

Vielfalt gerecht werden Diversity-Strategien entwickeln und umsetzen!

Berlin ist eine Stadt der Vielfalt

Factsheet 06

Berlin ist geprägt von Vielfalt. Gerade diese Vielfalt verleiht der Stadt ihre Attraktivität und trägt dazu bei, dass es Menschen aus der ganzen Welt nach Berlin zieht. Die zentrale Voraussetzung für ein gelingendes Zusammenleben ist gegenseitiger Respekt, die Wertschätzung von Vielfalt und ein entschiedenes Vorgehen gegen Diskriminierung.

Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) hat die Aufgabe, die Berliner Verwaltung darin zu unterstützen, mit Vielfalt umzugehen.

Wussten Sie schon?

... dass Menschen aus mehr als **190 Nationen** in dieser Stadt leben¹?

... dass in Berlin eine der **größten Lesbischen, Bisexuellen, Schwulen und Trans*² Communities** Europas zu Hause ist?

... dass mehr als **250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften** in Berlin aktiv sind?

... dass die Anzahl der **80-Jährigen und Älteren³** bestän-

dig wächst und Barrierefreiheit für immer mehr Menschen Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe ist?

Fragen und Antworten

Warum wird der englische Begriff Diversity verwendet?

Diversity heißt wörtlich übersetzt Vielfalt. Häufig wird aber auch im deutschen Kontext der englische Begriff verwendet. Damit wird deutlich gemacht, dass Ansätze gemeint sind, die im US-amerikanischen Kontext entstanden sind und bereits eine lange Tradition besitzen.

Was sind Diversity-Ansätze?

Diversity-Ansätze verstehen Vielfalt als Chance und als wertvolles gesellschaftliches Potenzial. Vielfalt im Sinne von Diversity umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Damit ist gemeint, dass sich Menschen in einer Vielzahl von Aspekten unterscheiden, aber auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten teilen. Diese Differenzierung ist wichtig, um Gruppenzugehörigkeiten wahrzunehmen, aber auch Unterschiede innerhalb von Gruppen. So können Menschen eine bestimmte Herkunft teilen, sich aber in Bezug auf ihr Alter, ihr Geschlecht und ihre sexuelle Identität unterscheiden. Es hängt oft vom Kontext ab, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Bedeutung sind.

1 Quelle: https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/OTab/2014/OT_A08-07-00_192_201401_BE.pdf, Stand vom 30.06.2014

2 Die Bezeichnung „Trans*“ – mit hochgestelltem Sternchen – wird im deutschsprachigen Raum als Oberbegriff für ein breites Spektrum von Identitäten und Lebensweisen von Menschen verstanden, die sich nicht (nur) mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

3 http://www.stadtentwicklung.berlin.de/planen/bevoelkerungsprognose/download/bevprog_2011_2030_kurzfassung.pdf, S.19

Dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** folgend, berücksichtigt die LADS folgende Diversity-Dimensionen:

- Alter
- Behinderung
- ethnische Herkunft / Hautfarbe
- Geschlecht
- Religion / Weltanschauung und
- sexuelle Identität

Je nach Kontext können weitere Dimensionen von Vielfalt bedeutsam sein, wie z. B. soziale Herkunft, (Aus-)Bildung, Familienstand oder Einkommensverhältnisse.

Vielfalt in der Berliner Verwaltung

In Bezug auf den Umgang mit Vielfalt ist die Berliner Verwaltung insbesondere in ihrer Rolle als **größte Arbeitgeberin** und **zentrale Dienstleisterin** gefragt. Die Berliner Verwaltung bemüht sich seit einigen Jahren – unter anderem motiviert durch den demografischen Wandel –, bislang unterrepräsentierte Gruppen für die Arbeit in der Verwaltung zu gewinnen. Als Arbeitgeberin ist die Berliner Verwaltung auch jenseits von Neueinstellungen gehalten, mit dem vorhandenen Personal so umzugehen, dass möglichst wenig Barrieren für die Beschäftigten entstehen und Chancengleichheit gefördert wird (vgl. z. B. Charta der Vielfalt).

Als Dienstleisterin ist die Verwaltung verpflichtet, sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung zu orientieren. Hierfür müssen unterschiedliche Lebenslagen und -formen wahrgenommen und Verwaltungshandeln an diese angepasst werden. So kann es zum Beispiel erforderlich sein, zielgruppenspezifische Angebote und Ansprachen zu wählen. Zudem sollte die Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung in ihrer Bildauswahl und Sprache die Vielfalt der Bevölkerung berücksichtigen und abbilden. In ihrer Funktion als zentrale Dienstleisterin für die Bevölkerung steht die Verwaltung vor der

Aufgabe, Angebote so zu konzipieren, dass sich möglichst viele Menschen angesprochen fühlen.

Diversity als Aufgabenfeld der LADS

Um Diversity in der Berliner Verwaltung zu fördern, setzt die LADS eine Reihe von Diversity-Maßnahmen um, beispielsweise:

- bieten wir **Schulungen, Fortbildungen und Trainings** im Themenfeld Diversity für Verwaltung und Zivilgesellschaft an
- bauen wir **Netzwerke** innerhalb und außerhalb der Verwaltung auf, um gemeinsame Lernprozesse und Abstimmungen im Handlungsfeld Diversity anzuregen (z. B. Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit auf Berliner Senatsebene, Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene, Diversity Werkstatt auf Berliner Ebene).
- entwickeln wir Instrumente, z. B. zur Reflexion des eigenen Umgangs mit Vielfalt (Diversometer)
- veröffentlichen wir **Informationen und Handreichungen** für Verwaltungen zum Umgang mit Vielfalt (siehe Website)
- entwickeln wir **Strategien und Maßnahmen** für verschiedene Handlungsfelder
- führen wir **Fachveranstaltungen** und **Workshops** durch
- **begleiten** und **beraten wir** im Rahmen von Diversity-Prozessen innerhalb der Berliner Verwaltung

Weiterführende Informationen zum Thema Diversity finden Sie unter:
www.berlin.de/lads/diversity



Kontakt

Ansprechperson:

Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung (LADS)

Dr. Sonja Dudek

Tel. (030) 9028-2736

sonja.dudek@senaif.berlin.de



Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen
Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung
Oranienstr. 106
10969 Berlin

Gestaltung: wegewerk GmbH
© 10/2016