

# DIVERSITY- LANDES- PROGRAMM 2.0

Diversitygerechte  
Verwaltungsleistungen



# DIVERSITY- LANDES- PROGRAMM 2.0

## DIVERSITYGERECHTE VERWALTUNGSLEISTUNGEN

Das Diversity-Landesprogramm 2.0 ist ein Strategie- und Maßnahmenprogramm, das am 10.03.2026 vom Berliner Senat beschlossen wurde. Die vorliegende Veröffentlichung entspricht inhaltlich der vom Senat beschlossenen Fassung ([Drucksache 19/3056](#)).

Allerdings wird aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit in dieser Veröffentlichung der Genderstern \* (Asterisk) verwendet, wenn geschlechterneutrale Formulierungen den Text schwerer lesbar machen. Der Asterisk weist darauf hin, dass es neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsidentität weitere mögliche Geschlechtsidentitäten gibt.



# INHALT

<b>1. Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1</b> Auftrag zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms.....	8
<b>1.2</b> Ziele des zweiten Diversity-Landesprogramms.....	9
<b>1.3</b> Begrifflichkeiten .....	11
<b>1.4</b> Aufbau des zweiten Diversity-Landesprogramms .....	12
<b>2. Entwicklung des zweiten Diversity-Landesprogramms</b> .....	<b>15</b>
<b>2.1</b> Verwaltungsübergreifende Maßnahmen.....	15
<b>2.2</b> Handlungsfeldspezifische Maßnahmen.....	16
<b>2.3</b> Dezentrale Maßnahmen .....	17
<b>3. Umsetzung und Berichterstattung</b> .....	<b>21</b>
<b>3.1</b> Verwaltungsübergreifende und handlungsfeldspezifische Maßnahmen.....	22
<b>3.2</b> Dezentrale Maßnahmen .....	23
<b>4. Maßnahmenpakete</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1</b> Verwaltungsübergreifende Maßnahmen.....	28
<b>A.</b> Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Publikumskontakt, Erreichbarkeit und Barrierefreiheit .....	29
<b>B.</b> Abbau von Diskriminierungsgefahren im Verwaltungshandeln.....	45
<b>C.</b> Stärkung von Beschwerdestrukturen der Verwaltung .....	55
<b>D.</b> Austausch, Partizipation und Weiterentwicklung .....	59
<b>4.2</b> Handlungsfeldspezifische Maßnahmen.....	66
<b>A.</b> Handlungsfeld Gesundheit.....	67
<b>B.</b> Handlungsfeld Soziales.....	88

# LADG SOS

1.

# 1. AUFTRAG UND ZIEL DES DIVERSITY-LANDES- PROGRAMMS

Mit dem hier vorgelegten „Diversity-Landesprogramm 2.0 - Diversitygerechte Verwaltungsleistungen“ kommt die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) dem Auftrag nach, das erste Berliner Diversity-Landesprogramm weiterzuentwickeln<sup>1</sup>.

Dieses Programm dient der kontinuierlichen Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Berliner Verwaltung und ist innerhalb von drei Jahren nach Senatsbeschluss umzusetzen.

Zahlreiche Normen verpflichten Verwaltungen zu diskriminierungsfreiem Handeln. Neben den verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten aus Grundgesetz und Landesverfassung enthalten in Berlin insbesondere das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz - PartMigG), und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) spezifische Regelungen zum Abbau von Diskriminierung und zur Förderung von Teilhabe durch die Verwaltung. Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) konkretisiert demgegenüber merkmals-

übergreifend die Verpflichtung der Verwaltung, Diskriminierung zu beseitigen und zu verhindern und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Mit Blick auf diese Verpflichtung stellen sich einige praktische Fragen, wie zum Beispiel:

- Welche Verwaltungsstrukturen müssen verändert werden, um Verwaltungsleistungen diskriminierungsfrei<sup>2</sup> und diversitätssensibel anbieten zu können?
- Wie kann die Berliner Verwaltung sicherstellen, dass sich Menschen mit all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten in der Stadt gesehen fühlen und Angebote der Verwaltung nutzen können?
- Welche Leistungen der Verwaltung müssen verändert oder angepasst werden, um bestimmte Zielgruppen zu adressieren und zu erreichen?
- Welche Kompetenzen müssen Mitarbeitende der Verwaltung erwerben, um der Vielfalt der Bevölkerung gerecht zu werden?
- Wie kann die Berliner Verwaltung dabei unterstützt werden, bei der Konzeption und dem Angebot von Leistungen durchgängig verschiedene Lebenslagen mitzudenken?

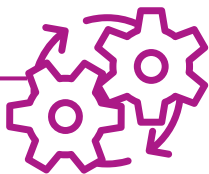
<sup>1</sup> Siehe § 12 Abs. 1 des Landesantidiskriminierungsgesetzes sowie Bericht zur Umsetzung des ersten Diversity-Landesprogramms mit Empfehlungen zur Weiterentwicklung an das Abgeordnetenhaus hier: <https://www.parlament-berlin.de/ados/19/IntGleich/vorgang/ifgva19-0134-v.pdf>.

Gemäß der Empfehlung zur Weiterentwicklung hat die Abteilung Landespersonal die Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms im Handlungsfeld Personal und die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt im Handlungsfeld Verwaltungsleistungen übernommen.

<sup>2</sup> Im Diversity-Landesprogramm wird der Begriff „diskriminierungsfrei“ anstelle von „diskriminierungsarm“ verwendet, weil es den Anspruch als Zielsetzung der Verwaltung klar formuliert – auch wenn Diskriminierung in der Praxis schwer ganz auszuschließen ist.

Diese und ähnliche Ausgangsfragen liegen der Entwicklung des hier vorgelegten Diversity-Landesprogramms 2.0 zugrunde. Es stellt einen Beitrag dazu dar, Verwaltungshandeln proaktiv diskriminierungsfreier und diversitygerechter zu gestalten.

Als **merkmalsübergreifendes Strategie- und Maßnahmenprogramm** enthält das vorliegende Landesprogramm 2.0 konkret ausformulierte **Maßnahmenpakete**. Dabei handelt es sich sowohl um **verwaltungsübergreifende** als auch um **handlungsfeldspezifische** Maßnahmen. Darüber hinaus soll dieses Landesprogramm als **Motor und Orientierungshilfe** für Verwaltungen bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Diversity-Prozesse dienen.



## 1.1 Auftrag zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms

Der Auftrag, landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt umzusetzen, ergibt sich aus dem LADG. Dort ist in § 12 Abs. 1 formuliert: „Der Senat von Berlin ergreift landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung und entwickelt diese stetig fort.“ Das erste Diversity-Landesprogramm und das LADG sind zeitgleich entstanden. Zunächst als Senatsbeschlüsse formulierte Aufträge erhielten mit dem LADG eine gesetzliche Grundlage.

Während der oben genannte § 12 vorrangig den Senat adressiert, enthält § 11 LADG zahlreiche Vor-

gaben, die die Verwaltungen dezentral umzusetzen haben (siehe auch unter 2.3 und 3.2 zur Entwicklung und Umsetzung von dezentralen Maßnahmen). So definiert Abs. 1 beispielsweise die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung als **durchgängiges Leitprinzip** bei allen Maßnahmen der Verwaltung. Zudem werden öffentliche Stellen in Abs. 2 aufgefordert, bei Untersuchungen ihrer Geschäftsprozesse diese auch auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen zu prüfen und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Zur Umsetzung des **ersten Diversity-Landesprogramms** wurde dem Senat ein entsprechender Bericht vorgelegt.<sup>3</sup> Darin wird über die Umsetzung von 37 zentralen Maßnahmen in den Handlungsfeldern Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit berichtet. Die in diesem Rahmen entstandenen Produkte (Handreichungen, Checklisten, Tools etc.) sind auf der Website der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt abrufbar.<sup>4</sup> Darüber hinaus wird über die Umsetzung von dezentralen Diversity-Maßnahmen in allen Senats- und Bezirksverwaltungen berichtet.

Die Maßnahmen des ersten Diversity-Landesprogramms mit Fokus auf dem Handlungsfeld Personalmanagement wurden in enger Zusammenarbeit des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt (SenASGIVA) und der Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) umgesetzt. Dank dieser konstruktiven Zusammenarbeit ließen sich Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung in unterschiedlichen Feldern und in zentralen Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements umsetzen. So gelang es, dem Anliegen des Diversity-Landesprogramms Rechnung zu

<sup>3</sup> Der Bericht lässt sich hier abrufen: <https://www.parlament-berlin.de/ados/19/IntGleich/vorgang/ifgva19-0134-v.pdf>

<sup>4</sup> Die Produkte des ersten Diversity-Landesprogramms lassen sich hier abrufen: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversity-landesprogramme/>

tragen, nicht nur punktuell, sondern strukturell und langfristig wirkende Veränderungen anzustoßen.

Mit dem Beschluss des Berichts zur Umsetzung hat der Senat am 30.04.2024 auf Basis der Vorgaben des LADG auch die **Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms** beschlossen (S-1007/2024). Das Thema Personal ist und bleibt auch weiterhin für Diversity und Antidiskriminierung in der Verwaltung zentral. Die Leitstelle Diversity hat das Diversity-Landesprogramm mit diesem Schwerpunkt fortentwickelt und hierzu eine eigene Senatsvorlage „**Diversity-Landesprogramm 2.0 - Personal & Diversity**“<sup>5</sup> erstellt.

