

## Diversity in der Verwaltung

### Internationale Konferenz

Ende 2011 wird eine internationale Konferenz zum Thema „Diversity und Antidiskriminierung in der Verwaltung“ stattfinden. Sie ermöglicht einen Austausch mit Diversity-Expertinnen und Diversity-Experten aus anderen europäischen Städten, dient der öffentlichen Reflexion des Gesamtprozesses im Vergleich mit guten Beispielen in Europa und wirbt für die Nutzung des Instruments Diversity-Check.

Auf europäischer Ebene präsentiert die Berliner Verwaltung ihre Maßnahmen zur Implementierung von Antidiskriminierungsstrategien und einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt.

## Diversity in der Verwaltung

Ein Projekt der  
**Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung  
(Landesantidiskriminierungsstelle)**

Senatsverwaltung für Integration,  
Arbeit und Soziales  
Oranienstr. 106  
10969 Berlin  
Tel.: 030 | 9028 1856  
Fax: 030 | 9028 2061

### **Ansprechpartnerin:**

Dr. Sonja Dudek | [Sonja.dudek@senias.berlin.de](mailto:Sonja.dudek@senias.berlin.de)  
[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

durchgeführt in Zusammenarbeit mit:



### **Eine Welt der Vielfalt**

Schillerstr. 59  
10627 Berlin  
Tel.: 030 | 312 10 80  
Fax: 030 | 30 10 97 51  
[www.ewdv-berlin.de](http://www.ewdv-berlin.de)



### **Stiftung SPI**

**Mobiles Beratungsteam »Ostkreuz« für  
Demokratieentwicklung, Menschenrechte  
und Integration**

Voltairestr. 3  
10179 Berlin  
Fon: 030 | 41 72 56 28  
Fax: 030 | 41 72 56 30  
[www.stiftung-spi.de/ostkreuz](http://www.stiftung-spi.de/ostkreuz)

## BERLIN: STADT DER VIELFALT

### Diversity in der Verwaltung



**Implementierung wirksamer Diversitystrategien  
durch die Berliner Verwaltung**



Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung



# Diversity in der Verwaltung

## Das Projekt stellt sich vor

Das Projekt „Berlin- Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversity-Strategien in der Berliner Verwaltung“ zielt auf die Erhöhung der Diversity-Kompetenz innerhalb der Berliner Verwaltung. Um dieses Ziel zu erreichen, besteht die Aufgabe des Projektes sowohl in der Analyse bestehender Diversity-Maßnahmen als auch in der Weiterentwicklung von Diversity-Ansätzen.

Vielfalt und Weltoffenheit sind Kennzeichen, die mit der Metropole Berlin verbunden werden und zu ihrer Attraktivität beitragen. Vielfalt ist Chance und Herausforderung zugleich. Sie macht Berlin für ihre Bürgerinnen und Bürger so lebenswert. Sie stellt uns aber auch vor Herausforderungen: Unterschiede müssen thematisiert und gemeinsame Werte manchmal erst entwickelt werden.

## Diversity – was ist das?

Diversity bedeutet Vielfalt. Dahinter steht ein Ansatz, der die menschliche Vielfalt als gesellschaftliches Potenzial wertschätzt. Es geht darum, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu entdecken und diese nicht als Hindernis, sondern als Chance zu begreifen. Menschen unterscheiden sich in sehr vielen Dingen. Im Projekt stehen in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die folgenden Diversity-Dimensionen im Fokus:

- Geschlecht
- Ethnische Herkunft und Hautfarbe
- Alter
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung
- Sexuelle Identität

« Ein Vorurteil ist ein Nachteil, auch für den, der es hat. »

# Diversity in der Verwaltung

## Diversity und Antidiskriminierung

Ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Vielfalt sind zentrale Kriterien, an denen sich eine moderne Verwaltung messen lassen muss. Als Arbeitgeberin ist Berlin an gesetzliche Vorgaben, wie zum Beispiel das AGG, gebunden. Jenseits von rechtlichen Verpflichtungen hat Berlin mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie dem Beitritt zur Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus ein deutliches Signal gegen jegliche Form der Ausgrenzung und für Vielfalt gesetzt.

## Diversity: Nutzen für die Verwaltung

In Bezug auf Diversity ist die Berliner Verwaltung in zweierlei Hinsicht gefordert: als Arbeitgeberin gegenüber den Mitarbeitenden und als Dienstleisterin, die bei der Konzeption von Verwaltungsleistungen stets die Vielfalt ihrer Kundinnen und Kunden berücksichtigen muss. Dabei kann Berlin durch einen aktiven Umgang mit Vielfalt die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Qualität der Verwaltungsleistungen erhöhen.

## Projektziele

Das Projekt zielt auf eine Stärkung der Kompetenzen der Verwaltung im Umgang mit vielfältigen Beschäftigten und Kundinnen und Kunden. Ferner sollen Verwaltungsmitarbeitende, die zu Diversity und Antidiskriminierung arbeiten, stärker vernetzt werden. Dabei können Synergien erzielt, die Effizienz erhöht und neue Ansätze entwickelt werden.

Dabei besteht ein zentrales Anliegen des Projektes darin, Netzwerke und Expertisen zu schaffen, die auch über den Projektzeitraum hinaus ihre Wirkung entfalten können.

# Diversity in der Verwaltung

## Projektmodule

Als Grundlage für das Projekt wird in persönlichen Gesprächen und mithilfe von Fragebögen eine **Bestandsaufnahme** erstellt. Dabei geht es sowohl um die Vielfalt unter Verwaltungsmitarbeitenden, als auch um bereits vorhandene Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Wertschätzung von Vielfalt.

Im nächsten Schritt wird eine **Bedarfsanalyse** erstellt. Dafür werden Gruppengespräche mit ausgewählten Verwaltungsmitarbeitenden, Kundinnen und Kunden geführt. In diesen Runden werden die Beteiligten über die Ergebnisse der Bestandsaufnahme informiert und es wird ein Austausch über die unterschiedlichen Sichtweisen und Erwartungen in Bezug auf die Entwicklung von Diversitystrategien ermöglicht.

Um die Beteiligten bei der Entwicklung und Umsetzung einer nachhaltigen Diversitystrategie zu unterstützen, werden **moderierte Workshops** durchgeführt. In diesen Rahmen werden konkrete Maßnahmen geplant und mit der Arbeitsrealität der Verwaltung abgeglichen.

Schließlich wird mit Mitarbeitenden der Verwaltung auf Grundlage der Bedarfsanalyse ein Instrument für einen **„Diversity-Check“** entwickelt. Damit werden die Verwaltungen in die Lage versetzt, sich einen Überblick über den eigenen Stand der Diversity-Umsetzung zu verschaffen, Entwicklungspotentiale zu identifizieren und weitere Schritte zu definieren.

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Informationen zum Diversity-Check werden in Form einer **Broschüre** dokumentiert.