsbereich in seiner Gesamtheit zu überprüfen sowie den Status Quo, entsprechende Herausforderungen und Handlungsbedarfe offenzulegen. Aufbauend auf der mit Hilfe des Leitfadens erarbeiteten Bestandsaufnahme können passgenaue Bedarfe und

---

<sup>1</sup> Der Leitfaden basiert auf einer Piloterhebung zu Diskriminierungserfahrungen, Vielfalt und Chancengleichheit mit angehenden Justizfachwirt\*innen am Kammergericht Berlin. Die Ergebnisse dieser Erhebung sind z.T. in die Entwicklung des vorliegenden Dokuments eingeflossen.

Maßnahmen zur Etablierung eines praxisorientierten Diversitymanagements im Ausbildungsbereich formuliert und deren Umsetzung durch die Definition zielführender Prozessschritte sichergestellt werden.

Welche Vorarbeiten sind notwendig?

Um eine hohe Passgenauigkeit und inhaltliche Qualität der zu entwickelnden Maßnahmen und Prozessschritte zu ermöglichen, ist eine vorherige Bestandsaufnahme der vorhandenen Barrieren, Bedarfe und Gegebenheiten des eigenen Ausbildungsbereichs (bzw. unter den Auszubildenden im eigenen Haus) sinnvoll. Es wird seitens der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung daher empfohlen, den **Standardfragebogen „Vielfalt und Chancengleichheit in der Ausbildung“**, der ebenfalls im Rahmen des Landesprogramms Diversity (Maßnahme 11.1) erarbeitet wurde, im Vorfeld einzusetzen und eine Befragung der Auszubildenden durchzuführen.

Der Diversity-Check ist in 8 Themenfelder gegliedert

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
7. Diversitykompetenz als Fach- und Sozialkompetenz

Für jedes der oben genannten Themenfelder gibt es eine Checkliste, mit den zu erledigenden Aufgaben. Für jede Aufgabe sind Leitfragen formuliert, die bei der Umsetzung helfen können, sowie teilweise weitere, diversityrelevante Anmerkungen und Tipps angeführt.

## 0. Vorbereitung und Einstieg ins Thema

Zu erledigen:	Status (offen/erledigt)	verantwortlich	bis wann
1. Verantwortliche für die Anwendung des Diversity-Checks benennen			
2. Relevante Arbeitsmaterialien			
3. Wahl der Arbeitsweise			
4. Zeitraum für die Fertigstellung des Leitfadens			
5. Kommunikation des Diversity-Checks			
6. Der Diversity-Check als lebendiger Prozess			
7. Kommunikation und Kultur als Querschnittsthemen			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
0.1 Verantwortliche benennen	<i>Wer hat die zeitlichen Ressourcen und einen guten fachlichen und organisatorischen Überblick für die Anpassung/ Umsetzung des DC?</i>	<p>1-2 Personen sollten sich für den Diversity-Check von Beginn an und bis zur Vorstellung der Ergebnisse und der Umsetzung möglicher Handlungsempfehlungen verantwortlich fühlen und von der Ausbildungsleitung in dieser Rolle explizit benannt und anerkannt werden.</p> <p>Diese Personen sind auch für das Einholen von Fachexpertise zu Diversity durch externe Beratung (z. B. <a href="#">DOKE</a>) und den Aufbau eigener Diversity-Kompetenzen (z. B. durch Fortbildungen im Rahmen der <a href="#">LADS-Akademie</a>) verantwortlich.</p>
0.2 Relevante Materialien	<i>Welche Materialien zu Diversity gibt es bereits, die in den Diversityprozess einbezogen werden können?</i>	<p>Empfohlene Materialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity Check <a href="#">„Vielfaltskompetente Verwaltung“</a> von INQA (als Grundlage ggf. Teile davon als Vorlage)</li> <li>• <a href="#">Diversity Check von Deutsch plus</a> (als erste Bestandsaufnahme)</li> <li>• <a href="#">Diversometer</a> , LADS (als erste Bestandsaufnahme)</li> <li>• Diversity Spiel<sup>2</sup> (Sensibilisierung für die Task Force oder als Unterrichtseinheit)</li> <li>• Handreichung <a href="#">„Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“</a> , BQN im Auftrag der LADS</li> <li>• <a href="#">Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“</a> , LADS</li> <li>• <a href="#">Kriterienkatalog diversitysensible Bildauswahl</a> , LADS (wird in Kürze veröffentlicht)</li> <li>• <a href="#">Diversity Toolkit</a> , LADS</li> <li>• <a href="#">Rundschreiben Diversity als Fach- und Sozialkompetenz</a>; SenFin_alle 3 Rundschreiben hierzu</li> </ul>

<sup>2</sup> Bei Interesse zu bestellen unter: [diversity@senjustva.berlin.de](mailto:diversity@senjustva.berlin.de)

<p>0.3 Welche Arbeitsweise wird für den Prozess der Erstellung und Durchführung des DC festgelegt?</p>	<p><i>Sind Treffen in Präsenz erwünscht und werden flexible oder agile Arbeitsmethoden eingesetzt, um möglichst viel Kreativität, Spaß und Motivation zu ermöglichen? Wer moderiert und protokolliert, welche Entscheidungsstrukturen gibt es?</i></p>	<p>Die ausgewählten, technischen Anwendungen (für Terminabsprachen, Videokonferenzen etc.) sollten eine barrierefreie, gleichberechtigte Einbindung aller TN ermöglichen. Vertraulichkeit wird bspw. in der Geschäftsordnung festgehalten und durch die Moderation der Arbeitstreffen etc. sichergestellt. Beteiligte Führungskräfte sorgen für eine zeitnahe und erfolgreiche Umsetzung der Ergebnisse.</p>
<p>0.4 Zeitraum für die Fertigstellung des DC und dessen Anwendung</p>		<p>Verantwortliche legen in Abstimmung mit beteiligten Personen verbindliche Deadlines fest für Monitoring und Koordination des Prozessfortschritts.</p>
<p>0.5 Kommunikation des DC und seiner Ergebnisse</p>	<p><i>Wer ist hierbei in welcher Reihenfolge einzubeziehen? Wie kann der DC und dessen Anwendung positiv kommuniziert werden, so dass dieser auf größtmögliche Zustimmung stößt?</i></p>	
<p>0.6 Der DC als lebendiger Prozess</p>	<p><i>Wer führt den DC durch? In welchen Zeitabständen wird der DC durchgeführt? Soll es einen Bericht am Ende der Durchführung des DC geben? Mit welchem Ziel und an wen gerichtet? Wer übernimmt die Verantwortung?</i></p>	<p>Die Evaluation der Umsetzung der im DC festgelegten Maßnahmen erfolgt bestenfalls durch Externe, sowie in jedem Falle unter Einbindung der Anwarter*innen selbst.</p>
<p>0.7 Querschnittsthemen Kommunikation und Kultur</p>	<p><i>Welche Kommunikationskultur und Kultur des Umgangs ist im Ausbildungsbetrieb und generellen Miteinander festzustellen? Unterscheiden sich formelle Aussagen, Vorgaben und Codices von denen, die tatsächlich gelebt werden?</i></p>	<p>Eine wertschätzende Kommunikation, die eine diskriminierungssensible Gleichbehandlung und eine offene, konstruktive Kultur der Vielfalt fördert, muss als selbstverständlicher Standard des gesamten Ausbildungsbereichs implementiert werden. Dies sollte hierarchieübergreifend von allen gewahrt und mitgetragen werden (s. auch <a href="#">Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“</a>)</p>

## I. Ansprache der Zielgruppen und Personalmarketing

(Handreichung „[Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl](#)“)

Zu erledigen:	Status	verantwortlich	bis wann
1.1 Status Quo: Diversität der Ausbildungsjahrgänge			
1.2 Bisher nicht erreichte Zielgruppen			
1.3 Kanäle und Marketing zur Ansprache			
1.4 Wortwahl und Bildsprache bei der Ansprache			
1.5 Anreize zur Bindung der Auszubildenden			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
1.1 Status Quo: Diversität der Ausbildungsjahrgänge	<p><i>Welche diversitybezogenen Daten der Auszubildenden liegen vor?</i></p> <p><i>Welche Annahmen gibt es bezüglich der gewünschten Zusammensetzung der Auszubildenden?</i></p>	<p>Zur Bestandsaufnahme gehört die Auswertung der Auszubildenden der letzten (3-5) Jahre nach Diversitymerkmalen (sofern vorhanden). Zur Erfassung von Gleichstellungsdaten wurde im Rahmen des LP Diversity ein Papier der AG Gleichstellungsdaten formuliert. Dieses kann bei der LADS angefragt werden.</p>
1.2 Bisher nicht erreichte Zielgruppen	<p><i>Welche Zielgruppen sind unterrepräsentiert, wer sollte im Sinne eines Diversitymainstreamings angesprochen werden?</i></p>	<p>Die Zieldefinition erfolgt anhand der Auswertung in 1.1.</p>
1.3 Kanäle und Marketing zur Ansprache	<p><i>Welche Kanäle werden zur Ansprache der Zielgruppe bisher genutzt?</i></p> <p><i>Werden dadurch Mitglieder unterrepräsentierter Gruppen erreicht und angemessen angesprochen?</i></p> <p><i>Welche weiteren Kanäle könnten genutzt werden?</i></p> <p><i>Welche Möglichkeiten gibt es, sich hierzu mit den unterrepräsentierten Gruppen zu beraten?</i></p>	<p>Eine peer-to-peer Werbung d.h. Ansprache/ Empfehlung von Azubis (aus bestimmten Communities) an potentielle Azubis (aus bestimmten Communities) kann sehr wirkungsvoll sein, ebenso, die Ausschreibung über Communities der unterrepräsentierten Gruppen und Multiplikator*innen proaktiv zu verbreiten.</p> <p>Die Leitstelle Diversity (SenFin), Fachstelle PartMigG (IntMig) und die Abteilung Antidiskriminierung (SenAS-GIVA) können gebeten werden, die Ausschreibung über ihre Verteiler zu schicken.</p>

1.4 Wortwahl und Bildsprache	<i>Ist der Ausschreibungstext bspw. im Karriereportal und die Bildsprache diversitygerecht und repräsentativ für die Zielgruppe?</i>	Mithilfe des <a href="#">Kriterienkatalog</a> <a href="#">diversityensible Bildauswahl</a> und des <a href="#">Leitfadens</a> , erfolgt die Analyse der Text- und Bildsprache im Hinblick auf die Diversityorientierung und Repräsentanz der Zielgruppe.
1.5 Anreize zur Bindung der Auszubildenden	<i>Welche Anreize zur Bindung der Auszubildenden gibt es und werden diese evaluiert?</i>	Diversity der Auszubildenden als Ressource zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Ansprache der Klientel definieren und als solche in die Arbeitsabläufe einsetzen. Merkmalspezifische AGs, Stammtische, Netzwerke anbieten oder die Gründung unterstützen.

## II. Bewerbungs- und Auswahlverfahren

(„[Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl](#)“)

Zu erledigen:	Status	verantwortlich	bis wann
2.1 Beteiligte und Ablauf der Verfahren			
2.2 Kriterien für den Bewerbungsprozess			
2.3 Bewertung der Bewerbungsunterlagen			
2.4 Auswahlprozess			
2.5 Kriterien für den Auswahlprozess			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
2.1 Beteiligte und Ablauf der Verfahren	<i>Wer sind die Beteiligten und wie ist der Ablauf der Bewerbungs- und Auswahlverfahren definiert?</i>	Für das gesamte Bewerbungs- und Auswahlverfahren ist auf eine diskriminierungssensible und diversitygerechte Sprache und Kommunikation zu achten, z. B. im Auswahlgespräch nach der korrekten Anrede oder Aussprache des Namens fragen.
2.2 Kriterien für den Bewerbungsprozess	<i>Gibt es festgelegte Kriterien, wie die Bewerbung gestaltet sein muss? (Ausschlusskriterien, Bewerbungsfotos etc.)?</i>	Möglichkeiten/ Vorteile der digitalen und teilanonymisierten Verfahren diskutieren: u.a. an welchen Stellen kann oder sollte von bestimmten Kriterien/Vorgaben Abstand genommen werden? (bspw. keine Bewerbungsfotos, etc.)

	<i>Werden diese den Bewerber*innen deutlich kommuniziert?</i>	Die „Positiven Maßnahmen“ aus dem PartMigG, LGG und SGB IX umsetzen.
2.3 Bewertung der Bewerbungsunterlagen	<i>Wer sichtet die Bewerbungen und wie ist die Bewertung standardisiert?</i>	Festgelegte Standards führen zu einer Verbesserung der Gleichbehandlung, z. B. indem die Bewertungsmatrix durch mindestens 2 Personen (Verringern eines persönlichen Bias) verbindlich für alle Bewerber*innen angewendet wird.
2.4 Kriterien für den Auswahlprozess	<i>Wer führt die Auswahlgespräche und wie erfolgt die Bewertung im Anschluss?</i>	Die Fragen im Auswahlgespräch sollten standardisiert sein, einen eindeutigen Bezug zu einem oder mehreren der Auswahlkriterien haben, auch ohne Vorwissen leicht verständlich sein und für jede*n Bewerber*in verständlich und barrierefrei formuliert werden.
2.5 Kriterien für den Auswahlprozess	<i>Anhand welcher Kriterien werden die Bewerber*innen final ausgewählt?</i>	Tests (bspw. Eignungs- oder Sporttests) oder amtsärztliche Untersuchungen sollten inklusiv und diskriminierungssensibel gestaltet sein (Behinderung, chronische Erkrankung etc.) Hinweise dazu enthält auch die <a href="#">Handreichung</a> .