Der Schwerpunkt des hier vorliegenden „**Diversity-Landesprogramm 2.0 - Diversitygerechte Verwaltungsleistungen**“ liegt auf der **Arbeit der Verwaltung für die Bevölkerung**. Eine der zentralen Aufgaben der Verwaltung besteht darin, Dienstleistungen für die Bevölkerung bereitzustellen oder zu entwickeln. Das Angebot an Leistungen ist dabei äußerst vielfältig. Eine Übersicht der verfügbaren Dienstleistungen findet sich im ServicePortal Berlin<sup>6</sup>. Jenseits der in direktem Kontakt mit der Bevölkerung erbrachten Leistungen arbeiten Verwaltungen an zahlreichen weiteren Aufgaben, die das tägliche Leben der in Berlin lebenden Menschen maßgeblich beeinflussen. Auch diese sind im Landesprogramm gemeint.

Dieser Fokus entspricht den Vorgaben des am 13.08.2019 durch den Senat beschlossenen **Leitbildes „Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung“**<sup>7</sup>. Mit Fokus auf den Kontakt mit der Bevölkerung findet sich dort der folgende Absatz:

## Verwaltung für alle zugänglich machen

Die Berliner Verwaltung passt ihre Angebote der wachsenden, sich stetig wandelnden, dynamischen Stadt an und versteht sich als deren Dienstleisterin. Sie handelt auf Grundlage des geltenden Rechts. Sie bezieht die Bedürfnisse und Lebenslagen der Menschen in der Stadt ein. Sie hört ihnen zu, ist offen für ihre Anliegen und reagiert situationsgerecht. Bei der Ausgestaltung ihrer Angebote arbeitet die Verwaltung mit der Zivilgesellschaft zusammen. Ein barrierefreier Zugang zu den Leistungen der Verwaltung ist die Voraussetzung für Teilhabe. Mit Barrierefreiheit sind sowohl bauliche Hindernisse angesprochen als auch sonstige Hürden. Barrieren stellen sich je nach Zielgruppe unterschiedlich dar. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung erkennen vorhandene Zugangshindernisse und wirken aktiv darauf hin, diese abzubauen.



## 1.2 Ziele des zweiten Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm trägt zur Gestaltung einer zukunfts- und leistungsfähigen Berliner Verwaltung bei. Um aktiv mit Vielfalt umzugehen, muss sich die Verwaltung verändern: Sie muss vernetzter und partizipativer arbeiten und sich als lernende Organisation verstehen.

Das Diversity-Landesprogramm 2.0 zielt darauf ab, Verwaltungen darin zu unterstützen, ihre Leistungen für die Bevölkerung diskriminierungs-

<sup>5</sup> Das Diversity-Landesprogramm 2.0 - Personal & Diversity lässt sich hier abrufen: <https://www.parlament-berlin.de/ados/19/IntGleich/vorgang/fgva19-0230-v.pdf>

<sup>6</sup> Eine alphabetisch sortierte Auflistung von Dienstleistungen der Berliner Verwaltung lässt sich hier abrufen: <https://service.berlin.de/dienstleistungen/>

<sup>7</sup> Informationen zum Leitbild finden sich hier: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversity-landesprogramme/leitbild/>

kritisch zu überprüfen und bestehende Barrieren abzubauen. Konkret kann das bedeuten, angebotene Leistungen inklusiver zu gestalten oder bei der Entwicklung von Leistungen unterschiedliche Perspektiven und Bedarfslagen mitzudenken und verschiedene Zielgruppen nach Möglichkeit aktiv einzubeziehen.

Im Einzelnen sollen folgende Ziele erreicht werden:

**1. Sicherstellung des Zugangs zu Leistungen der Verwaltung:**

Unterschiedliche Menschen haben verschiedene Bedarfslagen und Voraussetzungen. Nur wenn Verwaltungsleistungen diese Unterschiede berücksichtigen, kann die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in Berlin sichergestellt werden.

**Zum Beispiel:** Ein mehrsprachiger Service, einfache und Leichte Sprache, barrierefreie Zugänge und Formulare sorgen dafür, dass möglichst viele Menschen einfachen Zugang zu Verwaltungsleistungen erhalten.

**2. Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung:**

Diskriminierung ist gesetzlich verboten, die Wertschätzung von Vielfalt und der Abbau von Diskriminierung sind als Leitprinzip des Verwaltungshandelns vorgegeben (§ 11 Abs. 1 LADG). Darüber hinaus haben staatliche Organisationen eine Vorbildfunktion in der diskriminierungsfreien Gestaltung ihrer Strukturen und Angebote.

**Zum Beispiel:** Der Ausbau von Beschwerdestrukturen und Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitenden zur Förderung von Diversity-Kompetenz und zur Umsetzung von Vorgaben des Antidiskriminierungsrechts tragen dazu bei, Diskriminierungen zu verhindern und zu beseitigen.

**3. Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen:**

Berücksichtigt die Verwaltung die Vielfalt der Nutzenden, kann sie Angebote gezielter und effektiver gestalten. Damit steigt die Qualität und Passgenauigkeit von Verwaltungsleistungen, was wiederum den Arbeitsaufwand in der Verwaltung reduziert. Rückfragen und Konflikte können vermieden werden.

**Zum Beispiel:** Befragungen zur Zufriedenheit von Nutzenden, Befragungen zur Erhebung von Bedarfslagen und Kontakte zu zivilgesellschaftlichen Organisationen können dazu beitragen, Lücken im Angebot von Verwaltungen zu identifizieren und abzubauen.

**4. Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts:**

Nehmen staatliche Einrichtungen spezifische Lebens- und Bedarfslagen und Barrieren wahr und berücksichtigen sie diese bei der Konzeption von Leistungen, steigt auch die Akzeptanz und das Vertrauen in staatliche Institutionen.

**Zum Beispiel:** Partizipative Verfahren und transparente Kommunikation bezüglich des Verwaltungshandelns tragen dazu bei, dass Menschen sich wahrgenommen und berücksichtigt wissen.

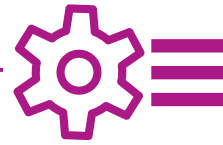
**5. Vernetzung von Strategien und relevanten Stellen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung:**

In Berlin sind in verschiedenen Verwaltungen unterschiedliche Stellen für die Förderung von Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung zuständig – merkmalsübergreifend oder merkmalspezifisch durch die Förderung bestimmter Gruppen oder die Arbeit gegen spezifische Formen von Diskriminierung. Das Diversity-Landesprogramm ist als merkmalsübergreifende Strategie konzipiert, um dort, wo dies möglich ist, gemeinsam und übergreifend Verwaltungshandeln zu optimieren. Dafür sprechen folgende, bereits im ersten Diversity-Landesprogramm detailliert beschriebene, Aspekte:

- Mit gesammelten Kräften wirksam sein.
- Ressourcen bündeln und schonen.
- Durch Kooperation mehr Akzeptanz bewirken.
- Kulturwandel gemeinsam voranbringen.

## 6. Vernetzung und Unterstützung von Menschen, die sich in der Verwaltung für Vielfalt einsetzen:

Das Diversity-Landesprogramm versteht sich als Motor und Orientierungshilfe für Verwaltungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und zur Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen. Dafür werden eine Reihe von Unterstützungsangeboten bereitgestellt, von Vernetzungsangeboten über Fortbildungsmöglichkeiten (wie der LADS-Akademie) bis hin zu hilfreichen Produkten (wie Handreichungen oder Checklisten etc.). Darüber hinaus fördert die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt die Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin (kurz: DOKE) des Trägers BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz. Für mehr Informationen siehe 2.3 und 3.2 zur Entwicklung und Umsetzung von dezentralen Maßnahmen.



## 1.3 Begrifflichkeiten

Was und wer ist eigentlich mit einer „diversitygerechten Ausrichtung der Verwaltung für die Bevölkerung“ gemeint?

Der **Begriff „Bevölkerung“** ist inklusiv zu verstehen und umfasst nicht nur deutsche Staatsangehörige. Alle Menschen, die Verwaltungsleistungen in Berlin in Anspruch nehmen, sind gemeint. Im Folgenden werden daher die Begriffe „Bevölkerung“, „in Berlin lebende Menschen“, „Kundschaft“ oder „Nutzende“ synonym verwendet.

Menschen sind in vielerlei Hinsicht divers. Das LADG schützt vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen oder geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status. Dabei umfasst der Schutz des LADG auch die intersektionale Diskriminierung, das heißt Diskriminierung, die aufgrund der Verschränkung von Merkmalen geschieht. Mit Blick auf die vom LADG geforderte Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist der Vielfaltsbegriff nicht auf die im LADG genannten Merkmale beschränkt.

Im ersten Landesprogramm wurde das **Verständnis von Diversität oder Diversity**, das auch diesem Programm zugrunde liegt, ausführlicher dargestellt.<sup>8</sup> Diversity und Antidiskriminierung sind in

<sup>8</sup> Siehe S. 4 im ersten Diversity-Landesprogramm, das sich hier abrufen lässt: [https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversity-landesprogramme/anlage1\\_sv-diversity-landesprogramm\\_reinschrift\\_-abgh.pdf?ts=1771423676](https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversity-landesprogramme/anlage1_sv-diversity-landesprogramm_reinschrift_-abgh.pdf?ts=1771423676)

diesem Verständnis eng miteinander verbunden. Kulturen und Strukturen, die Vielfalt wertschätzen und berücksichtigen, können nur aufgebaut werden, wenn gleichermaßen bestehende Barrieren abgebaut und Diskriminierung bekämpft wird. „Diversitygerecht“ meint dementsprechend immer auch „diskriminierungssensibel“. Diversity-Management wird als Organisationsentwicklungsprozess verstanden, der eine Transformation von Verwaltung auf individueller und struktureller Ebene erfordert, um Verwaltung sowohl diversitygerecht als auch diskriminierungssensibel zu gestalten. Dabei geht es grundsätzlich um einen übergreifenden Ansatz, der verschiedenen Zielgruppen den Zugang zu und die Nutzung von Verwaltungsleistungen ermöglicht. Diversity-Ansätze können und sollen zielgruppenspezifische Vorgehensweisen ergänzen, nicht ersetzen. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, ähnliche Anliegen verschiedener Zielgruppen zu bündeln und gemeinsam an Verwaltungen heranzutreten. Dieses Ziel verfolgt das hier vorgelegte Diversity-Landesprogramm.



