

## **„Roadmap IKÖ“**

**Handlungsschritte zur  
interkulturellen Öffnung im  
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf**

**2019-2020**

# Inhalt

<b>1. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
1.1. Bevölkerung .....	3
1.2. Herausforderungen der Verwaltung .....	3
1.3. Begriff der „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“ .....	4
1.4. Die „Roadmap IKÖ“ .....	4
<b>2. Bausteine</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Schlüsselakteure</b> .....	<b>6</b>
3.1. Bezirksamtskollegium .....	6
3.2. Arbeitsgruppe IKÖ .....	6
3.3. Abteilungen und Fachämter .....	6
3.4. KonfliktB .....	6
3.5. Externe Kooperationspartner*innen .....	7
3.6. Integrationsbüro .....	7
<b>4. Konkrete Handlungsschritte &amp; Pilotvorhaben</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Zeitplan</b> .....	<b>9</b>

# 1. Ausgangslage

## 1.1. Bevölkerung

Charlottenburg-Wilmersdorf ist ein Bezirk der Vielfalt. Hier leben Menschen mit verschiedenen Migrationsbiographien, familiären Hintergründen, Lebensentwürfen, Religionszugehörigkeiten, sexuellen Orientierungen, finanziellen Möglichkeiten und politischen Meinungen zusammen.

41,8% aller Menschen in Charlottenburg-Wilmersdorf haben einen Migrationshintergrund. Damit liegt Charlottenburg-Wilmersdorf rund 8%-Punkte über dem Berliner Durchschnitt von 34,1%. Zu dieser Gruppe zählen auch die 20% der Bevölkerung, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben.

Bevölkerungsgruppe	C-W insgesamt	Anteil
Einwohner*innen	341.327	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9,1 % der Gesamtbevölkerung Berlins</li> </ul>
Einwohner*innen mit Migrationshintergrund (MH)	142.723	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11,2 % aller Menschen mit MH in Berlin</li> <li>• 41,8 % der Gesamtbevölkerung in C-W</li> </ul>
Deutsche mit Migrationshintergrund (MH)	57.479	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,9% aller Deutschen mit MH in Berlin</li> <li>• 17% der Gesamtbevölkerung in C-W</li> </ul>
Ausländer*innen (kein deutscher Pass)	85.244	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11,4 % aller Ausländer*innen in Berlin</li> <li>• 25 % der Gesamtbevölkerung in C-W</li> </ul>

(Quelle: Landesamt für Statistik Berlin und Brandenburg; A I 5 – hj 2/18)

Seit 2015 erlebt Charlottenburg-Wilmersdorf eine starke Zuwanderung über das Asylsystem. In der Unterbringung geflüchteter Menschen war der Bezirk anfangs berlinweiter Spitzenreiter. Seit im Jahr 2017 viele große Notunterkünfte geschlossen wurden, sind viele dieser Menschen in Hostels oder Wohnungen im Bezirk untergekommen.

## 1.2. Herausforderungen der Verwaltung

Die durch Zuwanderung geprägte Vielfalt der Stadtgesellschaft stellt Verwaltungseinheiten wie das Bezirksamt insbesondere vor zwei Herausforderungen:

- (1) Die Dienstleistungen der öffentlichen Hand richten sich grundsätzlich an alle Bürger\*innen im Zuständigkeitsbereich (und nicht selten auch an dort lebende Ausländer\*innen). Bestimmte Bevölkerungsgruppen müssen jedoch zunächst (kulturelle und sprachliche) Barrieren überwinden, um auf diese Dienstleistungen zugreifen zu können. Sie besitzen insofern einen indirekt eingeschränkten Zugang zu diesen Angeboten, der sich nicht zwingend an formalisierten Strukturen wie Öffnungszeiten, Räumlichkeiten etc. festmachen lässt. Das gilt auch für Planungs- und Beteiligungsprozesse, die sich Bürger\*innen besonders durch (intergenerationales) Erfahrungswissen erschließen.