### III. Diversitygerechte Organisation des Ausbildungsablaufs

<b>Zu erledigen:</b>	Status	verantwortlich	bis wann
3.1 Abstimmung zwischen Theorie -und Praxisteil			
3.2 Bedarfsmanagement			
3.3 Beschwerdemanagement			
3.4 Organisatorische Kommunikationswege			
3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
3.6 Umgang mit Barrieren			



Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
3.1 Abstimmung zwischen Theorie- und Praxisteil	<i>Wie wird der theoretische und praktische Teil abgestimmt, so dass ein einheitliches Verständnis von Diversitymainstreaming im gesamten Ausbildungsbereich gelebt wird?</i>	Ein regelmäßiger Austausch auch unter Einbeziehen der Anwärter*innen ist hilfreich, um Bedarfe/Probleme frühzeitig zu identifizieren.
3.2 Bedarfsmanagement	<p><i>Wie ist der Umgang mit Bedarfen der Auszubildenden organisiert?</i></p> <p><i>Wie wird sichergestellt, dass auch unterrepräsentierte Gruppen ihre Perspektiven in Prozesse der Bedarfserfassung einbringen können (ohne Abwertung zu fürchten)?</i></p>	Klare und vertrauensvolle Strukturen schaffen (bzw. Ansprechpersonen benennen), an wen und wie Bedarfe kommuniziert werden können und Transparenz herstellen, wie das weitere Verfahren mit den gemeldeten Bedarfen aussieht.
3.3 Beschwerde-management	<i>Wie ist der Umgang mit Beschwerden bezüglich Vorfällen von Diskriminierung, Mobbing bzw. abwertendem Verhalten organisiert?</i>	Beschwerdestrukturen sollten leicht auffindbar (z. B. zentraler Hinweis im Intranet) und niedrigschwellig erreichbar sein. Der Umgang und das Verfahren mit Beschwerden sollte standardisiert und transparent dargestellt werden. Das gilt sowohl für die AGG-Beschwerdestellen, als auch für Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen außerhalb der Personal- bzw. Ausbildungsabteilung. Die Beratungsstandards von Antidiskriminierungsberatungsstellen wie bspw. dem ADNB oder dem TBB sollten bekannt gemacht und angewendet werden, ggf. dort Beratung zum Umgang mit Vorfällen anfragen (oder das <a href="#">DOKE-Projekt</a> kontaktieren).

3.4 Organisatorische Kommunikationswege	<i>Welche Kommunikationswege zwischen Ausbildungsleitung und Anwärter*innen / Dozent*innen/Praxisanleitenden gibt es?</i>	
3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<i>Wie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Praxis sichergestellt? Welches Verständnis von Familie liegt dem zugrunde?</i>	Bestehende Regelungen zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie evaluieren, u.a. durch Feedbackgespräche mit den Auszubildenden.
3.6 Umgang mit Barrieren	<i>Wie wird mit Barrieren (bspw. inhaltlicher, sprachlicher oder baulicher Art) umgegangen? Gibt es Barriere-Checks, Vertrauenspersonen etc.? Wer ist jeweils verantwortlich für den Abbau bestehender Barrieren?</i>	

#### IV. Prüfungen und Leistungsbewertungen

<b>Zu erledigen:</b>	Status	verantwortlich	bis wann
4.1 Prüfungsarten			
4.2 Bewertungskriterien			
4.3 Umgang mit Einsprüchen zu Bewertungen			

<b>Zu erledigen</b>	<b>Leitfragen</b>	<b>Anmerkungen und Tipps</b>
4.1 Prüfungsarten	<i>Welche Formate bzw. Arten von Prüfungen gibt es? Wie werden diese durchgeführt?</i>	Alle Prüfungsarten ( z. B. schriftliche Klausuren, praktische Aufgaben, Gruppenaufgaben, mündliche Prüfungen, etc.) sollten barrierefrei gestaltet bzw. bei Bedarf eine barrierefreie Durchführung möglich sein oder alternative Prüfformate angeboten werden.
4.2 Bewertungskriterien	<i>Welche Bewertungskriterien werden zugrunde gelegt und sind diese im gesamten Ausbildungsbereich (Theorie und Praxis) standardisiert? Wer sind die Prüfer*innen bzw. bewertenden Personen?</i>	Chancengleichheit und Diskriminierungssensibilität sind auch bei der Gewichtung der Prüfungen zu berücksichtigen.

4.3 Umgang mit Einsprüchen zu Bewertungen	<i>Gibt es die Möglichkeit für die Anwärter*innen sich vertrauensvoll über Leistungsbewertungen zu beschweren bzw. Widerspruch einzulegen? An wen können sie sich wenden, wer bewertet diese und gibt es hierzu festgelegte Verfahren?</i>	
---	--	--

## V. Struktur und Durchführung theoretischer Teil

([Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“](#) und [Kriterienkatalog diversitysensible Bildauswahl](#) (noch nicht veröffentlicht))

Zu erledigen:	Status	verantwortlich	bis wann
5.1 Qualifikation und Weiterbildung der Dozent*innen			
5.2 Diversität unter den Dozent*innen			
5.3 Festlegung der Unterrichtsinhalte und Lernziele			
5.4 Diversitygerechtigkeit der Inhalte und Materialien			
5.5 Kommunikationskultur und Umgang			
5.6 Vielfalt der Auszubildenden als Ressource			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
5.1 Qualifikation und Weiterbildung der Dozent*innen	<i>Was sind die formellen Qualifikationsanforderungen an Dozent*innen und welchen Diversitybezug haben diese? Um welche Aspekte sollten die Anforderungsprofile ergänzt werden? Gibt es Weiterbildungen in dem Bereich Diversity, Chancengleichheit, Antidiskriminierung?</i>	Die notwendigen Qualifikationen bzw. Weiterbildungen sollten in die Anforderungsprofile und jährlichen Feedbackgespräche im Rahmen der Personalentwicklung aufgenommen werden. Eine Grundsensibilisierung zu Diversity und Antidiskriminierung sollte absolviert werden ( z. B. durch Fortbildungen im Rahmen der <a href="#">LADS-Akademie</a> ).
5.2 Diversität unter den Dozent*innen	<i>Was bedeutet dies für die Rolle oder Projektionsfläche als Dozent*in, für die eigenen Perspektiven oder auch blinden Flecken, die in den Unterricht einfließen?</i>	
5.3 Festlegung der Unterrichtsinhalte und Lernziele	<i>Wer legt die Unterrichtsinhalte und Lernziele fest?</i>	

	<i>Welche Spielräume und Wege gibt es, um Diversityaspekte zu integrieren?</i>	
5.4 Diversity-gerechtigkeit der Inhalte und Materialien	<i>Sind die Inhalte und Materialien, die im Unterricht verwandt bzw. an die Auszubildenden ausgehändigt werden, diversitygerecht oder verstärken sie klassische Stereotype?</i>	Bei Fallbeispielen oder Veranschaulichung keine Stereotype reproduzieren, sondern diversitygerechte Darstellungen und Beispiele / Fallbeschreibungen wählen.
5.5 Kommunikationskultur und Umgang	<i>Was macht die Kommunikationskultur im theoretischen Teil aus (bspw. zwischen Dozent*-innen und Anwärter*innen). Welcher Umgang wird gepflegt und wird dies bewusst gesteuert?</i>	
5.6 Vielfalt der Auszubildenden als Ressource	<i>Wird die Diversität der Auszubildendengruppe als Ressource identifiziert und deren Expertise durch gelebte Erfahrung angemessen eingebunden?</i>	Die Diversität der Auszubildenden durch Diskussionen, Gespräche und Austausch im Unterricht sichtbar machen und aktivieren (Empowerment). Auszubildenden einbeziehen, wie die vorhandene Vielfalt und Kompetenz als Ressource für die Gruppe/ den Jahrgang etc. eingebunden werden kann.

## VI Struktur und Durchführung praktischer Teil

([Diversity Toolkit](#))

Zu erledigen:	Status	verantwortlich	bis wann
6.1 Qualifikation und Weiterbildung der Praxisanleitenden			
6.2 Diversität unter den Praxisanleitenden			
6.3 Festlegung der Inhalte und Lernziele			
6.4 Diversitygerechtigkeit im Praxiseinsatz			
6.5 Kommunikationskultur und Umgang			
6.6 Vielfalt der Auszubildenden*den als Ressource			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
6.1 Qualifikation und Weiterbildung der Praxisanleitenden	<i>Was sind die Qualifikationsanforderungen an Dozent*innen und welchen Diversitybezug haben diese? Gibt es Weiterbildungen in dem Bereich Diversity, Chancengleichheit und Antidiskriminierung?</i>	Die notwendigen Qualifikationen bzw. Weiterbildungen sollten in die Anforderungsprofile und jährlichen Feedbackgespräche im Rahmen der Personalentwicklung aufgenommen werden. Eine Grundsensibilisierung zu Diversity und Antidiskriminierung sollte absolviert werden ( z. B. durch Fortbildungen im Rahmen der <a href="#">LADS-Akademie</a> )
6.2 Diversität unter den Praxisanleitenden	<i>Was bedeutet dies für die Rolle oder Projektionsfläche als Praxisanleitende*r für die eigenen Perspektiven oder auch blinden Flecken, die in den praktischen Teil der Ausbildung einfließen?</i>	
6.3 Festlegung der Inhalte und Lernziele	<i>Wer legt die Inhalte und Lernziele in den Praxisphasen fest, bzw. gibt es bei den Vorgaben Spielraum, um Diversity zu platzieren?</i>	
6.4 Diversitygerechtigkeit im Praxiseinsatz	<i>Spielt Diversity eine Rolle während der Praxisphasen und wenn ja, wer legt dies fest bzw. ist dies standardisiert?</i>	

6.5 Kommunikationskultur und Umgang	<i>Was macht die Kommunikationskultur im praktischen Teil aus (bspw. zwischen Praxisanleitenden und Auszubildenden oder unter den Praxisanleitenden)? Welcher Umgang wird gepflegt und wird dies bewusst gesteuert? Gibt es ein Bewusstsein/ Offenheit dazu, bei nicht wertschätzender Kommunikation einzuschreiten, sich dafür verantwortlich zu fühlen?</i>	
6.6 Vielfalt der Auszubildenden als Ressource	<i>Wird die Diversität der Auszubildendengruppe als Ressource identifiziert und als diese in der Praxisstelle eingebunden?</i>	Auszubildende setzen eigene, kleine Praxisprojekte mit Diversitybezug um.

## 7 Diversitykompetenz als Fach- und Sozialkompetenz

(Handreichung [„Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl“](#) und [Rundschreiben Diversitykompetenz als Fach- und Sozialkompetenz](#))

Zu erledigen:	Status	verantwortlich	bis wann
7.1 ...bei den Dozent*innen			
7.2 ... bei den Praxisanleitenden			
7.3 ... im Auswahlprozess der Auszubildenden			
7.4 ... als Lernziel der Ausbildung			

Zu erledigen	Leitfragen	Anmerkungen und Tipps
7.1 ... bei den Dozent*innen	<i>Wird Diversitykompetenz als Fach- und/oder Sozialkompetenz bei den Dozent*innen vorgegeben, beurteilt bzw. gefördert?</i>	Das Rundschreiben ( <a href="#">Nr. 74/2021</a> ) von SenFin hierzu sollte Grundlage für die Anforderungsprofile, jährlichen Feedbackgespräche und Fragen bspw. in den Auswahlgesprächen für neue Dozent*innen sein. Die Unterscheidung zwischen Fach- und Sozialkompetenz sollte bei der Ausrichtung der Weiterbildungsangebote und der Beurteilung der Arbeitsleistung durch die Führungskraft berücksichtigt werden

7.2 ... bei den Praxisanleitenden	<i>Wird Diversitykompetenz als Fach- und/oder Sozialkompetenz bei den Praxisanleitenden vorgegeben, beurteilt bzw. gefördert?</i>	Das Rundschreiben ( <a href="#">Nr. 74/2021</a> ) von SenFin hierzu sollte Grundlage für die Anforderungsprofile, jährlichen Feedbackgespräche und Fragen bspw. in den Auswahlgesprächen für neue Praxisanleitende sein Die Unterscheidung zwischen Fach- und Sozialkompetenz sollte bei der Ausrichtung der Weiterbildungsangebote und der Beurteilung der Arbeitsleistung durch die Führungskraft berücksichtigt werden
7.3 ... im Auswahlprozess der Anwärter*innen	<i>Spielt Diversitykompetenz bei den Auswahlverfahren in das Ausbildungsverhältnis eine Rolle?</i>	
7.4 ... als Lernziel der Ausbildung	<i>Spielt Diversitykompetenz als Fach- und/oder Sozialkompetenz eine Rolle bei den Lernzielen der Ausbildung oder in den abschließenden Prüfungen?</i>	Diversitykompetenz sollte getrennt als Fach- und Sozialkompetenz in den Lernzielen verankert und entsprechend bei den Abschlussprüfungen abgefragt werden. Situative Fragestellungen zu Diversitykompetenz sollten standardisiert und im Kontext eines diversitygerechten Fallbeispiels abgefragt werden (Anregungen sind z. B. dem <a href="#">RS 74/2021</a> , dem Diversity-Spiel oder der <a href="#">Handreichung</a> zu entnehmen).

## **F) Standard-Fragebogen**

**Vielfalt und Chancengleichheit**

**in der Ausbildung**



# Vielfalt und Chancengleichheit in der Ausbildung [JAHR] – eine anonyme Befragung unter Auszubildenden im Bereich [NAME DES AUSBILDUNGSBEREICHS]

[Einleitungstext der Online-Version des Fragebogens. Diesen Text lesen die Teilnehmenden nachdem sie bereits über E-Mail zur Teilnahme an der Studie eingeladen wurden. Die E-Mail enthält einen etwas längeren Text zum Sinn und Zweck der Umfrage.]

LOGO DER JEWEILIGEN AUSBILDUNGSBEHÖRDE



**Diese Befragung richtet sich an alle Auszubildenden im Bereich [NAME DES AUSBILDUNGSBEREICHS].**

**Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Umfrage teilzunehmen.**

Ihre Teilnahme ist anonym.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Uns interessieren *Ihre persönlichen Meinungen und Erfahrungen*.