## 1.4 Aufbau des zweiten Diversity-Landesprogramms

In diesem **ersten Kapitel** wurde der Auftrag zur Erstellung und die Ziele des Diversity-Landesprogramms dargestellt sowie zentrale Begrifflichkeiten erläutert.

Der umfangreiche Entstehungsprozess der Maßnahmenpakete wird im nachfolgenden **zweiten Kapitel** dargestellt. Außerdem wird die dezentrale Verantwortung für Diversity und Antidiskriminierung

als Querschnittsthemen erläutert und aufgezeigt, wie bei der Entwicklung von passgenauen, dezentralen Maßnahmen vorgegangen werden kann und welche Unterstützungsangebote bestehen.

Das **dritte Kapitel** widmet sich der Umsetzung und Berichterstattung, sowohl bezüglich der konkreten Maßnahmenpakete als auch der eigenverantwortlichen, dezentralen Veränderungsprozesse.

Das **vierte, abschließende Kapitel** enthält die beiden Maßnahmenpakete dieses Landesprogramms: Das erste Maßnahmenpaket betrifft verwaltungsübergreifende Maßnahmen, die zentral von federführenden Verwaltungen umgesetzt werden und landesweite Wirkung haben (zum Beispiel, weil daraus Checklisten, Vorgaben oder andere Produkte entstehen, die landesweit von Bedeutung sind). Diese **verwaltungsübergreifenden Maßnahmen** gliedern sich in vier verschiedene Themenblöcke, die jeweils unterschiedliche Aspekte des Verwaltungshandelns betreffen:

- A. Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Publikumskontakt, Erreichbarkeit und Barrierefreiheit,
- B. Abbau von Diskriminierungsgefahren im Verwaltungshandeln,
- C. Stärkung von Beschwerdestrukturen der Verwaltung sowie
- D. Austausch, Partizipation und Weiterentwicklung.

Das zweite Maßnahmenpaket umfasst **handlungsfeldspezifische Maßnahmen**, die passgenau bestimmte Aufgabengebiete der Verwaltung betreffen; konkret enthalten diese Maßnahmen in den Handlungsfeldern **Gesundheit und Soziales**.





2.

# 2. ENTWICKLUNG DES ZWEITEN DIVERSITY-LANDESPROGRAMMS

Die Maßnahmen, die in Kapitel 4 ausführlich beschrieben werden, sind mit Hilfe von verwaltungsinterner, wissenschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Fachexpertise entwickelt worden. Neben den Bedarfen an diversitygerechten Verwaltungsleistungen und den gesetzlichen Vorgaben waren dabei auch verwaltungsinterne Rahmenbedingungen, wie finanzielle und personelle Ressourcen, zu berücksichtigen.

## 2.1 Verwaltungsübergreifende Maßnahmen

Verwaltungsübergreifende Maßnahmen sind Vorhaben, die zentral von federführenden Verwaltungen umgesetzt werden und landesweite Bedeutung haben. Diese Maßnahmen wurden in einem umfangreichen Prozess sowohl innerhalb der Verwaltung als auch unter Einbeziehung externer Expertise entwickelt und mit den fachlich zuständigen Verwaltungseinheiten abgestimmt.

Unverzichtbare Grundlage der Maßnahmenentwicklung waren **verwaltungsinterne Fachkenntnisse**: Erfahrungswissen des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht aus der Entwicklung und Umsetzung des ersten Diversity-Landesprogramms sowie aus der jahrelangen Arbeit an einer

diversitygerechten Verwaltungsmodernisierung und an der Umsetzung des LADG sind Basis der Maßnahmenentwicklung. Darüber hinaus flossen Erkenntnisse aus dem Austausch des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht mit diversen Stakeholdern aus der Verwaltung in den Entwicklungsprozess ein, zum Beispiel mit der LADG-Ombudsstelle zu praktischen Erfahrungen aus der Beschwerdebearbeitung sowie mit Diversity-Ansprechpersonen der Berliner Verwaltung bezüglich unterschiedlicher Anforderungen vor Ort. Im Rahmen des Netzwerks Vielfalt und Chancengleichheit wurde das Diversity-Landesprogramm in seinem jeweiligen Entwicklungsstand mehrfach vorgestellt. Das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit besteht aus den für Chancengleichheit zuständigen Stellen auf Senatsebene, wie der Abteilung Integration und Migration, der Abteilung Gleichstellung, dem Referat LSBTI und dem Referat Inklusion von Menschen mit Behinderungen der SenASGIVA, der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen sowie der Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal der SenFin. Darüber hinaus hat sich das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht im Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene mit Vertretungen anderer Kommunen und Bundesländer zur Weiterentwicklung des Landesprogramms beraten.

Ergänzend zu diesem verwaltungsinternen Wissenspool wurde **externe Fachexpertise** hinzugezogen. **Stellungnahmen und Veröffentlichungen der**

**Zivilgesellschaft** zum Angebot von Leistungen der Verwaltung wurden einbezogen und eine **Abfrage unter Berliner Antidiskriminierungsberatungsstellen** in Bezug auf vorgebrachte Beschwerden in Bezug auf Verwaltungshandeln und sich daraus ergebendem Verbesserungsbedarf durchgeführt. Zwei **wissenschaftliche Expertisen** wurden mit dem Ziel in Auftrag gegeben, Best-Practice-Beispiele zu untersuchen und darauf aufbauend Empfehlungen für die Berliner Verwaltung abzuleiten.

Auf diese Weise konnte das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht einen ersten Maßnahmenkatalog formulieren. Über die Fachstelle DOKE wurden auf dieser Basis zahlreiche **zivilgesellschaftliche Organisationen** um Rückmeldung gebeten. Folgende Organisationen haben **Feedback zu den Maßnahmen sowie Hinweise zu deren Umsetzung** gegeben: der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd), die Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung bei Alter, Behinderung, Chronischer Erkrankung der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz, der DRK Landesverband Berliner Rotes Kreuz e.V. (als Vertretung des Fachausschusses Armutsbekämpfung und Existenzsicherung der LIGA Berlin), das Grund-Bildungs-Zentrum Berlin, der Migrationsrat Berlin e.V. und die RAA Berlin e.V. Die Hinweise wurden, wo dies möglich war, berücksichtigt und die Maßnahmen überarbeitet. Abschließend wurden die Maßnahmen mit den zuständigen Verwaltungen besprochen und gegebenenfalls erneut angepasst. Die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt bedankt sich ausdrücklich bei allen, die an dem Entstehungsprozess beteiligt waren.

## 2.2 Handlungsfeldspezifische Maßnahmen

Da Verwaltungsleistungen sich je nach Handlungsfeld stark voneinander unterscheiden, sollten neben den verwaltungsübergreifenden Maßnahmen pilothaft auch themenspezifische Maßnahmen formuliert werden. Hierfür wurden die Handlungsfelder Gesundheit und Soziales ausgewählt, da sie in besonderem Maße sensible Lebensbereiche und vulnerable Zielgruppen betreffen und gleichzeitig zentrale Stellen in diesen Handlungsfeldern ihre Kooperationsbereitschaft zeigten.

Alle Maßnahmen in den Handlungsfeldern Gesundheit und Soziales wurden gemeinsam mit zuständigen Verwaltungseinheiten und zentralen Stakeholdern, die jeweils an das LADG gebunden sind, entwickelt. Sie basieren zu großen Teilen auf Recherchen und externen Expertisen in den beiden Handlungsfeldern. Die formulierten Maßnahmen stellen einen exemplarischen und keineswegs vollständigen Beitrag dar, um Leistungen in den jeweiligen Handlungsfeldern diversitygerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten. Mit den vorgelegten Maßnahmenpaketen soll ein erster Anstoß für weitere Entwicklungen und Maßnahmen in diesen sowie darüber hinaus auch in weiteren Handlungsfeldern gegeben werden.

Im **Handlungsfeld Gesundheit** sind Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen besonders wichtig, um eine gerechte, inklusive und hochwertige Gesundheitsversorgung für alle Menschen sicherzustellen. Gesundheit ist eines der grundlegenden menschlichen Bedürfnisse und hat direkten Einfluss auf das Wohlbefinden und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Aus diesem Grund wurde durch die Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt im Jahr 2025 die Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen beim Träger Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. eingerichtet.

Maßnahmenvorschläge im Handlungsfeld Gesundheit wurden auf Basis von Studien sowie mit Hilfe einer umfangreichen Expertise, die unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft im Rahmen der Einrichtung der oben genannten Fachstelle entstanden ist, entwickelt. Insbesondere folgende Stakeholder des Handlungsfelds formulierten die Maßnahmen gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht: Die Abteilung Gesundheit der Senatsverwaltung für Gesundheit, Wissenschaft und Pflege (SenWGP), die Psychotherapeutenkammer Berlin sowie die Patientenbeauftragte für Berlin.

Auch im **Handlungsfeld Soziales** ist die Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen besonders wichtig, da es in diesem Handlungsfeld vielfach um Menschen in besonders vulnerablen Lebenslagen geht. Eine diversitygerechte Leistungserbringung stellt sicher, dass alle Menschen gleichberechtigt Zugang zu Unterstützung und Teilhabe erhalten. Nur so lassen sich soziale Gerechtigkeit und Inklusion erreichen.