- (2) Eine effektive und zukunftsfähige Verwaltung ist darauf angewiesen, innerhalb des Personalkörpers auf vielfältiges Erfahrungswissen zurückgreifen zu können, um gesellschaftliche Herausforderungen frühzeitig adressieren und bewältigen zu können. Der derzeitige Personalkörper vieler Berliner Verwaltungen bildet jedoch leider (noch) nicht in ausreichendem Maße die Vielfalt der Stadtgesellschaft ab. Der fehlende Zugriff auf bestimmte Bevölkerungsgruppen in der Personalauswahl führt dazu, dass bereichernde Impulse (z.B. durch Mehrsprachigkeit oder biographische Erfahrungen) nicht gesetzt werden können. Zudem kann durch die Abbildung von mehr Vielfalt auch die Akzeptanz und Identifikation bestimmter Bevölkerungsgruppen mit der öffentlichen Hand verbessert werden.

### 1.3. Begriff der „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“

Die Aufgabe der „gleichberechtigten Teilhabe und interkulturellen Öffnung“ ist im §4 Abs. 1 PartIntG für alle Einrichtungen der Berliner Verwaltung verpflichtend festgeschrieben. In Abs. 3 wird die „Interkulturelle Kompetenz“ als wichtige und beurteilungsrelevante Kompetenz für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes definiert. Das PartIntG präzisiert damit den §11 der GGO und den §66 der Verfassung von Berlin, die festschreiben, dass die Berliner Verwaltung interkulturell und bürgernah ausgerichtet sein muss.

Im Folgenden wird der Begriff der Interkulturellen Öffnung/Kompetenz unter Bezugnahme auf den Diversity-Begriff verwendet. Übersetzen kann man Diversity mit „Vielfalt“ oder „Verschiedenheit“. Diversity-orientiertes Handeln zielt darauf ab, Menschen in ihrer Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen. Es geht aber auch darum, mit Vielfalt (in der Gesellschaft/einem Personalkörper) aktiv umzugehen und diese als positive Ressource zu nutzen. Selbstreflexion und das kritische Hinterfragen eigener Normalitätsvorstellungen sind dabei wichtiger Bestandteil.

Die Interkulturelle Öffnung fokussiert dabei „nur“ auf das Vielfaltsmerkmal der (zugeschriebenen) familiären Herkunft, also den sogenannten Migrationshintergrund. Andere Vielfaltsmerkmale und damit verbundene multiple Hürden im Ressourcenzugang sollten dabei natürlich nicht ignoriert werden.

### 1.4. Die „Roadmap IKÖ“

Die „Roadmap IKÖ“ des Bezirksamtes ist ein Fahrplan, der für die Jahre 2019-2020 konkrete Schritte zur Erarbeitung eines Handlungskonzeptes unter Beteiligung aller relevanten (verwaltungsinernen) Akteure festlegt. Das Integrationsbüro wird diesen Fahrplan mit der Zustimmung und unter kontinuierlicher Einbeziehung aller Fachabteilungen umsetzen. Der Erfolg des Projektes hängt zentral davon ab, dass die Leitungs- und Arbeitsebenen ihre Erfahrungen und Bedürfnisse mit einbringen können.

Die Roadmap IKÖ dient also dazu, gemeinsame Ziele zu formulieren und in gegenseitiger Wertschätzung umzusetzen. Um Parallelstrukturen zu vermeiden, werden KonfliktB, BehB und GleichB von Beginn an beratend in den Prozess eingebunden.

## 2. Bausteine

Die „Roadmap IKÖ“ setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: Personalgewinnung, Organisation und Angebote. Diese Bausteine beeinflussen einander zwar, sind jedoch mit unterschiedlichen Herausforderungen verbunden und bedürfen unterschiedlicher Akteure innerhalb des Amtes, um bearbeitet zu werden.

Jeder Baustein wird auf zwei Ebenen bearbeitet: auf der strukturellen Ebene geht es um den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen sowie institutionelle Veränderungsprozesse. Auf der individuellen Ebene geht es darum, den Bürger\*innen mit und ohne familiäre Migrationsgeschichte Vielfalt als Normalität zu vermitteln und diese im direkten Kontakt wertzuschätzen.



## 3. Schlüsselakteure

Folgende Akteure sind zentral für die Umsetzung der „Roadmap IKÖ“:

### 3.1. Bezirksamtskollegium

Das Bezirksamtskollegium beschließt die Durchführung der Roadmap und wird regelmäßig über den aktuellen Umsetzungsstand informiert. Es ist davon auszugehen, dass von den beteiligten Akteuren (2)-(6) im weiteren Verlauf konkrete weitere Handlungsschritte, Empfehlungen oder Dienstvereinbarungen erarbeitet werden. Diese werden dem Bezirksamtskollegium ebenfalls vorgelegt.