Für die allermeisten Fragen werden Sie gebeten, Ihre Antwort auf einer 5-stufigen Skala einzutragen:

Trifft nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/teils	Trifft überwiegend zu	Trifft voll zu
<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

Bei einigen wenigen Fragen, schreiben Sie Ihre Antwort in ein offenes Feld. Alle Fragen, die Sie nicht beantworten möchten, können Sie überspringen oder „keine Angabe“ ankreuzen.

Mit Ihrer Teilnahme helfen Sie uns sicherzustellen, dass die/das [Name der Verwaltungseinheit] langfristig ein Ort wird (oder bleibt), in dem alle Auszubildenden gleichermaßen respektiert und wertgeschätzt werden.

Sollten Sie Fragen oder Kommentare zu dieser Umfrage haben, melden Sie sich gerne bei [Name – Ausbildungsbehörde und E-Mail] oder bei [Name], die diese Umfrage wissenschaftlich begleitet: [E-Mail]



**Noch eine Sache bevor es losgeht:**

**Sie lesen in dieser Umfrage häufig die Begriffe Vielfalt und vielfältig.**

Hier ist mit diesen Begriffen menschliche Vielfalt gemeint, die sich durch Unterschiede und Gemeinsamkeiten bezogen auf *Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexuelle oder geschlechtliche Identität, Behinderung, Einkommen und Bildung, und Gesundheit* ergibt. Diese Vielfalt kann sich auch in unterschiedlichen und gemeinsamen Bedürfnissen, Lebenslagen, Erfahrungen und Interessen ausdrücken.

**Sie lesen in dieser Umfrage auch einige Male den Begriff Diskriminierung.**

Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund bestimmter Merkmale schlechter behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise praktiziert werden, zum Beispiel durch Beleidigungen, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung und sogar Gewalt. Es ist aber auch Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze benachteiligt werden.

## VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT IN DER AUSBILDUNG - STANDARD-FRAGEBOGEN - Stand: Oktober 2023

I. [Arbeitgeberimage, inkl. Diversitykompetenz]						
Inwieweit, denken Sie, treffen die folgenden Begriffe auf [Name der Ausbildungsbehörde] als Ausbildungsstätte zu?						
	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	
V1	Zuverlässig	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V2	Kollegial	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V3	Diskriminierend	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V4	Ausgrenzend	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V5	Tolerant	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V6	Weltoffen	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

II. [Interesse an und Bedeutung von Gleichstellung und Chancengleichheit im Ausbildungskontext]						
Menschen finden oft unterschiedliche Aspekte in der Ausbildung und bei der Arbeit wichtig. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte in Ihrer Ausbildung?						
	Mir ist wichtig, dass...	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu
V7	... die Auszubildenden aus vielen gesellschaftlichen Gruppen kommen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V8	...die Ausbildungsbehörde sich explizit gegen Diskriminierung positioniert.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V9	...ich Wissen und Kompetenzen für die Arbeit mit vielfältigen Menschen erwerbe.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
V10	...die Berliner Verwaltung aktiv Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit unter den Beschäftigten umsetzt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

III. [Diversity-Check: diversitygerechte Inhalte; diversitygerechte Ansprache]

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Ausbildung zu?**

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	kann ich nicht sagen
V11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..

IV. [Diversity-Check: Barrierefreiheit]

V16

**Menschen können im Ausbildungskontext auf *Barrieren* stoßen, die ihnen das Lernen, das Weiterkommen oder die Teilhabe erschweren oder unmöglich machen. Das können gebäudetechnische Barrieren sein, Barrieren in der Art wie Informationen aufbereitet oder Arbeitsprozesse organisiert sind, oder soziale Barrieren.**

**Erleben Sie im Rahmen Ihrer Ausbildung Barrieren?**

Ja, ich erlebe Barrieren im Rahmen der Ausbildung.

Nein, ich erlebe keine Barrieren im Rahmen der Ausbildung.

Keine Angabe

V17

Wenn "Ja", beschreiben Sie bitte, welche Barrieren Sie erleben:

Nun geht es darum, wie Sie unterschiedliche Bereiche Ihrer Ausbildung erleben.

Zuerst fragen wir nach Ihren Erfahrungen mit der Ausbildungsbehörde, dann mit Ihren Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern (Praxisanleitenden), dann mit Ihren Dozentinnen und Dozenten (Lehrenden), und dann, wie Sie das Miteinander unter den Auszubildenden erleben.

Denken Sie an das, was Sie direkt persönlich betrifft, und auch an Situationen, die andere Auszubildende betreffen oder von denen Sie vielleicht gehört haben.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Wichtig ist, was Sie denken und empfinden.

V. [Diversity-Check: Kultur der Wertschätzung von Vielfalt - Ausbildungsbehörde I]

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen mit der Ausbildungsbehörde zu?

Die Ausbildungsbehörde...		Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V18	...zeigt Offenheit und Respekt für die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V19	...positioniert sich gegen Diskriminierung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V20	...unterstützt Auszubildende, die aufgrund bestimmter Merkmale oder Lebenslagen in der Ausbildung benachteiligt sind.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V21	...setzt sich dafür ein, dass Barrieren abgebaut werden, die es Auszubildenden erschweren, erfolgreich zu sein.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V22	...äußert sich herablassend bezüglich bestimmter Merkmale und Erfahrungen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V23	...klärt Auszubildende darüber auf, an wen sie sich wenden können, wenn sie Diskriminierung erleben oder beobachten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

VI. [Diversity-Check: Kultur der Wertschätzung von Vielfalt - Ausbildungsbehörde II]

**Die Ausbildungsbehörde berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenslagen der Auszubildenden...**

		Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V24	...in der Vergabe von Praxisstationen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V25	...in der Planung der Lehre und Prüfungen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V26	...in der Ansprache und Kommunikation mit den Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V27	...in der Urlaubsplanung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

VII. [Sozialer Umgang - Kommunikation; Vertrauen, Machtpositionen - Praxis]

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönlichen Erfahrungen mit Ihren Praxisanleitenden zu?**

		Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V28	Ich fühle mich von meinen Praxisanleitenden anerkannt und akzeptiert.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V29	Mit meinen Praxisanleitenden kann ich offen reden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V30	Ich vertraue meinen Praxisanleitenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V31	Meine Praxisanleitenden äußern sich mir gegenüber herablassend.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V32	Meine Praxisanleitenden beurteilen meine Leistungen fair.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V33	Meine Praxisanleitenden machen mir gegenüber sexuelle Anspielungen oder Gesten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..



VIII. [Diversity-Check: Kultur der Wertschätzung von Vielfalt - Praxis]

Denken Sie bei den folgenden Fragen *auch* an das, was Sie von anderen Auszubildenden wissen oder was Sie mitbekommen haben.

	Die Praxisanleitenden...	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V34	...berücksichtigen die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen der Auszubildenden in der Planung von Arbeitsaufgaben.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V35	...zeigen Offenheit und Respekt für die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V36	...positionieren sich gegen Diskriminierung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V37	...unterstützen Auszubildende, die aufgrund bestimmter Merkmale oder Lebenslagen in der Ausbildung benachteiligt sind.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V38	...setzen sich dafür ein, dass Barrieren abgebaut werden, die es Auszubildenden erschweren, erfolgreich zu sein.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V39	...äußern sich herablassend bezüglich bestimmter Merkmale und Erfahrungen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V40	...machen anzügliche Witze oder sexuelle Anspielungen gegenüber den Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

IX. [Diversity-Check: Arbeitsklima generell - Praxis]

**Und ganz generell, wie haben Sie die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden in den Praxisstellen bisher erlebt?**

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..

V44 **Möchten Sie zu Ihren Erfahrungen mit den Praxisanleitenden und im praktischen Teil der Ausbildung generell noch etwas ergänzen?**

X. [Sozialer Umgang - Kommunikation; Vertrauen, Machtpositionen - Theorie]

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönlichen Erfahrungen mit Ihren Lehrenden in den Theoriephasen der Ausbildung zu?**

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..
V47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	..

V48	Meine Lehrenden äußern sich mir gegenüber herablassend.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V49	Meine Lehrenden beurteilen meine Leistungen fair.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V50	Meine Lehrenden machen mir gegenüber sexuelle Anspielungen oder Gesten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

XI. [Diversity-Check: Kultur der Wertschätzung von Vielfalt - Theorie]

**Denken Sie bei den folgenden Fragen auch an das, was Sie von anderen Auszubildenden wissen oder was Sie mitbekommen haben.**

Die Lehrenden...		Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V51	...berücksichtigen die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen der Auszubildenden in der Planung der Lehre, von Aufgaben und Übungen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V52	...zeigen Offenheit und Respekt für die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V53	...positionieren sich gegen Diskriminierung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V54	...unterstützen Auszubildende, die aufgrund bestimmter Merkmale oder Lebenslagen in der Ausbildung benachteiligt sind.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V55	...setzen sich dafür ein, dass Barrieren abgebaut werden, die es Auszubildenden erschweren, erfolgreich zu sein.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

V56	...äußern sich herablassend bezüglich bestimmter Merkmale und Erfahrungen der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V57	...machen anzügliche Witze oder sexuelle Anspielungen gegenüber den Auszubildenden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

V58 **Möchten Sie zu Ihren Erfahrungen mit den Lehrenden und in der Theoriephase noch etwas ergänzen?**

*XII. [Sozialer Umgang - Kommunikation; Vertrauen, Machtpositionen - In den Klassen]*

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Erfahrungen mit den anderen Auszubildenden Ihrer Klasse zu?**

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/ teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V59	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V60	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V61	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V62	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V63	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V64	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

XIII. [Diversity-Check: Kultur der Wertschätzung von Vielfalt - Wertschätzung Merkmale]

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das zu, was Sie in der Ausbildung erleben und mitbekommen?**

**Mein Eindruck ist, dass alle Auszubildenden fair und mit Wertschätzung behandelt werden -- unabhängig von folgenden (zugeschriebenen) Merkmalen:**

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/ teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen	
V65	Geschlecht (z. B. weiblich)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V66	Geschlechtliche Identität (z. B. transgeschlechtlich)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V67	Lebensalter	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V68	Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V69	Hautfarbe	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V70	Religion und Weltanschauung	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V71	Behinderung	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V72	Chronische Erkrankung	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V73	Sexuelle Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V74	Private Betreuungs- und Pflegeverantwortung (z. B. Kinder unter 18 Jahren)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V75	Schulabschluss (z. B. Berufsbildungsreife)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
V76	Familiärer Bildungshintergrund (z. B. Eltern ohne beruflichen Ausbildungsabschluss)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

XIV. [Diskriminierung - persönlich]

**Nun geht es um das Thema Diskriminierung.**

**Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund bestimmter Merkmale schlechter behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise praktiziert werden, zum Beispiel durch Beleidigungen, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung und sogar Gewalt. Es ist aber auch Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze benachteiligt werden.**

**Sind Sie persönlich im Rahmen Ihrer bisherigen Ausbildung aus den folgenden Gründen diskriminiert worden?**

	Aufgrund ...	Ja	Nein	Keine Angabe
V77	des Geschlechts (z. B. weiblich)			
V78	der geschlechtlichen Identität (z. B. transgeschlechtlich)			
V79	des Lebensalters			
V80	der Religion oder Weltanschauung			
V81	einer Behinderung			
V82	einer chronischen Erkrankung			
V83	der sexuellen Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)			
V84	privater Betreuungs- oder Pflegeaufgaben (z. B. Kinder unter 18 Jahren)			
V85	des Schulabschlusses (z. B. Berufsbildungsreife)			
V86	des familiären Bildungshintergrunds (z. B. Eltern ohne beruflichen Ausbildungsabschluss)			
V87	Aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, der Hautfarbe oder des Namens			
V88	Aus einem anderen Grund: _____			

V89 **Ergänzen Sie Ihre Antwort auf die Frage nach Diskriminierung gerne noch:**

XV. [Diskriminierung - beobachtet]

**Haben Sie im Rahmen Ihrer bisherigen Ausbildung mitbekommen oder gehört, dass andere Auszubildende aus den folgenden Gründen diskriminiert wurden?**

Aufgrund ...	Ja	Nein	Keine Angabe
V90 des Geschlechts (z. B. weiblich)			
V91 der geschlechtlichen Identität (z. B. transgeschlechtlich)			
V92 des Lebensalters			
V93 der Religion oder Weltanschauung			
V94 einer Behinderung			
V95 einer chronischen Erkrankung			
V96 der sexuellen Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)			
V97 privater Betreuungs- oder Pflegeaufgaben (z. B. Kinder unter 18 Jahren)			
V98 des Schulabschlusses (z. B. Berufsbildungsreife)			
V99 des familiären Bildungshintergrunds (z. B. Eltern ohne beruflichen Ausbildungsabschluss)			
V100 Aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, der Hautfarbe oder des Namens			
V101 Aus einem anderen Grund: _____			

V102 **Ergänzen Sie Ihre Antwort auf die Frage nach Diskriminierung gerne noch:**

XVI. [Wissen über Unterstützungsstrukturen bei Diskriminierungserfahrungen]

V103

**An welche Stellen oder Personen können sich Auszubildende wenden, um gegen eine Diskriminierung vorzugehen, die sie im Rahmen der Ausbildung persönlich erleben oder beobachten?**

An: \_\_\_\_\_

Mir sind keine Stellen oder Personen bekannt.