Gemeinsam mit der Abteilung Soziales und dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten Berlin (LAF), als zwei zentralen Stellen, hat das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht in diesem Handlungsfeld Maßnahmen entwickelt. Als Basis dienen Bedarfsrecherchen in verschiedenen Aufgaben- und Arbeitsgebieten, in denen mögliche Anknüpfungspunkte und Entwicklungspotentiale identifiziert werden konnten.

## 2.3 Dezentrale Maßnahmen

In diesem Abschnitt werden – anders als im verwaltungsübergreifenden und handlungsfeldspezifischen Teil – keine Maßnahmen genannt. Diversity und Antidiskriminierung sind dezentrale Querschnittsthemen, die in jedem Verantwortungsbereich der Berliner Verwaltung eigenständig bearbeitet und mitbedacht werden müssen. Das entspricht den Vorgaben des Landesorganisationsgesetzes (LOG BE), das Antidiskriminierung und Vielfalt als Politikfeld mit querschnittlichen Aufgaben versteht (siehe § 7 Abs. 3 Satz 2 LOG BE). Ähnlich wie dies beim Datenschutz der Fall ist. Auch das LADG verweist auf die Eigenverantwortung jeder einzelnen Verwaltung: Gemäß § 11 Abs. 1 ist 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.

Die dezentrale Verantwortung ist wichtig, da sich die Zuständigkeiten und Aufgaben der öffentlichen Stellen im Geltungsbereich des LADG sehr heterogen darstellen. Bereits ein Blick auf die im Land Berlin angebotenen Dienstleistungen zeigt dies.<sup>9</sup> Aufgrund dieser Heterogenität bedarf es passgenauer Maßnahmen. Zentrale Vorgaben und one-fits-all Lösungen sind hier nur in Bezug auf einige Aspekte sinnvoll. Verschiedene Produkte, die im Rahmen der Umsetzung verwaltungsübergreifender Maßnahmen entstehen, können eine Orientierung bieten. Gute Anknüpfungspunkte für dezentrale Umsetzungen sind beispielsweise der Ausbau von Beschwerdestrukturen (siehe [Maßnahme Nr. 20](#)) oder auch Maßnahmen im Bereich diversitysensibler Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (beispielsweise [Maßnahmen Nr. 1 bis 4](#)).

<sup>9</sup> Vgl. Fußnote 6.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, dass die öffentlichen Stellen eigene passgenaue Maßnahmen entwickeln. Dabei können Feedback und Beschwerden aus der Bevölkerung wichtige Ansatzpunkte sein, um Änderungsbedarfe zu erkennen. Zudem wissen Verwaltungsmitarbeitende häufig aus eigener Erfahrung, welchen Hindernissen sie bei der Ausführung ihrer Aufgaben (Kommunikationshürden etc.) begegnen. Herausforderungen sind ideale Ausgangspunkte, um Veränderungspotentiale zu erkennen und passende Maßnahmen zu entwickeln.

Außerdem sollte auch aktiv nach Verbesserungspotentialen gesucht werden, zum Beispiel mit Hilfe von Untersuchungen von Geschäftsprozessen auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen (sogenannten Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity) gemäß § 11 Abs. 2 LADG (siehe [Maßnahme Nr. 14](#)).

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht unterstützt seit vielen Jahren dezentrale Bemühungen, zum Beispiel durch Vernetzung, Checklisten und Handreichungen, Schulungen etc. Eine ausführliche Darstellung der Aktivitäten der letzten Jahre findet sich in der Berichterstattung zum ersten Diversity-Landesprogramm<sup>10</sup>. Darüber hinaus siehe Abschnitt zur Unterstützung der Umsetzung von dezentralen Maßnahmen unter 3.2.

Außerdem bietet die seit 2021 von der Abteilung Antidiskriminierung und Vielfalt finanzierte Fachstelle DOKE entsprechende Unterstützungsangebote an. Sie berät und unterstützt öffentliche Stellen niedrigschwellig dabei, Diversity-Strategien zu entwickeln, -Prozesse anzustoßen und -Maßnahmen umzusetzen. Des Weiteren berät sie zum Aufbau und zur Gestaltung von Antidiskriminierungs-Beschwerdestrukturen in den Dienststellen im Land Berlin und bietet eine mehrmodulige Weiterbildung zum\*r Diversity-Multiplikator\*in für Verwaltungsmitarbeitende an, die dabei unterstützt, Diversity-

Veränderungsprojekte in Verwaltungsleistungen zu initiieren und umzusetzen.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Der Bericht zur Umsetzung des ersten Diversity-Landesprogramms lässt sich hier abrufen: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversity-landesprogramme/>

<sup>11</sup> Weitere Informationen zu Fachstelle DOKE finden sich hier: <https://ban-berlin.de/projekt/fachstelle-doke/>



The background is a solid teal color. It features several abstract line drawings. A prominent one is a fish-like shape with a grid-like pattern on its body, rendered in black outlines. Another is a series of parallel black lines on the left side, suggesting a tail or fins. A large, semi-transparent pink circle is centered in the upper half, containing the white number '3.'. White and black curved lines sweep across the composition, adding a sense of motion and depth.

3.

# 3. UMSETZUNG UND BERICHTERSTATTUNG

Das erste Diversity-Landesprogramm wurde bei seiner Umsetzung von einem Steuerungsgremium begleitet. Dem Schwerpunkt dieses ersten Programms entsprechend waren zentrale, für Landespersonal zuständige Stellen darin vertreten. Das Steuerungsgremium bot einen für die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms wichtigen Resonanzraum.

Da der Fokus dieses zweiten Diversity-Landesprogramms auf diversitygerechten Verwaltungsleistungen liegt, soll in der zuständigen Senatsverwaltung während der Umsetzungsphase ein Begleitgremium aus Stakeholdern auf Leitungsebene eingerichtet werden, das ab dem Jahr 2026 zweimal im Jahr tagt. Hierzu sollen primär alle eingeladen werden, die zentral für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich sind (siehe Information zur Zuständigkeit in den einzelnen Maßnahmen in Kapitel 4). Darüber hinaus sollen auch weitere Stakeholder für Chancengleichheit eingeladen werden, wie zum Beispiel:

- 2 Vertretungen der Diversity-Ansprechpersonen (1 x Bezirk und 1 x Senatsverwaltung),
- Vertretung der Bezirksbeauftragten für Menschen mit Behinderungen,
- Vertretung der bezirklichen Beauftragten für Gleichstellung,
- Vertretung der bezirklichen Beauftragten für Partizipation,

- Abteilung Integration und Migration (SenASGIVA),
- Abteilung Gleichstellung (SenASGIVA),
- Abteilung Soziales (SenASGIVA),
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen (SenASGIVA),
- Vertretung aus der Wissenschaft mit Expertise im Themenfeld Diversity und Verwaltung,
- Fachstelle DOKE sowie
- ggf. weitere.

Neben dem Begleitgremium soll der aktuelle Stand der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms regelmäßig im **Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit**<sup>12</sup> vorgestellt und diskutiert werden. Damit ist sichergestellt, dass Politiken und Maßnahmenpläne für einzelne Zielgruppen bei der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms berücksichtigt werden, sodass Synergien entstehen und Doppelarbeiten vermieden werden können.

<sup>12</sup> Weitere Infos zum Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit finden sich hier: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/netzwerke/#Chancengleichheit>

Weiterhin ist vorgesehen, den Stand der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms regelmäßig im **Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene**<sup>13</sup> einzubringen. Das Ziel der Einbindung dieses bundesweiten Netzwerks besteht darin, Entwicklungen und Erfahrungen aus anderen Verwaltungen während des Umsetzungsprozesses aufgreifen zu können, Herausforderungen miteinander zu diskutieren und die so gewonnenen Erfahrungen und Produkte bundesweit zur Verfügung zu stellen.

Außerdem werden Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder des Diversity-Landesprogramms durch die **Einbindung der Zivilgesellschaft** weiterentwickelt. Dazu werden ausgewählte zivilgesellschaftliche Organisationen ab 2026 einmal jährlich zu einem Partizipationsformat eingeladen.

## 3.1 Verwaltungsübergreifende und handlungsfeldspezifische Maßnahmen

Ziel ist es, dass die im vorliegenden Landesprogramm aufgeführten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren nach Senatsbeschluss umgesetzt werden.

Ziel, Umsetzungsschritte und Zuständigkeiten sind in jeder Maßnahme vermerkt, ebenso der Indikator, anhand dessen die Umsetzung gemessen werden kann. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht steht bei der Umsetzung gern beratend zur Seite.

Nach Abschluss des Umsetzungszeitraums koordiniert das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht die **Berichterstattung zur Umsetzung** der einzelnen Maßnahmen. Die zuständigen Bereiche werden zu gegebener Zeit um entsprechende Zulieferungen gebeten. Der Bericht wird anschließend dem Abgeordnetenhaus vorgelegt (gemäß § 12 Abs. 2 LADG).

---

<sup>13</sup> Weitere Infos zum Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene finden sich hier: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/netzwerke/#Netzwerk>

## 3.2 Dezentrale Maßnahmen

Das LADG gilt für alle öffentlichen Stellen im Land Berlin (Vgl. § 3 LADG). Damit sind diese seit 2020 angehalten, dezentral die Vorgaben des § 11 zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und zur Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung umzusetzen. Der Fokus liegt dabei auf den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie auf den nachgeordneten Behörden.

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht bietet folgende Unterstützung bei der Umsetzung der Vorgaben aus dem LADG an:

### – Fortbildungen der LADS-Akademie

Im Rahmen der LADS-Akademie<sup>14</sup> stehen Verwaltungsmitarbeitenden vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung: von Fortbildungen zu Diversity- und Antidiskriminierungsthemen bis hin zu Angeboten, die sich noch passgenauer auf diversitygerechte Verwaltungsleistungen beziehen, die im Zuge der Umsetzung von Maßnahmen des Diversity-Landesprogramm 2.0 entwickelt werden (siehe zum Beispiel Maßnahmen [Nr. 6](#) und [22](#) der verwaltungsübergreifenden Maßnahmen oder [Nr. 2](#) im Handlungsfeld Soziales).