### 3.2. Arbeitsgruppe IKÖ

Die „AG IKÖ“ ist das zentrale Arbeitsgremium zur Umsetzung der Roadmap. Sie wird sich von September 2019 bis September 2020 insgesamt vier Mal treffen mit dem Ziel, ein konkretes IKÖ-Handlungskonzept inkl. Leit-, Mittler- und Handlungszielen für die Jahre 2020 bis 2025 zu erarbeiten.

Die „AG IKÖ“ besteht aus einer Dienstkraft pro Fachabteilung, die fachlich mit dem Thema IKÖ bzw. Personal betraut ist, FinPersL, Mitgliedern der Personalvertretungen, KonfliktB, IntBL und IntB6. Des Weiteren werden interessierte Personen aus einzelnen Fachabteilungen sowie weitere Beauftragte herzlich eingeladen, sich in der AG zu beteiligen. Die Sitzungen werden extern begleitet, die Dokumentation und Nachverfolgung wird von IntB6 geleistet.

### 3.3. Abteilungen und Fachämter

Die jeweiligen Abteilungen und Fachämter sind zentral für die operative Umsetzung der Roadmap sowie darauf resultierenden Handlungszielen. Sie werden daher über die AG IKÖ eng in den Prozess eingebunden. Für den Baustein „Personalgewinnung“ gilt dies in besonderem Maße für die Abt. Pers.

Im gesamten Prozess wird darauf geachtet, besondere Bedürfnisse und Herausforderungen einzelner Abteilungen und Fachämter anzuerkennen und zu adressieren. Dazu gehört insb. Personalmangel und die damit einhergehenden Beschränkungen, aber auch Besonderheiten im Kontakt mit bestimmten Kundengruppen etc. Mit Start der „Roadmap IKÖ“ ist eine Ämterabfrage in Form eines Fragebogens geplant, um grundsätzliche Bedarfe zu erfassen und mit einzubeziehen.

Die „Roadmap IKÖ“ soll keine zusätzliche Belastung für die Abteilungen und Fachämter darstellen. Stattdessen bietet sie die Möglichkeit, für bestimmte Herausforderungen der organisationalen und gesellschaftlichen Veränderung gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

### 3.4. Personalvertretungen

Zentrale Aufgabe der Personalvertretungen ist die Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen. In dieser Funktion werden sie selbstverständlich eingebunden, um den Prozess der interkulturellen Öffnung im Einklang mit den Beschäftigten zu gestalten.

### 3.5. KonfliktB

Zentraler Bestandteil Diversity-orientierter Verwaltung ist das Bewusstsein für strukturelle und individuelle Diskriminierungen aufgrund bestimmter Merkmale wie Hautfarbe, Name, Religion, etc. Das betrifft sowohl den Umgang mit Besucher\*innen des Bezirksamtes als auch Vorkommnisse innerhalb des Personalkörpers.

Zur Vermeidung von Dunkelfeldern sollen als Bestandteil der Roadmap IKÖ klare Verfahren zur Meldung und zum weiteren Umgang mit diskriminierenden Vorfällen geschaffen werden. Da der Arbeitsumfang aller Voraussicht nach überschaubar sein wird und um Parallelstrukturen zu vermeiden, wird in diesem Punkt eng mit KonfliktB zusammengearbeitet.

### **3.6. Externe Kooperationspartner\*innen**

In die Durchführung der Roadmap IKÖ werden nach Bedarf externe Kooperationspartner\*innen einbezogen. Ziel ist dabei, externe Expertise einfließen zu lassen und bereits bestehende Programme und Angebote zu nutzen.

Es wird insb. Ein Pilotprojekt im Rahmen des Ausbildungsprogramms „Berlin braucht dich!“ geplant, für das eine enge Kooperation mit dem vom Senat mit der Durchführung beauftragten Trägers „BQN e.V.“ notwendig ist.

Zudem ist ein enger Fachaustausch mit anderen Bezirksämtern und Senatsverwaltungen angestrebt, die sich in ähnlichen Organisationsprozessen befinden. U.a. soll vermieden werden, dass die Umsetzung bestimmter Maßnahmen im Rahmen des aktuellen Diversity-Leitbildprozesses der Senatsebene zusätzlichen Arbeitsaufwand außerhalb der Roadmap generiert.