Keine Angabe

XVII a. [Nutzen von Unterstützungsstrukturen bei Diskriminierungserfahrungen]

[wenn persönliche Diskriminierung erlebt wurde]

**Sie haben angegeben, dass Sie im Rahmen Ihrer Ausbildung persönlich diskriminiert wurden.**

**Haben Sie sich an eine oder mehrere der folgenden Personen oder Stellen gewandt, um gegen diese Diskriminierung(en) vorzugehen?  
(Mehrfachnennungen möglich)**

**Ja, an die**

V104  Ausbildungsbehörde im [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]

V105  Praxisausbildungsberatungen

V106  Ausbildungsbeauftragten des [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]

V107  Klassenlehrer oder Klassenlehrerinnen

V108  Klassensprecher oder Klassensprecherinnen

V109  Beschäftigtenvertretungen (JAV, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und/oder Frauenvertreterin)

V110  AGG Beschwerdestelle des [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]

V111  Landestelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

V112  Andere oder weitere Personen oder Stellen: \_\_\_\_\_

V113  Ich habe mich an keine Personen oder Stellen gewandt, weil: \_\_\_\_\_



XVII b. [Nutzen von Unterstützungsstrukturen bei Diskriminierungserfahrungen]

[wenn keine persönliche Diskriminierung erlebt wurde]

**Wenn Sie persönlich im Rahmen Ihrer Ausbildung Diskriminierung erfahren würden, wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie sich an eine oder mehrere der folgenden Personen oder Stellen wenden würden, um gegen diese Diskriminierung vorzugehen?**

An die...	Nicht wahr-scheinlich	Wenig wahr-scheinlich	Teils/teils	Eher wahr-scheinlich	Sehr wahr-scheinlich	Kann ich nicht sagen
v114 Ausbildungsbehörde im [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v115 Praxisausbildungsberatungen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v116 Ausbildungsbeauftragten des [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v117 Klassenlehrer oder Klassenlehrerinnen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v118 Klassensprecher oder Klassensprecherinnen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v119 Beschäftigtenvertretungen (JAV, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und/oder Frauenvertreterin)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v120 AGG Beschwerdestelle des [Bezeichnung des Ausbildungsbereichs oder der Verwaltungseinheit]	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v121 Landestelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..
v122 Andere oder weitere Personen oder Stellen: _____	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	..

XVIII. [Bindung; Identität]

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	Trifft nicht zu	trifft wenig zu	teils/teils	trifft überwiegend zu	trifft voll zu	Kann ich nicht sagen
V123	Ich identifiziere mich als angehende [Bezeichnung des Ausbildungsberufs] oder angehender [Bezeichnung des Ausbildungsberufs].					
V124	Ich bin froh, angehende [Bezeichnung des Ausbildungsberufs] oder angehender [Bezeichnung des Ausbildungsberufs] zu sein.					
V125	Ich mache genau die richtige Ausbildung für meine beruflichen Interessen.					
V126	Ich möchte langfristig in der Berliner [Ausbildungsbereich oder Verwaltungseinheit] arbeiten.					

V127 Was sind oder wären Gründe für Sie langfristig *nicht* in der Berliner [Ausbildungsbereich oder Verwaltungseinheit] arbeiten zu wollen?

IXX. [Soziodemografische Daten]

**Fast geschafft! Zuletzt nur noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.  
Bitte füllen Sie auch diese Fragen noch aus. Sie sind für die Auswertung auch wichtig. Es werden keine Daten oder Ergebnisse bekannt gemacht, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen könnten. Danke!**

V128 **In welchem Monat und Jahr haben Sie mit der Ausbildung im Bereich [Bezeichnung Ausbildungslehrgang] in begonnen?**

[Dropdown]

V129 **In welchem Jahr sind Sie geboren?**

[Dropdown]

V130 **Welchen Schulabschluss haben Sie?**

- Abitur
- Berufsbildungsreife mit förderlicher Berufsausbildung
- Fachhochschulreife
- Mittlerer Schulabschluss/ Mittlere Reife
- Anderer: \_\_\_\_\_
- Keine Angabe

V131 **Welchen höchsten Ausbildungs- oder Hochschulabschluss haben Ihre Eltern?**

**Elternteil 1:**

- Keinen beruflichen Abschluss
- Abgeschlossene Ausbildung (z. B. Lehre, Handelsschule, Berufsakademie)
- Hochschul- oder Fachhochschulstudium (nicht abgeschlossen)
- Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium (Bachelorlevel)
- Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium (Master, Diplom, Staatsexamen)
- Promotion oder Habilitation
- Weiß ich nicht
- Keine Angabe

V132 **Elternteil 2:**

- Keinen beruflichen Abschluss
- Abgeschlossene Ausbildung (z. B. Lehre, Handelsschule, Berufsakademie)

	<input type="checkbox"/> Hochschul- oder Fachhochschulstudium (nicht abgeschlossen)
	<input type="checkbox"/> Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium (Bachelorlevel)
	<input type="checkbox"/> Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium (Master, Diplom, Staatsexamen)
	<input type="checkbox"/> Promotion oder Habilitation
	<input type="checkbox"/> Weiß ich nicht
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V133	<b>Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig? (Mehrfachauswahl möglich)</b>
	<input type="checkbox"/> Weiblich
	<input type="checkbox"/> Männlich
	<input type="checkbox"/> Nicht-binär
	<input type="checkbox"/> Trans*
	<input type="checkbox"/> Inter*
	<input type="checkbox"/> Bevorzuge Selbstbezeichnung als: _____
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V134	<b>Wie lautet Ihr amtlicher Geschlechtseintrag (bzw. der Geschlechtseintrag auf Ihrem Pass)?</b>
	<input type="checkbox"/> Weiblich
	<input type="checkbox"/> Männlich
	<input type="checkbox"/> Divers
	<input type="checkbox"/> Offen/ ohne Geschlechtseintrag
	<input type="checkbox"/> Weiß ich nicht
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V135	<b>Wie beschreiben Sie Ihre sexuelle Orientierung? (Mehrfachauswahl möglich)</b>
	<input type="checkbox"/> Heterosexuell
	<input type="checkbox"/> Bisexuell
	<input type="checkbox"/> Lesbisch
	<input type="checkbox"/> Schwul
	<input type="checkbox"/> Bevorzuge Selbstbezeichnung als: _____
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V136	<b>Leben Sie mit einer Behinderung?</b>
	<input type="checkbox"/> Ja, ohne Anerkennung eines Grads der Behinderung
	<input type="checkbox"/> Ja, mit Anerkennung eines Grads der Behinderung von:
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe

V137	<p><b>Liegt zu Ihrer Behinderung eines oder mehrere der folgenden Merkzeichen vor? (Mehrfachnennung möglich)</b></p>
	<input type="checkbox"/> Ja, aber ich bevorzuge das Merkzeichen nicht zu nennen.
	<input type="checkbox"/> Nein, es liegt kein Merkzeichen vor.
	<input type="checkbox"/> aG - außergewöhnlich gehbehindert
	<input type="checkbox"/> B - Begleitung erforderlich
	<input type="checkbox"/> Bl - blind
	<input type="checkbox"/> G - gehbehindert
	<input type="checkbox"/> GL - gehörlos
	<input type="checkbox"/> Bl - blind
	<input type="checkbox"/> H - hilflos
	<input type="checkbox"/> RF - Rundfunkbeitragsbefreiung oder -ermäßigung
	<input type="checkbox"/> TBl – taubblind
	<input type="checkbox"/> Ein anderes (oder weiteres) Merkzeichen:
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V138	<p><b>Haben Sie eine chronische Krankheit oder ein lang andauerndes, gesundheitliches Problem?</b>          Damit sind Krankheiten oder gesundheitliche Probleme gemeint, die mindestens 6 Monate andauern oder voraussichtlich andauern werden.</p>
	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V139	<p><b>Leisten Sie privat Betreuungs-, Pflege- oder Sorgearbeit? (Mehrfachauswahl möglich)</b></p>
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Ja, für ein oder mehrere Kinder (unter 18 Jahre)
	<input type="checkbox"/> Ja, für eine oder mehrere Erwachsene (18 Jahre und älter)
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V140	<p><b>Identifizieren Sie sich nach folgender Definition als eine Person mit <i>Migrationsgeschichte</i>?</b></p> <p>Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen, vgl. § 3 Absatz 1 (PartMigG.)</p>
	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe

	<b>Würden Sie sagen, Sie haben nach folgender Definition einen <i>Migrationshintergrund</i>?</b>
V141	Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht die deutsche Staatsangehörigkeit durch Geburt besitzt, vgl. § 3 Absatz 2 Partizipationsgesetz (PartMigG).
	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V142	<b>Würden Sie sich selbst einer oder mehreren der folgenden Gesellschaftsgruppen zuordnen? (Mehrfachauswahl möglich)</b>
	<input type="checkbox"/> Afrodeutsch
	<input type="checkbox"/> Arabisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Asiatisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> BIPOC (Black, Indigenous, People of Color)
	<input type="checkbox"/> Ehemals Jugoslawisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Lateinamerikanisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Polnisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Russisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Osteuropäisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Türkisch-deutsch
	<input type="checkbox"/> Schwarz
	<input type="checkbox"/> Weiß
	<input type="checkbox"/> Deutsch ohne Migrationsgeschichte
	<input type="checkbox"/> Bevorzugte andere Selbstidentifikation, bitte angeben _____
	<input type="checkbox"/> Ich würde mich keiner dieser Gruppen zuordnen.
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
V143	<b>Welcher religiösen Gemeinschaft oder Weltanschauung fühlen Sie sich derzeit zugehörig, wenn überhaupt? (Mehrfachnennungen möglich)</b>
	<input type="checkbox"/> Buddhistischen
	<input type="checkbox"/> Christlichen
	<input type="checkbox"/> Hinduistischen
	<input type="checkbox"/> Jüdischen
	<input type="checkbox"/> Muslimischen
	<input type="checkbox"/> einer anderen religiösen Gemeinschaft oder Weltanschauung: _____
	<input type="checkbox"/> Keiner bestimmte religiöse Gemeinschaft oder Weltanschauung
	<input type="checkbox"/> Keine Angabe

V144

**Ist Ihnen vielleicht im Laufe der Befragung noch etwas eingefallen, das Sie hier mitteilen möchten?**

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Sollten Sie Fragen oder Kommentare zu dieser Befragung haben, melden Sie sich gerne bei NAME von der Ausbildungsbehörde (EMAIL) oder bei NAME DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG, die diese Befragung wissenschaftlich begleitet: EMAIL

**G) Empfehlungspapier Zielgruppenspezifische  
Personalentwicklung**



# Zielgruppenspezifische Personalentwicklung:

## Angebote für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen

### Inhalt

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Warum ist es sinnvoll, zielgruppenspezifische Personalentwicklungsangebote für in der Berliner Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen anzubieten?.....</b>	<b>3</b>
Förderung von Chancengleichheit.....	3
Personalpolitische Notwendigkeit zur verbesserten Personalbindung.....	5
Bessere Verwaltung für Berlin .....	5
<b>3. Welche Personalentwicklungsangebote speziell für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen gibt es? .....</b>	<b>6</b>
Fort- und Weiterbildungsangebote .....	6
Kollegiale Netzwerke .....	7
Mentoring-Programme .....	8
<b>4. Pilot-Umsetzung: Das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Zusammenfassung und Resümee .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Literaturverzeichnis .....</b>	<b>12</b>

## 1. Einleitung

Berlin ist Heimat für Menschen mit verschiedensten Hintergründen und ganz unterschiedlichen Lebenslagen. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung genau dieser Vielfalt in der Berliner Verwaltung ist gesetzlicher Auftrag gemäß § 11 und 12 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG). Im Rahmen der Maßnahme 15.2 des am 08.09.2020 vom Berliner Senat beschlossenen [Diversity Landesprogramms](#) ist vorliegende Handreichung entstanden.

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

Die Abteilung Antidiskriminierung prüft unter Einbeziehung der Fachfunktionen für einzelne Diversity-Dimensionen und der Abteilung Landespersonal, 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

aus „Diversity-Landesprogramm. Maßnahmen - Leitfaden - Leitbild.“ (2020)

Die Handreichung richtet sich an die Personalentwickler\*innen in den einzelnen Dienststellen der Berliner Verwaltung und ist als Anregung zu verstehen, um in den eigenen Behörden konkrete **Personalentwicklungsangebote speziell für (noch) unterrepräsentierte Gruppen** umzusetzen.

Unter zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsangeboten sind Maßnahmen zur Vermittlung von Qualifikationen und zur beruflichen Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften zu verstehen (vgl. Stock-Homburg 2010: 205), die sich speziell an bestimmte Zielgruppen unterschiedlicher Diversity-Dimensionen<sup>1</sup> richten. Dabei ist ein zugrundeliegendes Verständnis von Diversity, das „Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen bzw. Beschäftigten hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und

---

<sup>1</sup> Die Diversity-Dimensionen beziehen sich dabei auf die im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und im LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz) geschützten Merkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft rassistischer oder antisemitischer Zuschreibung, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status), können aber auch noch weitere Merkmale, wie bspw. Familienstand, Fürsorgeverantwortung, Staatsbürgerschaft etc., umfassen.

hinsichtlich der unterschiedlichen sichtbaren sowie unsichtbaren Diversity-Dimensionen“ berücksichtigt (Merx et al 2021: 12) für moderne Arbeitgebende essentiell.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht in § 5 positive Maßnahmen vor, welche bestehende Nachteile von Beschäftigtengruppen verhindern oder ausgleichen sollen. Diese Maßnahmen beinhalten auch spezifische Unterstützungsangebote für Personengruppen, die in der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind (vgl. Ette et al 2020: 46), wie beispielsweise zielgruppenspezifische Weiterbildungen oder Mentoring-Programme.

## **2. Warum ist es sinnvoll, zielgruppenspezifische Personalentwicklungsangebote für in der Berliner Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen anzubieten?**

Personalentwicklungsangebote verbessern fachliche aber auch soziale und persönliche Kompetenzen von Mitarbeitenden und dienen so der Sicherung des notwendigen Fach- und Führungskräftebestandes. Sie können Leistung, Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden steigern und damit auch Fluktuation und Krankenstand senken. Als Anreiz auf Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten verbessern sie außerdem Arbeitgebenden-Attraktivität und sind somit indirekt auch ein Instrument der Personalgewinnung.