### – DOKE Kompetenz-Werkstatt: Weiterbildung zum\*r Diversity-Multiplikator\*in und Prozessbegleitung<sup>15</sup>

Das kostenlose Angebot richtet sich an alle Beschäftigten, deren Aufgabengebiet einen Bezug zu Verwaltungsleistungen hat. Es umfasst zum einen eine mehrmodulige Weiterbildung, die Teilnehmende dazu befähigt, konkrete Diversity-Maßnahmen in ihren Aufgabenbereichen zu entwickeln und wirksam umzusetzen, und zum

anderen die Begleitung konkreter Praxisprojekte durch die Fachstelle DOKE (siehe Maßnahme Nr. 26).

### – Vernetzung

Um Diversity-Veränderungsprozesse erfolgreich umzusetzen, ist Vernetzung und Wissenstransfer zwischen den verschiedenen Stakeholdern der Verwaltung unerlässlich. Das „Netzwerk der Diversity-Ansprechpersonen and friends“ bietet Austausch und Weiterbildungsmöglichkeiten (siehe [Maßnahme Nr. 27](#) sowie Textabschnitt zu Diversity-Ansprechpersonen weiter unten).

### – Handreichungen, Checklisten etc.

Im Rahmen verschiedener verwaltungsübergreifender Maßnahmen entsteht eine Reihe von Produkten, die bei der Realisierung dezentraler Maßnahmen in einzelnen Verwaltungen hilfreich sind (siehe zum Beispiel Maßnahmen [Nr. 10](#), [13](#) oder [14](#)).

### – Niedrigschwelliges Beratungsangebot

Die externe Fachstelle DOKE unterstützt seit 2021 Berliner Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie die ihnen nachgeordneten Behörden bei der Umsetzung ihrer Diversity-Vorhaben und Antidiskriminierungs-Beschwerdestrukturen und bietet kostenfrei anlassbezogene und prozessorientierte Beratung an.

Um die Vorgaben des LADGs wirksam umsetzen zu können, sind darüber hinaus bedarfsgerechte **zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen** in der Verwaltung notwendig. Die Umsetzung der querschnittlichen Aufgaben im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 LOG BE im Bereich Diversity und Antidiskriminierung erfordert daher in den einzelnen Verwaltungen die Bereitstellung entsprechender finanzieller und personeller Mittel.

Die bereits im Jahr 2018 in nahezu allen Senats- und Bezirksverwaltungen benannten **Diversity-Ansprechpersonen** spielen bei der Entwicklung und Umsetzung dezentraler Maßnahmen eine

<sup>14</sup> Weitere Infos zur LADS-Akademie finden sich hier: <https://www.berlin.de/sen/lads/sensibilisierung/lads-akademie/>

<sup>15</sup> Weitere Infos zur DOKE-Kompetenz-Werkstatt finden sich hier: <https://bqn-berlin.de/doke-kompetenz-werkstatt/>

bedeutende Rolle. Die Aufgaben dieser Ansprechpersonen bestehen insbesondere darin, sich einen Überblick über vorhandene und geplante Diversity-Maßnahmen in der eigenen Verwaltung zu verschaffen und diesbezüglich ansprechbar zu sein, Bedarfslagen in der eigenen Verwaltung zu identifizieren, die Umsetzung von Maßnahmen auch proaktiv anzustoßen und zu unterstützen, an Netzwerktreffen teilzunehmen und die Zulieferung zur Berichterstattung zu koordinieren. Die Möglichkeiten zur Wahrnehmung dieser Aufgaben stellen sich, wie im Bericht zur Umsetzung des ersten Diversity-Landesprogramms ausgeführt, sehr unterschiedlich dar. Aus diesem Grund sei hier ausdrücklich betont, dass die Schaffung von Diversity-Ansprechpersonen kein Selbstzweck bleiben darf. Um die öffentlichen Stellen bei ihren querschnittlichen Aufgaben im Sinne von § 7 Abs. 3 Satz 2 LOG BE unterstützen zu können, müssen Diversity-Ansprechpersonen rechtzeitig und systematisch über Prozesse informiert werden und außerdem muss ihnen die Möglichkeit zur Mitarbeit an Prozessen, die Diversity-Themen berühren, eingeräumt werden. Darüber hinaus benötigen Diversity-Ansprechpersonen zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags die vollumfängliche Unterstützung der betroffenen Bereiche, insbesondere der Führungskräfte.

Aktuell ist bereits Praxis, dass die viermal im Jahr stattfindenden Treffen der Diversity-Ansprechpersonen im Wechsel von der Leitstelle Diversity und dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht angeboten werden. Damit ist eine abwechselnde Schwerpunktsetzung auf Personalthemen sowie Themen zur Gestaltung von diversitysensiblen und diskriminierungsfreien Verwaltungsleistungen verbunden. Zu diesem Zweck ist es sinnvoll, weitere Stellen der Verwaltung, die Schnittstellen zu diesem Thema aufweisen, zu den Treffen einzuladen.

Aufgrund ihrer Befugnisse und Vorbildfunktion kommt auch **Führungskräften** bei der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen eine besondere Bedeutung zu. Dementsprechend legt das LADG fest,

dass die Erfüllung der Verpflichtung zu Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt für Führungskräfte beurteilungsrelevant ist (§ 11 Abs. 3). Ergänzend enthält das Gesetz eine entsprechende Fortbildungspflicht für Führungskräfte (§ 11 Abs. 4). Wichtig ist, dass Führungskräfte Diversity nicht nur nach innen, in Bezug auf ihre Teams denken, sondern immer auch die Vielfalt der Berliner Bevölkerung – als Zielgruppe aller Verwaltungstätigkeiten – mitdenken. So kann sichergestellt werden, dass die Verwaltung ihre Aufgaben bedarfsorientiert und effizient ausführt.

Die **Umsetzung dezentraler Maßnahmen** mit Fokus auf Konzeption und Angebot diversitygerechter und diskriminierungsfreier Dienstleistungen in Senatsverwaltungen, Bezirksverwaltungen und nachgeordneten Behörden **innerhalb von drei Jahren** nach Senatsbeschluss wird wesentlicher Teil des **Berichts an das Abgeordnetenhaus** sein. Nach Abschluss des Umsetzungszeitraums wird das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht hierzu eine standardisierte Abfrage mit Hilfe eines Rasters durchführen. Basierend auf Erfahrungswerten aus der umfangreichen Berichterstattung zu dezentralen Maßnahmen im Rahmen des ersten Diversity-Landesprogramms wurde das Vorgehen angepasst: Alle Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie die nachgeordneten Behörden werden aufgefordert, im Sinne eines Best-Practice-Ansatzes zu fünf ausgewählten, von ihnen umgesetzten Maßnahmen im Bereich diversitygerechte Verwaltungsleistungen zu berichten.





# 4.

# 4. MAßNAHMEN- PAKETE

# 4.1

# VERWALTUNGS- ÜBERGREIFENDE MAßNAHMEN

# A. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, KOMMUNIKATION UND PUBLIKUMSKONTAKT, ERREICHBARKEIT UND BARRIEREFREIHEIT

1.

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: BILDER

### Ziel bis 2028:

Die von der Verwaltung genutzten Bilder sind diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Beschaffung und Bereitstellung von diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildern für den zentralen Bilderpool des Landes Berlin

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) beschafft mit Unterstützung und im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl) diversitysensible Bilder für den zentralen Bilderpool der Berliner Verwaltung. Ein vielfältiger Bilderpool im Content Management System des Landes Berlin (Imperia) ist ein wichtiger Beitrag für eine moderne und diversitysensible Öffentlichkeitsarbeit.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erstellt mit Unterstützung und im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin ein Umsetzungskonzept für

die Erstellung bedarfsgerechter, diversitysensibler Bilder.

- b. Darauf aufbauend führt das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) eine entsprechende Vergabe durch und betreut die ausgewählte Agentur bei der Erstellung der Bilder.
- c. Die Bilder werden im zentralen Bilderpool zur Verfügung gestellt.
- d. Alle Personen mit Imperia-Redaktionsrechten werden über den Newsletter des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin über die neuen Bilder informiert.

→

### Nachweis zur Umsetzung:

- Vergabe zur Erstellung von diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildern wurde durchgeführt; Bilder wurden erstellt.
- Bilder wurden zentral zur Verfügung gestellt und alle Personen mit Imperia-Redaktionsrechten informiert.

### Zuständigkeit:

Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm – SKzl) und Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

2.

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: BILDER

### Ziel bis 2028:

Die von der Verwaltung genutzten Bilder sind diversitysensibel und qualitativ hochwertig.

### Maßnahme:

## Durchführung einer Fortbildung zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung einer diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildauswahl in der Verwaltung

Das Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm – SKzl) entwickelt eine Fortbildung zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung einer diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildauswahl in der Verwaltung und führt diese im Rahmen des Programmangebots der Verwaltungsakademie (VAK) durch. Folgendes Fortbildungsformat wird umgesetzt:

zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung einer diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildauswahl in der Verwaltung und führt diese im Rahmen des Programmangebots der Verwaltungsakade-

- Nutzung, Anwendung und Umsetzung von diversitysensiblen und qualitativ hochwertigen Bildern in Imperia

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Fortbildung wird in das Programmangebot der VAK aufgenommen und durchgeführt.