### **3.7. Integrationsbüro**

Das Integrationsbüro koordiniert die gesamte Umsetzung der Roadmap IKÖ sowie daraus resultierender Handlungsziele über alle Abteilungen und Fachämter hinweg. Es ist in diesem Sinne Dienstleister der anderen internen Akteure, gibt darüber hinaus aber auch fachliche Impulse und vermittelt im Fall von Konflikten. Alle o.g. Akteure können sich jederzeit mit Nachfragen, Problemen oder der Bitte um Zuarbeit an das Integrationsbüro wenden.

Für die operative Umsetzung der Roadmap ist IntB6 zuständig. IntBL ist auf strategischer Ebene eingebunden und übernimmt die Kommunikation auf Leitungsebene.

## 4. Konkrete Handlungsschritte & Pilotvorhaben

Die konkreten Handlungsschritte der Roadmap orientieren sich an den o.g. Bausteinen. Ziel ist es, pro Baustein bis 2020 mindestens eine Einzelmaßnahme pilothaft umgesetzt zu haben, während die AG IKÖ langfristige Ziele formuliert und dabei auf die laufenden Prozesse als Erfahrungswert zurückgreifen kann.

Für den **Baustein Personalgewinnung** ist eine Teilnahme am Pilotvorhaben „Erprobung neuer Zugänge in die Ausbildung“ im Rahmen des berlinweiten Programms „Berlin braucht dich!“ geplant, in dessen Rahmen u.a. Schnupper- und Betriebspraktika sowie Bewerbungstage angeboten werden. Dafür wird das Bezirksamt eine Kooperationsvereinbarung mit dem vom Senat zur Umsetzung des Programms beauftragten Träger „BQN“ unterschreiben.

Für den **Baustein Organisation** ist zunächst die pilothafte Durchführung von Diversity-Schulungen für den bestehenden Personalkörper geplant. Besonderer Fokus liegt hierbei zunächst auf den Leitungsebenen sowie den Mitarbeitenden mit häufigem Kundenkontakt. Zudem sollen im Rahmen der AG IKÖ erste Möglichkeiten zur Meldung von diskriminierenden Vorfällen besprochen werden.

Für den **Baustein Dienstleistungen** ist die Einstellung von fünf „Verwaltungsgehilfen mit Sprachmittlungsfunktion“ im Rahmen des Pilotprojektes „Solidarisches Grundeinkommen“ (SGE) geplant. Diese sollen als mobiler Lotsen- und Sprachmittlerpool für alle Bereiche der Bezirksverwaltung (inkl. Bibliotheksstandorte etc.) fungieren, Ratsuchende fachgerecht innerhalb der Verwaltung vermitteln und Bedarfe zur Anpassung von Angeboten in die verwaltungsinternen Netzwerke weitergeben.



## 5. Zeitplan

	4. Quartal 2019	1. Quartal 2020	2. Quartal 2020	3. Quartal 2020
<b>Gesamtsteuerung Roadmap</b>	BA-Beschluss der Roadmap			BA-Beschluss der Handlungsempfehlungen der AG IKÖ
	1. Sitzung AG IKÖ	2. Sitzung AG IKÖ	3. Sitzung AG IKÖ	4. Sitzung AG IKÖ
		Ämterabfrage zu Bedarfen, Zielgruppenkontakten, Wünschen		
<b>Baustein 1: Personalgewinnung</b>	Kooperationsvereinbarung „Berlin braucht dich!“	Erarbeitung der Praktikumskonzepte	Vorbereitungsworkshop mit Fachabteilungen	Durchführung von 1-4, Praktika
	Auftaktveranstaltung „Berlin braucht dich!“		Vorbereitung eines Bewerbungstages	Durchführung von 1. Bewerbungstag
	Hausinterner Workshop mit FinPersL, PersL, PS2, PS201, PS202			
<b>Baustein 2: Organisation</b>	Konzeption und Akquise von Trainer*innen			evt. 1. Entwurf einer DV Vielfalt
		Diversity-Schulung für Führungskräfte & Dienststelle	Diversity-Schulung für Auszubildende	
<b>Baustein 3: Dienstleistungen</b>	Interessenbekundung SGE	Probezeit der Assistenten/Sprachmittler*innen		
	Erarbeitung Stellenprofile	Hospitationen / Fortbildungen zu Grundlagen der Verwaltung		
		Evaluation und ggf. Nachsteuerung		