Um personale Vielfalt in der Belegschaft der Berliner Verwaltung zu fördern, genügt es nicht sich allein auf Diversity-orientierte Personal*gewinnung* zu beschränken. Um die Potentiale einer vielfältigen Belegschaft zu nutzen und Mitarbeitende auch gezielt zu fördern, ist auch die Personal*entwicklung* in den Fokus nehmen. Denn „mit der Vielfalt des Personals und der mitgebrachten Kompetenzen diversifiziert sich auch die Nachfrage an Weiterbildungsmaßnahmen“ (ADS 2022: 44). Es zeigt sich, dass zielgruppenspezifische Personalentwicklungsangebote sowohl Vorteile für die individuellen Beschäftigten als auch für die Teams, die Dienststellen und die Berliner Verwaltung insgesamt mit sich bringen und damit sinnvoll und notwendig sind: Sie fördern Chancengleichheit, sind - besonders in Zeiten von demographischen Wandel - Maßnahmen der Personalbindung und verbessern die Verwaltungsarbeit, wie im Einzelnen nachfolgend erläutert:

### **Förderung von Chancengleichheit**

Die Planung von Personalentwicklungsangeboten orientiert sich stets an den Rahmenbedingungen und Bedarfen der Verwaltung. Konkret geht es um die Leitfrage: Welches Wissen und welche Fähigkeiten müssen Beschäftigte zur Bewältigung welcher Aufgaben haben? Für eine gelungene Planung müssen zusätzlich aber auch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden als Adressat\*innen der Personalentwicklungsangebote berücksichtigt werden.

Bereits die Tatsache, dass bestimmte Personengruppen – in der Verwaltung allgemein und auf bestimmten Hierarchieebenen umso mehr – unterrepräsentiert sind, zeigt einen zielgruppenspezifischen Handlungsbedarf auf, um nachteilige Zugangs- und Aufstiegschancen der unterrepräsentierten Gruppen entgegenzuwirken. Gezielte Personalentwicklung ist daher ein wichtiges Handlungsfeld für die Umsetzung von Chancengleichheit (vgl. Ette et al 2020: 45; Klose & Merx 2010: 80; ADS 2022: 42 ff). Die Datenlage ist dabei eindeutig: In der Bundesverwaltung haben nur 12 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund, verglichen mit 26,2 % in der Privatwirtschaft (vgl. Ette et al 2020: 21). Während im einfachen Dienst noch 17,6 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben, sind es im höheren Dienst nur 13,3 % und im gehobenen nur 10,5 % (ebenda: 26). Auch sind die Dienststellen der Bundesverwaltung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund undurchlässiger als für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. So sind Mitarbeitende mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig überqualifiziert tätig (ebenda: 27), ihr Ausbildungs- oder Studienabschluss übersteift also das Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit. Nicht nur bezüglich der beruflichen Platzierung zu Einstellungsbeginn, sondern auch im Verlauf der weiteren Erwerbstätigkeit bestehen Nachteile für Beschäftigte mit Migrationshintergrund: „Demnach kann – gemessen am Gesamtanteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung von 12,0 Prozent – eine unterdurchschnittliche Repräsentation dieser Gruppe bei Verbeamtungen (10,1 Prozent), Beförderungen (9,6 Prozent) und bei der Besetzung von Führungspositionen (10,0 Prozent) festgestellt werden“ (Ette et al 2020: 27).

Auch wenn derzeit noch keine genauen Erkenntnisse über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung vorliegen, ist auch hier von einer ähnlichen Situation auszugehen.

Die Zahlen zeigen deutlich, dass es nicht ausreicht, Diversity-Förderung nur bezüglich Personalgewinnung auszurichten. Mindestens genauso wichtig ist Diversity-Förderung in der Personalentwicklung. Die Verwaltung wird hierarchisch gesteuert und verändert, deshalb ist eine entsprechende Repräsentanz besonders auch in Führungspositionen wichtig.

Außerdem hat eine vielfältige Belegschaft der Verwaltung – auf allen Hierarchieebenen – eine wichtige symbolische Bedeutung. Denn im Alltag der Bürger\*innen verkörpert das Personal der öffentlichen Verwaltung den Staat. Wenn Mitarbeitende dabei die Vielfalt der Bürger\*innen repräsentieren (wenn Verwaltung also ein „Spiegelbild der Gesellschaft“ (Baumann et al 2019: 23) ist), kann das den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern (vgl. Janda & Herbig 2022: 3). Eine Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen weist hingegen eher auf Ausschlüsse und Ungleichheiten hin (vgl. Ette et al 2020: 11) und kann im Umkehrschluss Unzufriedenheit fördern.

## **Personalpolitische Notwendigkeit zur verbesserten Personalbindung**

Aufgrund von demographischem Wandel und der bevorstehenden Verrentungswelle, dem Fachkräftemangel<sup>2</sup> sowie zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Ette et al 2020: 12; Janda & Herbig 2022: 3; Klose & Merx 2010: 51; (Merx et al 2021: 132) besteht für die Berliner Verwaltung die personalpolitische Notwendigkeit, nicht nur für vielfältige Bewerbende attraktiv zu sein (Icks et al 2022: 134), sondern auch Personalfuktuation zu minimieren (vgl. Klose & Merx 2010: 58). Ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit der Vielfalt der Beschäftigten seitens der Arbeitgebenden - zu dem auch die Berücksichtigung von Diversity in Personalentwicklungsangeboten gehört - kann zu höherer Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit führen (vgl. Ette et al 2020: 42), das Arbeits- und Betriebsklima verbessern (vgl. Icks et al 2022: 134) sowie Krankenstand und Fluktuationsrate verringern (Icks et al 2022: 10).

## **Bessere Verwaltung für Berlin**

Vielfältige Teams können von unterschiedlichen Herangehensweisen, Perspektiven und Talenten der unterschiedlichen Beschäftigten profitieren und auf erweitertes Wissen zurückgreifen, das beispielsweise durch unterschiedliche Lebenserfahrungen, Lebensalter oder Bildungsbiografien geprägt ist (vgl. bspw. Offensive Mittelstand 2018: 8). Unterschiedliche Denk- und Herangehensweisen können zur effizienteren und effektiveren Aufgabenwahrnehmung beitragen (vgl. Janda & Herbig 2022: 4) sowie Innovation und Kreativität steigern (vgl. Klose & Merx 2010: 54). Diverse Teams reagieren besser auf neue Herausforderungen (vgl. Merx 2013: 6) und werden bei der Bearbeitung zunehmend komplexerer Fragestellungen als effektiver und produktiver eingeschätzt (vgl. Icks et al 2022: 125). Besonders im Land Berlin, das sich durch eine Vielzahl unterschiedlicher Menschen und Lebensweisen auszeichnet, werden zur effektiven und adäquaten Erfüllung der Verwaltungsaufgaben Kompetenzen aus diversen Teams benötigt (vgl. Ette et al 2020: 12). Aus Perspektive der Organisationsentwicklung ist es daher zielführend, diese unterschiedlichen Blickwinkel und Fähigkeiten - mittels zielgruppenspezifischer Personalentwicklungsangebote - auch zu fördern und zu entwickeln.

---

<sup>2</sup> siehe den aktuellen Bericht über Engpassberufe in der Berliner Verwaltung, zu finden hier: [https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalgewinnung/artikel.1144895.php#headline\\_1\\_9](https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalgewinnung/artikel.1144895.php#headline_1_9) (Zugriff am 23.08.2023)

### 3. Welche Personalentwicklungsangebote speziell für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen gibt es?

Eine durchgeführte Analyse mit Recherche dazu, welche Angebote es bereits in den Dienststellen der Berliner Verwaltung gibt, ergab, dass die meisten zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsangebote sich an Frauen richten und Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung (Seminare, Workshops oder auch Coachings) sind. Aber auch andere Zielgruppen werden bereits berücksichtigt, vor allem in zielgruppenspezifischen Netzwerken.

Nachfolgend werden beispielhaft die unterschiedlichen zielgruppenspezifischen Personalentwicklungsangebote aufgeführt. Dabei besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit aller bereits in Dienststellen der Berliner Verwaltung vorhandenen Angebote oder alle prinzipiell möglichen Formate zu nennen. Vielmehr können die nachfolgend aufgeführten Beispiele als Inspiration für mögliche Angebote dienen:

#### **Fort- und Weiterbildungsangebote**

Bei den meisten Personalentwicklungsangeboten handelt es sich um Fort- bzw. Weiterbildungsangebote zur Vermittlung von (Fach-)Wissen, aber auch zur Stärkung von sozialen und persönlichen Kompetenzen, wie Seminare, Workshops, Informations- und Lehrveranstaltungen aber auch Coaching-Angebote für Einzelne oder in Kleingruppen. Ein zielgruppenspezifischer, geschlossener Rahmen für derlei Angebote ermöglicht es, zielgerichtet auf konkrete Herausforderungen und Informationsbedarfe von Zielgruppen einzugehen und kann darüber hinaus einen sichereren Rahmen zum Lernen und Üben der neuen Kenntnisse und Kompetenzen bieten. Zielgruppen können dabei über Diversity-Dimensionen hinaus auch beispielsweise bezüglich ihrer Aufgaben und Funktionen spezifiziert werden (z. B. Führungskräfteentwicklungsprogramme, die sich an Personen aus bisher auf Führungsebene unterrepräsentierte Gruppen richten). In den Dienststellen der Berliner Verwaltung lassen sich folgende Beispiele finden:

- **Angebote (Workshops, Seminare, Fortbildungen etc.) zur Förderung von Frauen**, wie beispielsweise zum selbstbewussten Verhandeln, zu Führungsstrategien oder Souveränitätstrainings, die beispielsweise bei den Senatsverwaltungen für Inneres und Sport und für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen, bei den Bezirksämtern Friedrichshain-Kreuzberg sowie Steglitz-Zehlendorf oder auch bei der Polizei Berlin angeboten werden.
- **Angebote (Workshops, Seminare etc.) nach Lebensalter/Lebensphasen, bzw. nach Fürsorgeverantwortung**, wie beispielsweise zur Gestaltung der letzten Berufsjahre, zur Vorbereitung des Ausstiegs aus dem Berufsleben, zur Pflege von Angehörigen oder auch zum (Wieder-)Einstieg nach Elternzeiten, die beispielsweise bei der Polizei Berlin

oder auch in den Bezirksämtern Spandau, Steglitz-Zehlendorf sowie Friedrichshain-Kreuzberg angeboten werden.

- **Empowerment-Trainings**, wie beispielsweise von der [LADS Akademie](#) („Empowerment für Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen“ am 05.09.2023) für Mitarbeitende der Berliner Verwaltungen, nachgeordneter Behörden sowie Mitarbeitende gemeinnütziger Träger und Vereine.

### **Kollegiale Netzwerke**

Auch kollegiale Netzwerke können ein Instrument der Personalentwicklung sein, denn sie erlauben ihren Mitgliedern sich zu Fachlichem, aber auch darüber hinaus auszutauschen und Kontakte aufzubauen. Aufbau und Förderung kollegialer Netzwerke dient auch der Sichtbarkeit und dem Empowerment von unterrepräsentierten Gruppen, die häufig einem erhöhten Diskriminierungs- und Mobbing-Risiko ausgesetzt sind<sup>3</sup>. Netzwerke können daher ein geschützter Raum sein, in dem sich Beschäftigte unterrepräsentierter Gruppen auch über solche Erfahrungen - frei von Benachteiligungen - austauschen und Anregungen in die Organisationsentwicklung einbringen können (vgl. Baumann et al 2019: 46; Klose & Merx 2020: 81). Verwaltungsinterne kollegiale Netzwerke dienen also - neben der Vernetzung der Beschäftigten - auch der Lobbyarbeit und dem Informationsaustausch und sollten daher von der Verwaltung aktiv unterstützt werden, um Wahrnehmung und Wertschätzung individueller Vielfalt zu steigern (ADS 2022: 53).

In Behörden der Bundesverwaltung gibt es unterschiedliche zielgruppenspezifische kollegiale Netzwerke (wie zum Beispiel ein Frauennetzwerk im Auswärtigen Amt und auch in den Dienststellen der Berliner Verwaltung lassen sich folgende Beispiele finden:

- **Netzwerk VIA (Vielfalt, Inklusion und Akzeptanz) bei der Polizei Berlin**  
Das Netzwerk verbindet und vernetzt Mitarbeitende mit Migrationshintergrund sowie alle, die sich angesprochen fühlen und Interesse am Thema Vielfalt, Inklusion und Akzeptanz haben.
- **Berliner Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund bei der Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie**  
Das Netzwerk von ehrenamtlich engagierten Lehrkräften, Lehramtsanwärter\*innen und Studierenden bietet eine Plattform zur Beratung, Vernetzung und Weiterqualifizierung. Das Netzwerk verfolgt die Ziele, Vielfalt in den Berliner Schulen zu fördern, Vorbilder

---

<sup>3</sup>Beispielsweise sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung (im Erhebungszeitraum von Mai bis November 2019) stärker von Diskriminierung (35,3 %) und Mobbing (11,2 %) betroffen, als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (32,8 % und 9,6 %) (vgl. Ette et al 2020: 31).

zu schaffen und insbesondere Schüler\*innen mit Migrationshintergrund für den Beruf einer Lehrkraft zu motivieren.

- **Netzwerk für Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung** von der Senatsverwaltung für Finanzen
- **Netzwerke für Frauen** bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen oder für Wirtschaft, Energie und Betriebe, bei der Polizei Berlin sowie behördenübergreifend beispielsweise bei Senatsverwaltung für Finanzen, Landesfinanzservice und Verwaltungsakademie
- **Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung**  
Für weitere Informationen siehe [4. Pilot-Umsetzung: Das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung](#)

### **Mentoring-Programme**

Mentoring-Programme können bereits in der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeitender oder bei Übernahme einer neuen Rolle (bspw. Führungskraft) ein wirksames Personalentwicklungsinstrument sein. Geschulte Mentor\*innen beraten ihre Mentees für einen festgelegten Zeitraum. Dabei wird (informelles) Wissen weitergegeben, Persönlichkeitsentwicklung unterstützt und auch Zugänge zu Kontaktnetzwerken ermöglicht (Merx & Klose 2010: 80; ADS 2022: 43). Durch diese individuelle Unterstützung soll die persönliche und berufliche Entwicklung von Neu- oder Umsteiger\*innen innerhalb von Institutionen gefördert werden.