### Zuständigkeit:

Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm – SKzl) und VAK

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

### Ziel bis 2028:

Die Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung ist diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Initiierung eines Fachaustauschs zu Kriterien einer diversitysensiblen Öffentlichkeitsarbeit für den Bereich Dienstleistungen

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) lädt im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm - SKzl) Mitarbeitende der Bereiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie Teilnehmende der DOKE Kompetenz-Werkstatt zu einem Fachaustausch zu einer diversitysensiblen Öffentlichkeitsarbeit für den Bereich Dienstleistungen ein. Ziel ist die Erarbeitung eines Factsheets mit Hinweisen und praktischen Tipps für die Umsetzung einer diskriminierungssensiblen Öffentlichkeitsarbeit für die Bewerbung von Verwaltungsleistungen. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) lädt im Einvernehmen mit und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm- SKzl) o.g. Mitarbeitende zu dem Fachaustausch ein. Ebenfalls eingeladen werden Mitarbeitende der Pilotverwaltung aus Maßnahme Nr. 4.
- b. Im Fachaustausch werden Hinweise zur Umsetzung einer diversitysensiblen Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit Fachleuten erarbeitet und Erkenntnisse sowie praxisrelevante Tipps gesammelt.



- c. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) bereitet im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm- SKzl) die Ergebnisse in Form eines Factsheets auf.
- d. Das Factsheet wird allen Mitarbeitenden aus der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung gestellt.

---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Der Fachaustausch hat stattgefunden.
- Das Factsheet wurde erarbeitet und verbreitet.

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) mit Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl)

## ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

### Ziel bis 2028:

Die Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung ist diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Umsetzung eines Pilotprojekts für eine diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung von Dienstleistungen

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) führt im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm- SKzl) ein Pilotprojekt in einer Bezirksverwaltung zur Umsetzung einer diversitätssensiblen Öffentlichkeitsarbeit (Webauftritt, Social Media) im Dienstleistungsbereich durch. Dabei geht es darum, Zugänge zu Verwaltungsleistungen durch einfache Sprache, Bilder etc. zu erleichtern. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Mitarbeitende der Pilotverwaltung nehmen an einem Workshop zur Erarbeitung

einer passgenauen Strategie für eine diversitysensible Öffentlichkeitsarbeit im Internet teil. Auf dieser Grundlage prüft und überarbeitet die Pilotverwaltung ihren Webauftritt.

- b. Erkenntnisse und praktische Hinweise werden von der Pilotverwaltung zusammen mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm- SKzl) zusammengetragen, im Intranet (z. B. Support-Wiki) veröffentlicht und anderen Verwaltungen zur Verfügung gestellt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Strategie für die Pilotverwaltung wurde erstellt.
- Der Webauftritt der Pilotverwaltung wurde überarbeitet.
- Übergreifende Erkenntnisse werden im Intranet zur Verfügung gestellt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) mit Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl)

## DIVERSITY-KOMPETENZ IM PUBLIKUMSKONTAKT

### Ziel bis 2028:

Die Kommunikation gegenüber der Bevölkerung ist diskriminierungsfrei und diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Aufnahme und hohe Gewichtung von Diversity-Kompetenz und migrationsgesellschaftlicher Kompetenz im Anforderungsprofil von Mitarbeitenden mit Publikumskontakt

Zusätzlich zu der Vorgabe, dass Diversity-Kompetenz und migrationsgesellschaftliche Kompetenz bei Führungskräften grundsätzlich hoch zu gewichten sind (siehe Rundschreiben SenFin IV Nr. 74 (2021)), stellt die Leitstelle Diversity (SenFin) und die Fachstelle PartMigG (SenASGIVA) sicher, dass diese Kompetenzen auch im Anforderungsprofil von Mitarbeitenden, die Publikumskontakt

haben, abgebildet und hoch gewichtet werden. Dazu wird ein Rundschreiben mit Hinweisen zur Umsetzung erstellt und versendet.

So wird sichergestellt, dass die Kommunikation der Verwaltung gegenüber der Bevölkerung diskriminierungsfrei und diversitysensibel ist. Dazu gehört auch eine vollumfängliche Barrierefreiheit.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Rundschreiben mit Hinweisen zur Anpassung der Anforderungsprofile wurde versendet.

### Zuständigkeit:

Leitstelle Diversity (SenFin) und Fachstelle PartMigG (SenASGIVA)

## FORTBILDUNG: PUBLIKUMSKONTAKT

### Ziel bis 2028:

Die Kommunikation gegenüber der Bevölkerung ist diskriminierungsfrei und diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes zur Förderung der Diversity-Kompetenz von Mitarbeitenden mit Publikumskontakt

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt und erprobt ein Fortbildungskonzept mit dem Ziel, die Diversity-Kompetenz von Mitarbeitenden mit Publikumskontakt zu fördern, für Diskriminierung zu sensibilisieren und sie in die Lage zu versetzen, Barrieren abzubauen. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt ein entsprechendes Fortbildungskonzept. Es besteht aus verschiedenen Modulen, die unterschiedliche Dienstleistungen spezifizieren (z. B. Gesundheitsbereich, Angebote für Familien, Wohnen etc.) sowie auf diverse Kommunikationssituationen

eingehen (wie z. B. im Bürgeramt, beim Rettungseinsatz, bei der Bearbeitung von Anträgen etc.).

b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erprobt das Konzept anhand von Inhouse-Trainings und passt es ggf. an.

c. Das finale Konzept wird den kooperierenden Behörden ebenso wie den Bildungsdienstleistenden (VAK, Polizeiakademie, externen Dienstleistenden etc.) der Berliner Verwaltung zur Verfügung gestellt.

d. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) vermittelt bei Bedarf Trainer\*innen der LADS-Akademie.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Fortbildungskonzept mit spezifischen Modulen wird kooperierenden Behörden und Bildungsdienstleistenden zur Verfügung gestellt.
- Das Konzept wird umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## FORTBILDUNG: PUBLIKUMSKONTAKT

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der Berliner Verwaltung sind im Umgang mit Geflüchteten und neu zu- oder eingewanderten Menschen für Diversity und Diskriminierung sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Aufnahme einer Fortbildung zu diversitysensiblen Verwaltungshandeln im Umgang mit Geflüchteten und neu zu- oder eingewanderten Menschen in das Programm der Verwaltungsakademie Berlin (VAk)

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erarbeitet in Kooperation mit der VAk ein Fortbildungskonzept zu diskriminierungssensiblen Verwaltungshandeln in Bezug auf Geflüchtete und neu Zu- oder Eingewanderte. Das Fortbildungsangebot dient der Unterstützung der Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung bspw. im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten Berlin (LAF), im Landesamt für Einwanderung (LEA) oder in Sozialämtern. Mitarbeitende werden für die besonderen Bedarfslagen der Personengruppen sensibilisiert und eine wertschätzende Kommunikation wird gefördert.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erarbeitet unter Einbezug von Fachleuten (z. B. aus Verwaltung) ein Fortbildungskonzept.
- b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) unterstützt die VAk bei der Suche nach Dozierenden zur Durchführung der Fortbildung.
- c. Es wird eine Fortbildung zu diskriminierungssensiblen Verwaltungshandeln im Umgang mit Geflüchteten im Rahmen des Programmangebots der VAk durchgeführt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Fortbildungskonzept wurde erarbeitet.
- Die Fortbildung wurde in das Programmangebot der VAk aufgenommen.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und VAk

## TRAIN-THE-TRAINER-FORTBILDUNGSFORMAT: PUBLIKUMSKONTAKT

### Ziel bis 2028:

Die Kommunikation gegenüber der Bevölkerung ist diskriminierungsfrei und diversitysensibel.

### Maßnahme:

## Erweiterung der Fortbildungen der Verwaltungsakademie (VAk) zu Kommunikation und Publikumskontakt um die Themen Antidiskriminierung und Diversity

Das Programmangebot der VAk umfasst verschiedene Fortbildungen zur Optimierung der Kommunikation im Publikumskontakt im Rahmen von Verwaltungsleistungen. Entsprechende Fortbildungen werden um Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthema erweitert. Eine diskriminierungssensible Kommunikation wird damit als wichtige Kompetenz in der Verwaltung verankert. Dafür wird den Dozierenden der VAk eine Fortbildung angeboten.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) organisiert in Kooperation mit der VAk ein Train-the-Trainer-Format zu Diversity und Antidiskriminierung für die Dozierenden der VAk.
- b. Die Dozierenden prüfen die Inhalte ihrer Angebote und erweitern diese um die Themen Diversity und Antidiskriminierung.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Fortbildung für Dozierende hat stattgefunden.
- Die Konzepte wurden überarbeitet.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und VAk

## LEICHTE UND EINFACHE SPRACHE

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende nutzen zielorientiert KI-Anwendungen zum Abbau von sprachlichen Barrieren für Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

## Bereitstellung einer KI-Anwendung für die Übersetzung in Leichte und einfache Sprache für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung

Um bestehende Sprachbarrieren abzubauen und Zugänge zu erleichtern, wird eine KI-Anwendung zur Übersetzung in Leichte und einfache Sprache für die verwaltungsweite Nutzung zur Verfügung gestellt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Die Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl) kauft eine KI-Anwendung zur Übersetzung in Leichte und einfache Sprache (SUMM AI) für die unmittelbare Berliner Verwaltung ein und stellt diese kostenlos zur Verfügung.
- b. Die Anwendung wird als Modellprojekt in ausgewählten Verwaltungen erprobt und anhand einer standardisierten Checkliste dokumentiert.
- c. Die Pilotverwaltungen, die Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl) und das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) evaluieren die Modellanwendungen mithilfe von Fachleuten und Selbstvertretungen. Dabei werden Implementationsprozess, Anwendbarkeit und Nutzen für die Verwaltung und die Zielgruppen berücksichtigt.
- d. Die Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit und das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickeln darauf aufbauend einen Leitfaden für die Anwendung von SUMM AI in der Verwaltung.
- e. Die landesweite Nutzung und der Leitfaden werden von der Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl) beworben und bspw. in die IKT-Architektur-Liste aufgenommen.



