



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.

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 |
|---|--------------------------|---|
| Ich war am 31.12. des Berichtsjahres seit mind. einem Jahr Führungskraft im unmittelbaren Landesdienst Berlin. (Bsp.: Wenn die Abfrage für das Jahr 2023 erfolgt, muss eine Person „ja“ auswählen, wenn diese spätestens am 01.01.2023 FK geworden ist.) | <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. 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.