Zielgruppenspezifische Angebote können besonders zielführend sein, weil – über die fachlichen Erfahrungen hinaus – auch ähnliche Erfahrungen im Arbeitsalltag in der Berliner Verwaltung als Mitglied einer unterrepräsentierten Gruppe ausgetauscht werden können und Mentor\*innen auch eine Vorbildrolle einnehmen können. Bisher werden solche Mentoring-Programme vermehrt für Frauen angeboten, um „etwaige männlich geprägte Seilschaften in Institutionen zu durchbrechen“ (ADS 2022: 42). Aber auch für Personen mit Migrationsgeschichte oder mit Behinderungen „wird Mentoring zunehmend als Instrument zur besseren Verortung innerhalb der Organisation und zur Förderung von Partizipation, Inklusion und beruflicher Entwicklung eingesetzt“ (ebenda).

Auch kollegiale Beratung (ein Personalentwicklungsinstrument, bei dem Kolleg\*innen sich in regelmäßigen Abständen in einer Peer-Group unter Einhaltung bestimmter Gesprächsregeln gegenseitig beraten) wäre als zielgruppenspezifisches Angebot (bspw. unter Beschäftigten mit Migrationsgeschichte) denkbar.

Aus den Recherchen sind hier keine konkreten Angebote in den Dienststellen der Berliner Verwaltung bekannt.



## 4. Pilot-Umsetzung: Das Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung

Das [Regenbogennetzwerk der Berliner Verwaltung](#) ist ein behördenübergreifendes LSBTIQ\*<sup>4</sup>-Mitarbeitendennetzwerk mit dem Ziel der Förderung von Vernetzung, Austausch, gegenseitiger Unterstützung sowie dem Sichtbarmachen queerer Lebensweisen. Darüber hinaus will das Netzwerk auf bestehende Benachteiligungen für queere Beschäftigte im öffentlichen Dienst aufmerksam machen. Die inhaltliche Arbeit erfolgt im Organisationsteam des Netzwerks. Dieses Team besteht aus ca. 25 Personen, die sich alle sechs Wochen zu einem Jour fixe treffen. Das Organisationsteam hat beispielsweise eine Satzung erarbeitet und die im November 2023 erstmals stattfindende Netzwerkversammlung organisiert. Ferner lädt das Netzwerk regelmäßig zu Stammtischen und weiteren Veranstaltungen ein. Im Sommer 2023 fand die Auftaktveranstaltung in den Räumlichkeiten der Berliner Landeszentrale für politische Bildung als Hybrid-Veranstaltung (Präsenzveranstaltung mit Video-Übertragung der Grußworte) statt. Über 130 Beschäftigte aller Hierarchieebenen aus Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie nachgeordneten Behörden haben daran teilgenommen. Seither gibt es einen stetigen Zuwachs an Mitgliedern (aktuell sind es bereits 120 Personen).

Das Regenbogennetzwerk, als zielgruppenspezifisches Mitarbeitendennetzwerk, bietet viele Vorteile: Es ermöglicht den Mitgliedern einen niedrigschwelligen Wissens- und Erfahrungsaustausch über Behörden- und Hierarchiegrenzen hinweg, fördert behördenübergreifende Zusammenarbeit, gegenseitige Lerneffekte und Innovationsfähigkeit sowie die Weiterentwicklung der Organisationskultur, es dient dem Informationsaustausch – auch mal auf kurzem Dienstweg – sowie der unbürokratischen Lösungsfindung.

Regenbogennetzwerke haben sich bereits in vielen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen etabliert. Sie können sich positiv auf die Zufriedenheit von LSBTIQ\*-Beschäftigten auswirken und sind eine Maßnahme, die das Land Berlin als Arbeitgeberin auch für neue Zielgruppen attraktiver macht. So leistet die Berliner Verwaltung einen Beitrag zur Förderung eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt und bringt queeren Beschäftigten – gerade in Zeiten steigender Queerfeindlichkeit<sup>5</sup> – Respekt entgegen, mit dem Ziel, Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund sexueller und geschlechtlicher Identität entschieden entgegenzuwirken.

---

<sup>4</sup> LSBTIQ\* steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Personen

<sup>5</sup> siehe bspw. Geiler, Julius (23.03.20): „Netzwerk stellt Zahlen für 2022 vor. Queerfeindlichkeit in Berlin auf höchstem Stand“ in Tagesspiegel Online. Im Internet zugänglich unter:

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/netzwerk-stellt-zahlen-fur-2022-vor-queerfeindlichkeit-in-berlin-auf-neuem-hochststand-9587126.html> (Zugriff am 11.09.2023)

Die Einrichtung des Regenbogennetzwerkes wurde von der Senatsverwaltung für Finanzen unterstützt. Hintergrund ist der aktuelle LSBTI-Aktionsplan des Landes Berlin ([Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“](#), also der [IGSV-Maßnahmenplan 2019<sup>6</sup>](#)). Dieser enthält in Maßnahme 83 den Auftrag, dass die für Landespersonal zuständige Senatsverwaltung fördernde Rahmenbedingungen für ein Regenbogennetzwerk schaffen soll. Konkret hat die Leitstelle Diversity in der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen im Frühjahr 2022 zu einem ersten Treffen eingeladen. Die Leitstelle Diversity hat bei der Einrichtung einer festen Organisationsstruktur sowie eines zuverlässigen Organisationsteams unterstützt. Konkret bedeutet dies die Übernahme von Aufgaben, wie die Pflege des E-Mail-Verteilers, die Planung und Organisation der regelmäßigen Jour Fixe. Auch finanzielle Unterstützung (bspw. für das Catering der Auftaktveranstaltung, für Flyer etc.) wurde bereitgestellt. Außerdem hat die Leitstelle Diversity zum Erfahrungsaustausch auch Kontakt zu Ansprechpersonen anderer queerer Mitarbeitendennetzwerke (bspw. der BVG oder der Charité Berlin) aufgenommen und das Organisationsteam bei der Erarbeitung einer Satzung unterstützt. Diese sieht unter anderem die Wahl eines Sprecher\*innen-Teams (ähnlich einer Vorstandschaft) an der Netzwerkversammlung und die Gründung von AGs vor. Mittlerweile wurden sieben AGs gegründet - hierzu zählen zum Beispiel die AG Kommunikation, die AG Veranstaltungen und die AG Mitgliederakquise. Dank der erfolgreichen Arbeit der AGs verfügt das Netzwerk neben der Satzung und dem regelmäßig stattfindenden Stammtisch inzwischen auch über ein eigenes Logo, eine Internetseite, einen Intranetauftritt, einen Newsletter, einen Flyer und gemeinsame T-Shirts.

Als Zeichen der Wertschätzung und um möglichen Widerständen in den Dienststellen entgegenzuwirken, bat die Leitung der Abteilung Landespersonal bereits im Herbst 2022 in einem Schreiben an die Dienststellen sämtliche Führungskräfte des Landes ihren Mitarbeitenden die Teilnahme an den Jours fixen als dienstliche Veranstaltung und das Engagement im Regenbogennetzwerk zu ermöglichen. Ferner wurde die Gründung des Netzwerks auf Leitungsebene beispielsweise auch mit Grußworten der Leitungen der Abteilung Landespersonal sowie der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt auf der Auftaktveranstaltung oder der Bekanntmachung auf dem [offiziellen Instagram-Kanal der Senatsverwaltung für Finanzen](#) unterstützt.

Unterschiedliche Erfolgsfaktoren - von frühzeitiger und breiter Einbindung der Zielgruppe über die Bereitstellung von zeitlichen, organisatorischen, institutionellen und finanziellen

---

<sup>6</sup> In den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026 hat sich der aktuelle Senat darauf verständigt, die Weiterentwicklung des Aktionsplans im Jahr 2023 abzuschließen und anschließend finanziell zu stärken.

Ressourcen sowie Unterstützung auf Leitungsebene – waren wichtig für die Einrichtung des Netzwerkes.

## 5. Zusammenfassung und Resümee

Ein positiver Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt ist eine zentrale gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Als größte Arbeitgeberin Deutschlands<sup>7 8</sup>, die außerdem – als staatliche Arbeitgeberin – unter verstärkter gesellschaftlicher Beobachtung steht, muss die öffentliche Verwaltung mit gutem Beispiel vorangehen (vgl. Ette et al 2020:12). Mit der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen (zu denen auch die hier thematisierten Personalentwicklungsangebote für unterrepräsentierte Gruppen gehören) übernimmt die Berliner Verwaltung soziale und gesellschaftliche Verantwortung für demokratische Werte wie Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Und sie setzt ein Zeichen gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Sexismus, Islamophobie, Homophobie und alle weiteren Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (vgl. Icks et al 2022: 24; Merx et al 2021: 133).

Außerdem wurde aufgezeigt, dass zielgruppenspezifische Personalentwicklungsmaßnahmen der Förderung von Chancengleichheit und der Personalbindung dienen und auch die Arbeit der Berliner Verwaltung für die vielfältige Berliner Stadtgesellschaft verbessern.

Derartige Angebote für in der Verwaltung (noch) unterrepräsentierte Gruppen sind sinnvoll und empfehlenswert. Dabei sind Weiterbildungsangebote, kollegiale Netzwerke aber auch Mentoring-Programme sowie kollegiale Beratung für gezielte Beschäftigtengruppen denkbar. Es empfiehlt sich, mögliche Bedarfe für Angebote dieser Art in den einzelnen Dienststellen zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Hierbei unterstützen die Diversity-Ansprechpersonen in den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie die Leitstelle Diversity (Kontakt: [Leitstelle.Diversity@senfin.berlin.de](mailto:Leitstelle.Diversity@senfin.berlin.de)).

---

<sup>7</sup> So waren bspw. im 2018 11 Prozent aller erwerbstätigen Menschen in Deutschland im öffentlichen Dienst beschäftigt. (vgl. Statistisches Bundesamt (2020) Pressemitteilung Nr. N 021 vom 29.4.2020. Im Internet abrufbar unter: [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20\\_N021\\_742.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_N021_742.html); Zugriff am 23.08.2023)

<sup>8</sup> Im Januar 2022 befanden sich 130.418 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin (vgl. Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022. Im Internet abrufbar unter: <https://daten.berlin.de/datensaetze/personalbestandsbericht-januar-2022> (Zugriff am 11.09.2023).

## 6. Literaturverzeichnis

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS] (2022):** „Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity in öffentlichen Institutionen. Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte.“

Im Internet abrufbar unter:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity\\_Mainstreaming/leitfaden\\_diversity\\_mainstreaming\\_fuer\\_verwaltungen\\_20140527.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.html) (Zugriff am 16.08.2023)

**Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin (2019):** Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Im Internet abrufbar unter:

<https://www.fes.de/studie-zeitfenster-fuer-vielfalt> (Zugriff am 16.08.2023)

**Ette, Andreas; Schneider, Norbert F.; Straub, Sophie; Weinmann, Martin (2020):** Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Broschüre zur Studie „Diversität und Chancengleichheit Survey 2019“ (DuCS 2019) der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hg.). Ostbevern.

Im Internet abrufbar unter:

<https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/Kulturelle-Diversitaet-und-Chancengleichheit-in-der-Bundesverwaltung.html?nn=1219558> (Zugriff am 16.08.2023)

**Icks, Annette; Bijedić, Teita; Kay, Rosemarie; Latzke, Philipp; Merx, Andreas unter Mitarbeit von Christian Mappala (2022):** Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung personaler Vielfalt im Arbeitsleben Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Im Internet abrufbar unter:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie\\_Schutz\\_vor\\_Diskriminierung\\_im\\_Arbeitsleben.html?nn=304998](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Arbeitsleben.html?nn=304998) (Zugriff am 16.08.2023)

**Janda, Constanze; Herbig, Milena (2022):** Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein Rechtsgutachten. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Im Internet abrufbar unter:

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf> (Zugriff am 16.08.2023)

**Klose, Alexander; Merx, Andreas (2010):** Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Im Internet abrufbar unter:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise\\_Positive\\_Maassnahmen.html#:~:text=Was%20sind%20positive%20Ma%C3%9Fnahmen%3F,gegenw%C3%A4rtiger%20Diskriminierung%20zu%20erleiden%20haben.](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Positive_Maassnahmen.html#:~:text=Was%20sind%20positive%20Ma%C3%9Fnahmen%3F,gegenw%C3%A4rtiger%20Diskriminierung%20zu%20erleiden%20haben.) (Zugriff am 16.08.2023)

**Merx, Andreas (2013):** Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Im Internet abrufbar unter:

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/10142.pdf> (Zugriff am 16.08.23)

**Merx, Andreas; Dr. Lewicki, Aleksandra; Schlenzka, Nathalie; Dr. Vogel, Katrin (2021):**

Diskriminierungsrisiken und Handlungspotenziale im Umgang mit kultureller, sozioökonomischer und religiöser Diversität. Ein Gutachten für die Praxis. Stiftung Mercator.

Im Internet abrufbar unter:

<https://www.stiftung-mercator.de/de/publikationen/diskriminierungsrisiken-und-handlungspotenziale-im-umgang-mit-kultureller-soziooekonomischer-und-religioeser-diversitaet/>  
(Zugriff am 16.08.23)

**Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland (2018):** INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

Erfolgreich durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Unternehmen.

Im Internet abrufbar unter:

[https://inqa.de/SharedDocs/downloads/check-vielfaltbewusster-betrieb-3-1-4.pdf;jsessionid=E76308B331117B99D02DE2B204763527.delivery2-replication?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://inqa.de/SharedDocs/downloads/check-vielfaltbewusster-betrieb-3-1-4.pdf;jsessionid=E76308B331117B99D02DE2B204763527.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=4) (Zugriff am 16.08.23)

**Prümper, Jochen; Brutzki, Ute; Felder-Roussety, Timotheus; Härtwig, Christian; Mohrmann, Anita; Peters, Marie; Sachse, Katharina (2017):** Vielfalt in Betrieb und Verwaltung Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, ISBN: 978-3-86593-254-9, 225 Seiten.