---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Das KI-Tool SUMM AI ist eingekauft.
- Die Nutzung wurde erprobt und evaluiert.
- Ein Leitfaden wurde erstellt.
- SUMM AI wird entsprechend beworben.

**Zuständigkeit:**

Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl) und Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

Modellprojekte: Referat Z Kom (SenStadt) und Abteilungen Integration und Migration sowie Soziales

## VERANSTALTUNGEN

### Ziel bis 2028:

Veranstaltungen der Berliner Verwaltung werden diversitygerecht ausgerichtet und erlauben die Teilnahme aller Personen.

### Maßnahme:

## Erstellung eines Leitfadens für die diversitygerechte Organisation von Veranstaltungen

Damit Veranstaltungen der Verwaltung barrierefrei sind und sich alle Menschen willkommen fühlen, erstellt das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) in Abstimmung und im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm – SKzl) einen Leitfaden mit praktischen Umsetzungshinweisen für die diversitygerechte Organisation von Veranstaltungen. Bei der Konzeptentwicklung werden für einzelne Diversity-Dimensionen zuständige Stellen und Fachleute aus der Zivilgesellschaft beteiligt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) koordiniert in Abstimmung und im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm – SKzl) die gemeinsame Erarbeitung eines Leitfadens mit den für einzelne Diversity-Dimensionen zuständigen Stellen und Fachleute aus der Zivilgesellschaft.
- b. Beteiligte testen und evaluieren den Leitfaden bei der Umsetzung eigener Veranstaltungen.



- c. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) arbeitet in Abstimmung und im Einvernehmen mit dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl) Anpassungen und Rückmeldungen ein.
- d. Der Leitfaden wird Mitarbeitenden mit Multiplikationsfunktion, wie u. a. den Diversity-Ansprechpersonen, vorgestellt und durch diese in den Verwaltungseinheiten verbreitet und genutzt.

---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Der Leitfaden wurde erstellt und verteilt.

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) mit Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl)

## BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN

### Ziel bis 2028:

Informationen zu Leistungen und Services der Verwaltung sind für alle Menschen einfach und barrierefrei zugänglich.

### Maßnahme:

## Prüfung, wie das ServicePortal noch übersichtlicher und barrierefreier gestaltet werden kann

Das Referat Basisdienste für E-Government (RBm - SKzl) prüft gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) sowie dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl) und im zivilgesellschaftlichen Konsultationsprozess, ob das ServicePortal - als zentrale Anlaufstelle für die Bevölkerung - durch innovative Ideen noch barrierefreier gestaltet werden kann. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen: Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) koordiniert in Abstimmung mit dem Referat Basisdienste für E-Government (RBm - SKzl) sowie dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl) die Einholung von Feedback der Zivilgesellschaft zum bestehenden ServicePortal. Dabei werden auch die Rückmeldungen aus dem Kon-

sultationsprozess zum Diversity-Landesprogramm berücksichtigt.

- b. Auf Grundlage des zivilgesellschaftlichen Feedbacks prüft das Referat Basisdienste für E-Government (RBm - SKzl) gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) sowie unter Einbeziehung der Landesbeauftragten für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl) und dem Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl), welche Verbesserungsvorschläge technisch und inhaltlich umsetzbar sind, um das ServicePortal barrierefreier und diversityorientierter zu gestalten.
- c. Das Referat Basisdienste für E-Government nimmt entsprechende Überarbeitungen am ServicePortal vor.



---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Das Feedback aus der Zivilgesellschaft liegt vor.
- Die Prüfung von Änderungsvorschlägen ist erfolgt.
- Das ServicePortal wurde überarbeitet.

**Zuständigkeit:**

Referat Basisdienste für E-Government (RBm - SKzl), Presse- und Informationsamt des Landes Berlin (RBm - SKzl), Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und Landesbeauftragte für digitale Barrierefreiheit (RBm - SKzl)

## BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN

### Ziel bis 2028:

Informationskanäle der Verwaltung für die Bevölkerung sind zugänglicher.

### Maßnahme:

## Überprüfung und Anpassung von Informationskanälen hinsichtlich Barrieren und Diskriminierungsrisiken

Neben dem ServicePortal werden weitere Informationskanäle für die Bevölkerung identifiziert (z. B. telefonische Auskunft) und hinsichtlich Barrieren und Diskriminierungsrisiken überprüft. Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen zum Abbau entwickelt. Ziel ist, Zugänge zu Verwaltungsleistungen zu vereinfachen.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) identifiziert im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm - SKzl) weitere relevante Informationskanäle für die Bevölkerung.
- b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) prüft im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm - SKzl), ob ein Bedarf zur Verbesserung der Barrierefreiheit, der Diskriminierungssensibilität und der Zielgruppenorientierung vorliegt.
- c. Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) im Einvernehmen und unter Beteiligung des Presse- und Informationsamtes des Landes Berlin (RBm - SKzl) entwickelt und von den zuständigen Stellen umgesetzt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Prüfung wurde durchgeführt.
- Maßnahmen wurden erarbeitet und ggf. umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

# B. ABBAU VON DISKRIMINIERUNGS-GEFAHREN IM VERWALTUNGSHANDELN

13.

## DIVERSITYGERECHTES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES VERWALTUNGSHANDELN

### Ziel bis 2028:

Die Berliner Verwaltung berücksichtigt bei den von ihr geplanten und umzusetzenden Maßnahmen die unterschiedlichen Ausgangs- und Lebenslagen der Berliner Bevölkerung und baut Diskriminierungen ab.

### Maßnahme:

**Entwicklung einer Checkliste zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen für die Bevölkerung (z. B. § 11 Abs. 1 LADG)**

Die öffentlichen Stellen werden dabei unterstützt, gesetzliche Vorgaben zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierung in konkretes Handeln zu übersetzen, in dem ihnen eine Orientierungshilfe gegeben wird.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale in der Verwaltung und weiteren Fachleuten eine Checkliste, die Verwaltungen zur Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben zur Förderung von Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierungen bei der Entwicklung von Maßnahmen für die Bevölkerung nutzen können.



- b. Die Checkliste wird in der Verwaltung erprobt und nach Hinweisen aus der Praxis überarbeitet.
- c. Die Checkliste wird in Form eines Rundschreibens allen Verwaltungen zur Verfügung gestellt.
- d. Die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle DOKE berät und unterstützt öffentliche Stellen bei der Nutzung der Checkliste. Das Angebot wird verwaltungsintern beworben.

---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Die Checkliste wurde entwickelt, erprobt, ggf. überarbeitet und verbreitet.
- Das Beratungsangebot ist vorhanden und wird beworben.

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) in Kooperation mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale in der Verwaltung

## DIVERSITYGERECHTES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES VERWALTUNGSHANDELN

### Ziel bis 2028:

Strukturelle Diskriminierungsgefahren werden abgebaut.

### Maßnahme:

## Entwicklung von Standardverfahren zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf den Abbau struktureller Diskriminierungsgefahren (gemäß § 11 Abs. 2 LADG)

Die öffentlichen Stellen werden dabei unterstützt, Untersuchungen auf strukturelle Diskriminierungsgefahren in Aufbau- und Ablauforganisation sowie in Geschäftsprozessen (sogenannte Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity) durchzuführen und ggf. geeignete Gegenmaßnahmen zu implementieren.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt gemeinsam mit Fachleuten innerhalb und außerhalb der Verwaltung ein standardisiertes Verfahren zur Durchführung von Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity sowie zur

Implementierung entsprechender Gegenmaßnahmen. Der Fokus liegt dabei auf Standardprozessen, bei denen Leistungen für die Bevölkerung angeboten werden.

- b. Das Verfahren wird erprobt und aufbauend auf den Praxiserfahrungen angepasst.
- c. Das Verfahren wird an alle Dienststellen im Land Berlin mit Hinweis auf die gesetzlichen Grundlagen verbreitet.
- d. Die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle DOKE berät und unterstützt öffentliche Stellen bei der Nutzung des Verfahrens. Das Angebot wird verwaltungsintern beworben.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Verfahren wurde entwickelt, erprobt, ggf. überarbeitet und verbreitet.
- Das Beratungsangebot ist vorhanden und wird beworben..

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## GESCHÄFTSPROZESSMANAGEMENT & FOLGEN- ABSCHÄTZUNGEN BZGL. ANTIDISKRIMINIERUNG UND DIVERSITY

### Ziel bis 2028:

Strukturelle Diskriminierungsgefahren werden abgebaut.

### Maßnahme:

**Verzahnung der Vorgabe zu Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity (§ 11 Abs. 2 LADG) mit Digitalisierungsvorhaben und dem gesamtstädtischen Geschäftsprozessmanagement (GPM)**

Die öffentlichen Stellen werden dabei unterstützt, im Rahmen von Digitalisierungsvorhaben Untersuchungen auf strukturelle Diskriminierungsgefahren in Aufbau- und Ablauforganisation sowie in Geschäftsprozessen (sogenannte Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity) durchzuführen und ggf. geeignete Gegenmaßnahmen zu implementieren. Dafür werden Materialien und Vorgehensweisen zur Verzahnung dieser Folgenabschätzungen mit Digitalisierungsvorhaben und dem gesamtstädtischen GPM entwickelt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und das Referat Gesamtstädtische Verwaltungssteuerung (RBm – SKzl) verständigen sich darüber, in welcher Form Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity standardisiert in das gesamtstädtische Geschäftsprozessmanagement aufgenommen werden können.
- b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und das Referat Gesamtstädtische Verwaltungssteuerung (RBm – SKzl) entwickeln entsprechende Materialien und Vorgehensweisen zur Verzahnung. Der Fokus liegt dabei auf Geschäftsprozessen, die Leistungen für die Bevölkerung erzeugen (sogenannte „Kernprozesse“).



c. Die Materialien und Vorgehensweisen werden erprobt und aufbauend auf den Praxiserfahrungen angepasst.

d. Die in der Verwaltung relevanten Stellen werden über die standardisierte Aufnahme von Folgenabschätzungen bzgl. Antidiskriminierung und Diversity in das Geschäftsprozessmanagement informiert.