Im Internet abrufbar unter:

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-006764](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006764) (Zugriff am 16.08.23)

**Stock-Homburg, Ruth (2010):** Personalmanagement: Theorien - Instrumente - Konzepte. 2. Auflage. Gabler, Wiesbaden.

## **H) Kriterienkatalog**

### **Diversitygerechte Bildauswahl**



<b>BERLIN</b>	
Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	
LANDESSTELLE FÜR GLEICHBEHANDLUNG- GEGEN DISKRIMINIERUNG	
Diversity- Landesprogramm	

© BACW



# KRITERIEN- KATALOG

für eine diversitysensible  
Bildauswahl in der  
Berliner Verwaltung

# INHALT

<b>KRITERIEN FÜR EINE DIVERSITYSENSIBLE BILDAUSWAHL</b> .....	<b>4</b>
1. Stereotype oder diskriminierende Darstellungen werden vermieden .....	5
2. Menschen werden auf Bildern repräsentiert und nicht markiert .....	7
3. Menschen werden als handelnde Subjekte gezeigt .....	8
4. Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen werden sichtbar .....	9
5. Berlin wird repräsentiert .....	10
6. Diversity wird als Querschnitt in die Öffentlichkeits- arbeit integriert .....	10
7. Authentizität und Diversity als Vision im Kontext der Verwaltung wird abgewogen .....	11
8. Digitale Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut wird berücksichtigt .....	12
9. Alle Bilder werden nach dem Vier-Augen-Prinzip ausgewählt .....	12
<b>HINWEISE ZU ICONS, EIGENEN BILDERN UND BILD-DATENBANKEN</b> .....	<b>12</b>
Hinweise zur Verwendung von Icons und personenunabhängigen Darstellungen .....	13
Hinweise zur Erstellung eigener diversitysensibler Bilder .....	14
Hinweise zur Suche in Bild-Datenbanken .....	16
<b>ZUM NACHSCHLAGEN</b> .....	<b>16</b>
<b>IMPRESSUM</b> .....	<b>17</b>



# VORWORT

Bilder sind wirkmächtig und aus einer professionellen Öffentlichkeitsarbeit schon lange nicht mehr wegzudenken. Webseiten vermitteln in zunehmendem Maße wichtige Informationen und Serviceangebote für Bürger\*innen und Mitarbeitende. Die Nutzung von Social-Media-Kanälen gehört heute zur Alltagskultur und wurde auch zu einem festen Bestandteil strategischer Kommunikation der Verwaltung. Bei Veranstaltungen kommen weiterhin Printprodukte wie Flyer und Broschüren zum Einsatz.

Bilder unterstützen dabei, Inhalte zu vermitteln. Sie generieren Aufmerksamkeit und helfen beim Zurechtfinden auf einer Homepage. **Durch Bilder sollen alle Menschen erreicht werden. Bei der Bildauswahl ist es daher wichtig, Diversität mitzudenken, Vielfalt auszudrücken und diskriminierende Darstellungen zu vermeiden.**

Die LADS möchte mit dem vorliegenden Kriterienkatalog wichtige Impulse für mehr Sichtbarkeit von Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit der Berliner Verwaltung setzen. Mit praktischen Hinweisen und anschaulichen Beispielen kann und soll diese Arbeitshilfe die Berliner Verwaltung bei der Umsetzung einer diversitysensiblen Bildauswahl unterstützen.

Die hier vorgestellten Beispiele und Kriterien erarbeitete die LADS gemeinsam mit Mitarbeitenden aus Bezirks- und Senatsverwaltungen, aus der Senatskanzlei sowie aus der Abteilung der Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration. Fachexpertinnen der leidmedien.de und der Neuen Deutschen Medienmacher\*innen unterstützten diesen Prozess. Das Dokument ist Teil der Maßnahme 2.1. des Diversity-Landesprogramms.

Bei Fragen zur Umsetzung stehen Ihnen die Kolleg\*innen aus der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie das Referat Diversity und Chancengleichheit der LADS gerne beratend zur Verfügung.

Senden Sie Ihre Rückmeldungen und Anregungen bitte unter folgender E-Mailadresse an die LADS: [diversity@senjustva.berlin.de](mailto:diversity@senjustva.berlin.de)

# KRITERIEN

für eine  
diversitysensible  
Bildauswahl

# 1. STEREOTYPE ODER DISKRIMINIERENDE DARSTELLUNGEN WERDEN VERMIEDEN

Wenn es um Themen wie Migration, LSBTIQ\* oder Menschen mit Behinderung geht, können Bilder schnell dazu führen, dass Diskriminierung und Stereotype reproduziert werden, z.B. wenn ...

- Frauen mit Kopftuch nur von hinten gezeigt werden und als Symbol für „Integrationsdebatten“ herhalten müssen.
- Behinderungen von Menschen ohne Behinderung nachgestellt oder Behinderung nur auf sichtbare Behinderung oder nur auf Rollstuhlfahrer\*innen beschränkt werden.
- Homosexualität nur durch junge und normschöne Männerpaare oder LSBTIQ\*-Personen nur im Party-Kontext des Christopher Street Days dargestellt und andere queere Lebensrealitäten ausgeblendet werden.

Menschen haben vorgefertigte Bilder im Kopf, die durch das Verwenden von den immer gleichen Bildern zu einem Thema immer wieder bestätigt werden. So werden Klischees durch eine einseitige Bildsprache verfestigt. Es scheint naheliegend, diese Sehgewohnheiten zu bedienen, um bestimmte Inhalte zu vermitteln. Jedoch sind Sehgewohnheiten häufig gar nicht so eindeutig und unveränderlich, sondern können und sollten herausgefordert werden.

## **Brechen Sie mit Stereotypen, gewohnten Darstellungen und Sehgewohnheiten!**

Folgende Beispiele zeigen, wie Personen realistisch und selbstbestimmt dargestellt werden können:

Beispiel Alternativtext: Zwei junge Frauen mit Kopftuch sitzen in einem Café, arbeiten und sprechen gemeinsam. Vor ihnen liegen Arbeitsmaterialien.

## **Frauen mit Kopftuch in Alltagssituationen zeigen:**



© Pavel Danilyuk / pexels.com

**Familien selbstverständlich auch als Regenbogenfamilien darstellen:**



© picture alliance / dpa / Jason Redmond

Beispiel Alternativtext:  
Das Bild zeigt eine Regenbogenfamilie. Die beiden Kinder haben eine Regenbogenflagge in der Hand.

**Frauen im Erwerbsleben darstellen:**



© cottonbro studio / pexels.com

Beispiel Alternativtext:  
Das Bild zeigt eine lachende, ältere Frau, die gemeinsam mit anderen Menschen an einem Tisch in einer Arbeitsumgebung sitzt.

Behinderung differenziert und vielseitig in Alltagssituationen darstellen:



© Andi Weiland / Gesellschaftsbilder.de

Beispiel Alternativtext:  
Das Bild zeigt eine Gruppe von Menschen im Museum, die mit Gebärdensprache kommunizieren.

## 2. MENSCHEN WERDEN AUF BILDERN REPRÄSENTIERT UND NICHT MARKIERT

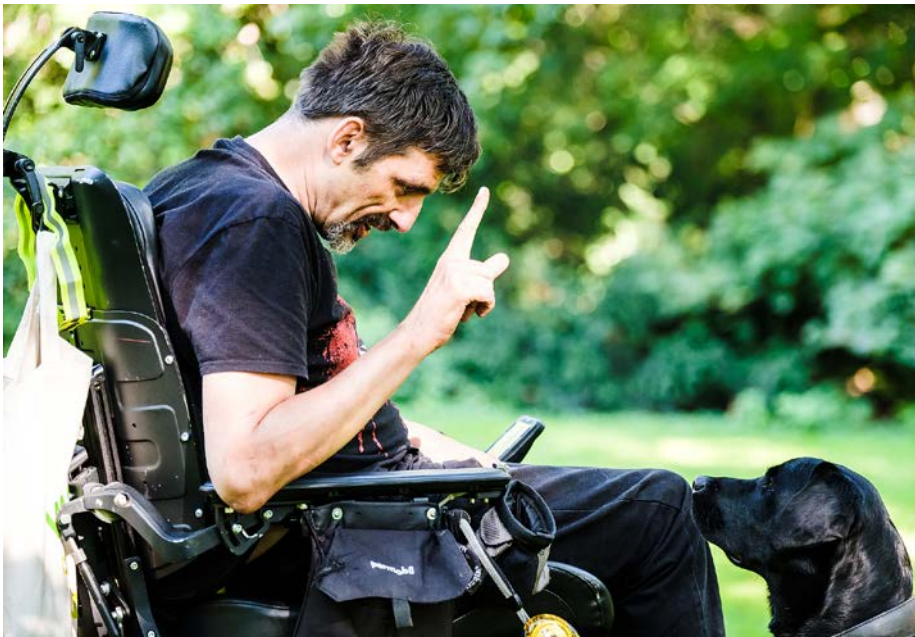
Vielfalt sollte nicht dargestellt werden, um „das Andere“ zu markieren und damit Aufmerksamkeit zu generieren. Bei einer diversitysensiblen Bildauswahl geht es um Repräsentanz: Wer ist auf den Bildern vertreten und wer nicht? Werden Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und ethnischer Herkunft, Personen mit und ohne Behinderung etc. als Teil der Gesellschaft sichtbar gemacht?

**Vermitteln Sie in Bildern gesellschaftliche Vielfalt als Realität, indem verschiedene Menschen gleichwertig vorkommen und nicht als Ausnahme markiert werden.** In Gruppen lässt sich Diversität besonders einfach auf eine natürliche Weise abbilden.

### 3. MENSCHEN WERDEN ALS HANDELNDE SUBJEKTE GEZEIGT

Die Person oder ihre Tätigkeit sollte im Vordergrund stehen und nicht das Diversity-Merkmal (z.B. die Behinderung) oder ein Hilfsmittel. Damit werden Menschen als handelnde Subjekte dargestellt und nicht als passive Objekte benutzt.

**Zeigen Sie Menschen in Aktion, die arbeiten, lernen, ihrem Hobby nachgehen oder sich unterhalten und lachen:**



Beispiel Alternativtext: Das Bild zeigt einen Mann im Rollstuhl, der mit seinem Assistenzhund interagiert.

© Andi Weiland / Pfofenpiloten e.V., Gesellschaftsbilder.de



Beispiel Alternativtext: Das Bild zeigt einen Schwarzen Mann, der konzentriert auf Unterlagen blickt, die vor ihm liegen.

© freepik / freepik.com

## 4. MEHRFACHZUGEHÖRIGKEITEN VON MENSCHEN WERDEN SICHTBAR

Menschen vereinen immer mehrere Diversitymerkmale. Einige sind unsichtbar und nicht jedes kann bildlich dargestellt werden. Die Kombination und Verzahnung der verschiedenen Merkmale, auch Intersektionalität genannt, führt zu besonderen (Diskriminierungs-)Erfahrungen. Es ist schwierig, diese Erfahrungen auf Bildern sichtbar zu machen. Eine Aneinanderreihung von (sichtbaren) Merkmalen wird einer intersektionalen Perspektive nicht immer gerecht.

**Zeigen Sie Menschen in ihrem Kontext, versuchen Sie die Geschichte der Menschen darzustellen.**

Wenn das Bild als Ganzes betrachtet wird, dann ist eine realistische Darstellung von Intersektionalität möglich.



Beispiel Alternativtext: Das Bild zeigt zwei ältere Frauen, die die Hände zusammenhalten. Die Frau mit dem Gesicht nach vorn lächelt. Im Hintergrund ist ein lächelnder Mann zu sehen.

© rawpixel.com / freepik.com



Beispiel Alternativtext: Dieses Bild zeigt ein lachendes Frauenpaar, das zusammen ein Herzsymbol mit den Händen formt.

© Lukas Kapfer / Gesellschaftsbilder.de

## 5. BERLIN WIRD REPRÄSENTIERT

Die Vielfalt der Kulturen und Lebensweisen machen die besondere Realität der Metropole Berlin aus. Diese Vielfalt kann am besten mit Bildern von Menschen aus Berlin abgebildet werden. Bilder aus großen Datenbanken (Stock-Fotos) stammen häufig aus den USA und repräsentieren eine andere Vielfalt als die Vielfalt Berlins. Dadurch können

sie künstlich und nicht authentisch wirken. Bilder, auf denen die Stadt oder der Kontext Berlin dargestellt sind, haben für die Menschen aus Berlin ein hohes Identifikationspotential.

**Wählen Sie Bilder mit einem Bezug zu Berlin aus!**



© William Perugini / depositphotos.com

Beispiel Alternativtext:  
Das Bild zeigt eine lächelnde Schwarze Frau, im Hintergrund ist der Alexanderplatz und der Fernsehturm sowie eine gelbe Straßenbahn zu sehen.

## 6. DIVERSITY WIRD ALS QUERSCHNITT IN DIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT INTEGRIERT

Diversität sollte in der Gesamtheit der Homepage, des Beitrages oder des Flyers repräsentiert werden. Dadurch wird auf Bildern dargestellte Vielfalt nicht ausschließlich dafür genutzt, um Diversity-Themen zu markieren, sondern authentisch in das Konzept Ihrer Öffentlichkeitsarbeit eingebettet.

**Achten Sie durchgängig auf eine diversitysensible Bildauswahl - auch wenn es um allgemeine Verwaltungsthemen, Informationen zu Angeboten oder Ausschreibungen geht.**

Bilder werden eingesetzt, um einen Textinhalt zu erweitern, einen Aspekt aus dem Text herauszustellen oder den Text durch eine Metapher zu verstärken. Dabei ist es wichtig, dass das Bild nicht im Widerspruch zum Text steht und eine sogenannte Bild-Text-Schere entsteht. Ein Bild, welches Vielfalt repräsentiert, aber im Zusammenhang mit einem stereotypisierenden Untertext steht, ist kontraproduktiv und kann im schlimmsten Fall Vorurteile verfestigen.



## 7. AUTHENTIZITÄT UND DIVERSITY ALS VISION IM KONTEXT DER VERWALTUNG WIRD ABGEWOGEN

Auf der einen Seite soll Diversity im Verwaltungskontext wahrheitsgetreu nach außen dargestellt und nicht allein zu Werbezecken instrumentalisiert werden. Auf der anderen Seite können mit einer „diversen“ Bildauswahl gezielt unterschiedliche Zielgruppen erreicht werden. Die Bildauswahl befindet sich also im Spannungsfeld zwischen der authentischen Darstellung der eigenen Verwaltung und Diversity als Vision. Es braucht einen Mittelweg, der auf die Bedürfnisse und Ziele Ihrer Öffentlichkeitsarbeit abgestimmt ist. Solch eine individuelle Gestaltung kann vor allem mit eigenen Kampagnen oder Fotoshootings realisiert werden.

Im Mittelpunkt der Recruiting-Kampagne Creative Work veranschaulichen sechs Mitarbeitende des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf exemplarisch die Vielfalt der Arbeitsgebiete und, dass ein anspruchsvoller Beruf, Familie und „Work Life Balance“ heute zusammengehören. Mehr Informationen unter: <https://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/karriere/creative-work/>

**Bilden Sie verschiedene Menschen (z.B. Models aus Berlin, Mitarbeitende ihrer Verwaltung) in einem realistischen Kontext in Ihrer Verwaltung ab (z.B. im oder vor dem Verwaltungsgebäude oder an einer prominenten Stelle im Bezirk).**



© Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Beispiel Alternativtext: Ein junger, asiatisch gelesener Mann hält ein Skateboard vor seinem Körper und lächelt in die Kamera.

„Ich möchte zeigen, dass Vielfalt und Diversität und die dazugehörigen Werte wie Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf geschätzt werden.“

Viet, Trainee

## 8. DIGITALE BARRIEREFREIHEIT BZW. BARRIEREARMUT WIRD BERÜCKSICHTIGT

Zur inhaltlichen Einordnung der Bilder sind mit Hilfe einer Funktion im Redaktionssystem (kurze) Alternativtexte und Titel zu erstellen. Alternativtexte enthalten kurz und knapp die nötigsten Informationen, um ein Bild verständlich zu machen. Wenn Sie Personen beschreiben möchten, dann achten Sie auf den Kontext. Wann ist die Beschreibung des Alters, der Hautfarbe oder der (Nicht-)Behinderung für den Transport des Inhalts relevant? Verwenden Sie wenn möglich die Selbstbezeichnung der Person. Beispiele für solche Alternativtexte finden Sie in den Bildbeschreibungen in diesem Kriterienkatalog. Verwenden Sie eine Bildunterschrift, wenn längere Beschreibungen eines Bildes (z.B. von einer Demonstration mit Menschen und Plakaten) notwendig sind. Lassen Sie alle Veröffentlichungen auf Barrierefreiheit prüfen.



**Stellen Sie sicher, dass auch die Bilder barrierefrei und für Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich sind.**

Für die Berliner Verwaltung gelten die Berliner Standards zur digitalen Barrierefreiheit. Weiterführende Informationen finden Sie unter diesem Link: <https://www.berlin.de/moderne-verwaltung/barrierefreie-it/fuer-verwaltungen/berliner-standards/artikel.966084.php>

Die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) bietet Schulungen in Bezug auf Barrierefreiheit in der Verwaltung an. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der VAK: <https://www.berlin.de/vak/>

## 9. ALLE BILDER WERDEN NACH DEM VIER-AUGEN-PRINZIP AUSGEWÄHLT

**Besprechen Sie die finale Bildauswahl immer mit mindestens einer weiteren Person. Damit können eigene Filter überprüft und unbewusste Stereotype frühzeitig erkannt werden.**

Gleichzeitig hilft der Austausch mit Kolleg\*innen dabei, sich gegenseitig bei inneren Widerständen (z.B. fehlender Sensibilität) und äußeren Widerständen (z.B. negativen Kommentaren auf Social Media) zu stärken.

# **HINWEISE**

zu Icons, eigenen  
Bildern und  
Bild-Datenbanken

# HINWEISE ZUR VERWENDUNG VON ICONS UND PERSONENUNABHÄNGIGEN DARSTELLUNGEN

Wenn keine diversitysensiblen Bilder vorhanden sind, können Sie auch auf personenunabhängige Darstellungen, auf Icons oder Emojis zurückgreifen. Diese können ebenfalls gesellschaftliche Normvorstellungen widerspiegeln (z.B.: für Toiletten: Frau-Mann-Figuren oder nur weiße Emojis) und bei unreflektierter Verwendung Vorurteile reproduzieren.

**Verwenden Sie Icons ohne Personenbezug, um keine Stereotype, z.B. von Geschlecht, zu reproduzieren.**

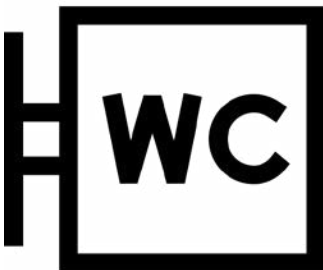
**Abbildung 1 und 2 zeigen Beispiele für personenunabhängige Hinweise auf eine Toilette.**

Auf Barrierearmut wird meist mit dem Rollstuhlsymbol hingewiesen. Dafür gibt es ein modernes Symbol, welches an das traditionelle Icon anknüpft – aber einen selbstständigen, sich aktiv bewegenden Menschen zeigt.



© Satawat Anukul / flaticon

**Abbildung 1.** Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt eine Toilette und einen Toilettenpapierhalter.



© Satawat Anukul / flaticon

**Abbildung 2.** Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt ein Schild, auf dem WC steht.

**Verwenden Sie das neue, aktivere Icon, um auf barrierefreie räumliche Zugänge hinzuweisen. **Abbildung 3****

Achten Sie beim Thema Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut darauf, dass es verschiedene Arten von Barrieren gibt, auf deren Abwesenheit mit Icons hingewiesen werden kann z.B. Barrierearme Kommunikation (Gebärdensprachdolmetschung), Barrierearme Informationen (z.B. in leichter Sprache) oder digitale Barrierefreiheit.

**Weisen Sie mit unterschiedlichen Icons auf die jeweilige Art der Barrierearmut hin. **Abbildung 4****



© cmkkommunikation.de für die Stadt Freiburg

**Abbildung 3.** Beispiel Alternativtext: Das neue Icon als Hinweis auf Barrierefreiheit zeigt eine rollstuhlfahrende Person in einer nach vorne gelehnten Position, die gerade aktiv dabei ist, den Rollstuhl zu fahren. Die durchbrochenen Räder symbolisieren die Bewegung.



© cmkkommunikation.de für die Stadt Freiburg

**Abbildung 4.** Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt zwei Hände, die einen Kreis mit dem Daumen und Zeigefinger formen. Es deutet auf Dolmetsch-Angebote in Gebärdensprache bzw. auf eine Ansprechperson hin, die Gebärdensprache beherrscht.

# HINWEISE ZUR ERSTELLUNG EIGENER DIVERSITYSENSIBLER BILDER

Authentische Bilder können auch z.B. bei einem Fotoshooting oder einer Veranstaltung entstehen. Beachten Sie folgende Punkte:

1. **Kameraperspektive:** immer auf Augenhöhe fotografieren.
2. **Positive Stimmung/Authentizität erzeugen:** Gesichter/Gespräche/Interaktionen abbilden. Menschen als Arbeitnehmer\*innen; Arbeitgeber\*innen, Eltern, Kund\*innen, Sportler\*innen etc. abbilden und nicht das Merkmal in den Vordergrund rücken.
3. **Briefing vor dem Fotoshooting** für Agentur, Dienstleister\*innen und Fotograf\*innen:
  - Sensibilisieren für einen sicheren und respektvollen Umgang mit den Personen
  - nicht mit der Assistenz, sondern mit der Person direkt sprechen
  - Bedarf nach Gebärdensprachdolmetschung, Assistenz etc. erfragen, diese Personen in den Arbeitsablauf integrieren
  - ggf. Factsheet zum Thema Behinderung vorbereiten
  - Bild- und Verwendungsrechte klären
4. **Während des Fotoshootings:**
  - respektvoller Umgang mit allen Personen
  - Personen sind Expert\*innen ihrer Lebensrealität und sollten selbst entscheiden, wie sie dargestellt und in Bildbeschreibungen oder Alternativtexten beschrieben werden möchten
5. **Diversitysensible Bildbearbeitung:** z.B. keine Hautfarben manuell aufhellen, sondern im Vorfeld im Shooting eine richtige Beleuchtung sicherstellen.

Eine Möglichkeit, um authentische Bilder für Ihre Verwaltung zu erhalten, ist ein Fotoshooting mit den eigenen Mitarbeitenden. Häufig stellt es eine Herausforderung dar, freiwillige Mitarbeitende für ein Fotoshooting zu gewinnen. Hilfreich ist es, alle Mitarbeitenden (z.B. in einer Mail) anzusprechen und nicht nur auf einzelne Personen zuzugehen (repräsentieren, nicht markieren!). Machen Sie transparent, wofür die Bilder eingesetzt werden und welche Zielgruppe angesprochen werden soll. Dabei ist es wichtig, dass die dargestellten Personen selbstbestimmt entscheiden können, wie sie in Szene gesetzt werden wollen und dies frühzeitig in die Kampagnen- bzw. Bildproduktion einfließen kann. Sollte die gewünschte „Diversity-Vision“ nicht durch eigene Mitarbeitende dargestellt werden können, sollten entsprechende Darsteller\*innen für die Kampagnen- bzw. Bildproduktion gebucht werden.

## HINWEISE ZUR SUCHE IN BILD-DATENBANKEN

Die Arbeit mit Datenbanken stellt gerade bei der Suche nach diversityorientierten Bildern eine Herausforderung dar. Häufig gibt es nicht ausreichend Bildmaterial – zum einen wurden Bilder bereits (oft) für Kampagnen verwendet und zum anderen spiegeln Bilder nicht Berlins Diversität wider. Manchmal steckt hinter den Ergebnissen auch der Such-Algorithmus. Durch die häufige Suche über die Schlagworte „Diversity“ und „Integration“ wird eine kleine, ganz bestimmte und oft auch stereotype Auswahl an Bildern immer wieder diesen Stichworten zugeordnet. Die Verwendung von alternativen Suchbegriffen grenzt die Suche ein und führt zu neuen Ergebnissen, die aus einer Diversity-Perspektive ausgewählt werden können. Suchen Sie bspw. nach Kontexten „Zugänglichkeit/Büroalltag“, „Gruppe Menschen Arbeitsplatz“ oder Veranstaltungen „Special Olympics“. Auch die Suche nach englischen Begriffen ist möglich.

Neben den zentral zur Verfügung gestellten Fotoarchiven (deposit und Fotolia) sowie eigenen Fotoshootings gibt es alternative Möglichkeiten und Ideen zur Bildbeschaffung:

- Alternative Datenbanken<sup>1</sup> wie z.B. [gesellschaftsbilder.de](https://gesellschaftsbilder.de)
- Fotos anderer Archive mit Creative Commons-Lizenz
- Fotos von eigenen Veranstaltungen und Workshops
- Icons können bei [canva.com](https://canva.com) gefunden werden

### Hintergrundinformation:

Die Landesredaktion in der Senatskanzlei ist für die Gesamtsteuerung und -koordinierung des Hauptstadtportals Berlin.de zuständig, inklusive des Bildarchivs im landeseigenen Content Management System, mit dem die Behörden ihre Webseiten redaktionell erstellen und pflegen. Die Landesredaktion finanziert zentral ein Downloadkontingent einer Bildagentur, welches allen Behörden zur Verfügung steht. Die Landesredaktion nimmt Hinweise zu alternativem und diversitysensiblen Bildmaterial sowie groben Verstößen auf den Webseiten unter Berlin.de entgegen. (Email-Adresse einfügen)

<sup>1</sup> Eine Übersicht über alternative Bild-Datenbanken zu verschiedenen Diversity-Themen finden Sie hier: <https://allcodesarebeautiful.com/diversity-stockfotos/#rawpixel>

## ZUM NACHSCHLAGEN

- Leidmedien: Broschüre „Behinderung in den Medien“  
Link: [https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2017/02/LeidmedienBroschuere2020\\_bfrei.pdf](https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2017/02/LeidmedienBroschuere2020_bfrei.pdf)
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: Leitfaden Vielfalt zum Ausdruck bringen:  
Link: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/>
- Neuen deutschen Medienmacher\*innen: Checkliste „Voll im Bild“  
Link: <https://neuedemienmacher.de/wp-content/uploads/2019/05/Voll-im-Bild-Checkliste-Poster.pdf>
- Zemigra Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt: Diskriminierungssensible Sprache in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Arbeitshilfe für den Bereich Bild  
Link: [https://zemigra.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Schulung/ZEMIGRA/Dateien/190724\\_Arbeitshilfe\\_Bild\\_final.pdf](https://zemigra.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Schulung/ZEMIGRA/Dateien/190724_Arbeitshilfe_Bild_final.pdf)



LANDESSTELLE  
FÜR GLEICHBEHANDLUNG-  
GEGEN DISKRIMINIERUNG

Senatsverwaltung  
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



## IMPRESSUM

### Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Soziales, Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung

Landesstelle für Gleichbehandlung  
und gegen  
Diskriminierung (LADS)  
Referat C Vielfalt und  
Chancengleichheit

Dienstsitz:  
Salzburger Straße 21-25,  
10825 Berlin  
Tel (030) 9013-3460

[https://www.berlin.de/sen/lads/  
schwerpunkte/diversity](https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity)  
[diversity@senjustva.berlin.de](mailto:diversity@senjustva.berlin.de)

### V.i.S.d.P.:

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit,  
Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und  
Antidiskriminierung  
[pressestelle@senias.berlin.de](mailto:pressestelle@senias.berlin.de)

### Bildquellen:

Titelbild: William Perugini / depositphotos.com  
Bei den Fotos im Innenteil steht die Bildquelle direkt  
am Foto.

### Gestaltung und technische

#### Umsetzung Barrierefreiheit:

BAR PACIFICO/ Giradet Hickethier Ebel GbR,  
Moritz Lichtwarck-Aschoff

Veröffentlichung:  
September 2023



Diversity-  
Landesprogramm