---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Materialien und Vorgehensweisen zur Verzahnung wurden entwickelt, erprobt und verbreitet.

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und Referat Gesamtstädtische Verwaltungssteuerung (RBm - SKzl)

## KI-BASIERTE AUTOMATISIERTE ENTSCHEIDUNGSSYSTEME

### Ziel bis 2028:

Der Einsatz von KI-basierten automatisierten Entscheidungssystemen in der Verwaltung ist diskriminierungsfrei und diversitygerecht.

### Maßnahme:

## Verbreitung der Berliner Grundsätze für einen diskriminierungssensiblen und diversitygerechten Einsatz von KI-basierten ADM-Systemen

Damit der Einsatz von KI in der Berliner Verwaltung stets diskriminierungssensibel und diversitygerecht ist, werden die sich noch in der Entwicklung befindlichen Berliner Grundsätze für einen diskriminierungssensiblen und diversitygerechten Einsatz von KI-basierten ADM-Systemen (engl. „automated decision-making systems“ - also automatisierten Entscheidungssystemen) bekannt gemacht. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Die Berliner Grundsätze für einen diskriminierungssensiblen und diversitygerechten Einsatz von KI-basierten ADM werden im Land Berlin von dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) per Rundschreiben verbreitet und beworben. Das ITDZ und der IKT-Lenkungsrat unterstützen den Einsatz und bewerben die Grundsätze.
- b. Alle IT- und Vergabestellen werden von dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) über den verbindlichen Einsatz der Grundsätze informiert.



- c. Die Nutzung der Grundsätze wird in den Angeboten der VAK zu KI verankert und Infoveranstaltungen werden für Mitarbeitende von Vergabestellen sowie interessierte Verwaltungsmitarbeitende durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) niedrigschwellig ermöglicht.

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Die Grundsätze sind per Rundschreiben veröffentlicht.
- Infoveranstaltungen haben stattgefunden.
- Die VAK hat die Grundsätze und einzelne Punkte zu Antidiskriminierung und Diversity im Kontext KI in ihr Angebot aufgenommen.
- Es wurde ein Webinar für Führungskräfte mit der VAK angeboten (das im Anschluss online abrufbar ist).

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA), ITDZ, IKT-Lenkungsrat und VAK

## FEEDBACK ZU ERFAHRUNGEN IN BÜRGERÄMTERN

### Ziel bis 2028:

Diskriminierungsgefahren im Publikumskontakt in Bürgerämtern werden abgebaut.

### Maßnahme:

## Berücksichtigung von Fragen zu Diversity und Antidiskriminierung in der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung von Bürgerämtern

Feedback zu Diversity und Antidiskriminierung wird systematisch in der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung (gemäß § 4 GGO I) der Aufgabenerfüllung von Bürgerämtern berücksichtigt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt in Absprache mit dem Referat Gesamtstädtische Steuerung und Digitalisierung Ämter für Bürgerdienste und Ordnungsämter (RBm - SKzl) zielgerichtete Fragen zur Erfassung von Erfahrungen von Nutzenden
- b. Die „Kundenbefragung der Berliner Bürgerämter“ im ServicePortal Berlin wird entsprechend ergänzt.
- c. Die Erkenntnisse werden bei der Serviceverbesserung in den jeweiligen Standorten berücksichtigt. Hierbei steht das Beratungsangebot der Fachstelle DOKE unterstützend zur Verfügung.
- d. Es wird geprüft, inwieweit weitere Befragungen entsprechend ergänzt werden können.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Entsprechende Fragen wurden in die Befragung aufgenommen.
- Die Antworten werden ausgewertet und entsprechend bearbeitet.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) gemeinsam mit Referat Gesamtstädtische Steuerung und Digitalisierung Ämter für Bürgerdienste und Ordnungsämter (RBm - SKzl) sowie den betroffenen Bürgerämtern

## FEEDBACK VON ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN BERATUNGSSTELLEN SOWIE BESCHWERDESTELLEN DER VERWALTUNG

### Ziel bis 2028:

Diskriminierungsgefahren im Verwaltungshandeln werden erhoben und abgebaut.

### Maßnahme:

## Regelmäßige Abfrage von Praxiserfahrungen bei zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen sowie Beschwerdestellen der Verwaltung

Um strukturelle Diskriminierungsrisiken zu erheben und geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln, führt das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht bei zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und bei Beschwerdestellen der Verwaltung jährliche Abfragen zu ihren Praxiserfahrungen durch. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht entwickelt eine standardisierte

Abfrage für zivilgesellschaftliche Beratungsstellen und Beschwerdestellen der Verwaltung. Hiermit soll untersucht werden, welche Barrieren o.ä. ihnen aus der Beratungspraxis, bzw. aus der Beschwerdebearbeitung bekannt sind.

b. Die Abfrage wird jährlich durchgeführt.

c. Die Ergebnisse werden ausgewertet und in Hinblick auf übergreifende Empfehlungen zusammengefasst und bereitgestellt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Eine standardisierte Abfrage wurde entwickelt.
- Die Abfrage findet regelmäßig statt und wird ausgewertet.
- Erkenntnisse werden bereitgestellt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## MONITORING ZUR UMSETZUNG DES LADG

### Ziel bis 2028:

Umsetzungslücken und Verbesserungspotentiale bzgl. Diversity und Antidiskriminierung in der Berliner Verwaltung werden systematisch identifiziert.

### Maßnahme:

## Ausbau des systematischen Monitorings der Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungsvorgaben im externen Verwaltungshandeln

Um Umsetzungslücken und Verbesserungspotentiale bzgl. Diversity und Antidiskriminierung in der Berliner Verwaltung systematisch zu identifizieren und abzubauen, baut das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht das bestehende Monitoring zur Umsetzung des LADG in der Berliner Verwaltung aus.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt stan-

dardisierte Kennzahlen zur Messung des Umsetzungsstandes von Diversity- und Antidiskriminierungsvorgaben des LADGs.

- b. Die systematische regelmäßige Abfrage und Auswertung dieser Kennzahlen bei den öffentlichen Stellen wird ausgebaut und professionalisiert.
- c. Ergebnisse werden in Hinblick auf übergreifende Empfehlungen zusammengefasst und bereitgestellt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Kennzahlen wurden entwickelt.
- Das systematische, regelmäßige Monitoring sowie die Auswertung sind ausgebaut.
- Übergreifende Ergebnisse und Empfehlungen werden bereitgestellt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

# C. STÄRKUNG VON BESCHWERDESTRUKTUREN DER VERWALTUNG

20.

## GRUNDSÄTZE FÜR LADG-BESCHWERDESTELLEN

### Ziel bis 2028:

Beschwerdestrukturen der Verwaltung sind adäquat ausgestattet.

### Maßnahme:

## Erarbeitung von Grundsätzen zur Ausgestaltung von LADG-Beschwerdestellen

Damit Diskriminierungsbeschwerden aus der Bevölkerung in der Verwaltung adäquat bearbeitet werden, werden Grundsätze zur Ausgestaltung von LADG-Beschwerdestellen in der Verwaltung erarbeitet.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erarbeitet Grundsätze zur Ausgestaltung der LADG-Beschwerdeinfrastruktur in der Verwaltung, bspw. zu Kompetenzen von Beschwerde-
- b. Die Grundsätze werden über ein Rundschreiben an alle Dienststellen bekannt gegeben.
- c. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) unterstützt die LADG-Beschwerdestellen bei der Umsetzung dieser Grundsätze.

stellen, zu Kenntnissen und Fähigkeiten von Mitarbeitenden, zur öffentlichen Bekanntmachung der Kontaktinformationen und Bearbeitungsfristen etc.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Grundsätze wurden erarbeitet, verbreitet und umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG VON LADG-BESCHWERDESTELLEN

### Ziel bis 2028:

Beschwerdestrukturen der Verwaltung werden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt.

### Maßnahme:

## Bereitstellung eines externen Unterstützungs- und Beratungsangebots für Beschwerdestellen der Verwaltung

Die Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) unterstützt die dezentralen LADG-Beschwerdestellen der Verwaltung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Dabei stellt sie unter anderem sicher, dass ihnen ein professionelles externes Unterstützungs- und Beratungsangebot durch die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle DOKE für folgende Punkte zur Verfügung steht:

- Auf- und Ausbau diskriminierungssensibler Beschwerdestrukturen,
- Beschwerdeabläufe, -verfahren und -regelungen,
- Monitoring und Ableitung entsprechender Gegenmaßnahmen.

Das Angebot wird verwaltungsintern bekannt gemacht.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Beschwerdestellen werden unterstützt, bspw. durch Netzwerkveranstaltungen.
- Das Beratungsangebot ist vorhanden und wird beworben.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## FORTBILDUNG FÜR LADG-BESCHWERDESTELLEN

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende von LADG-Beschwerdestellen haben Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und in der Bearbeitung von Antidiskriminierungsbeschwerden.

### Maßnahme:

## Schulung von Mitarbeitenden von LADG-Beschwerdestellen

Damit alle Mitarbeitende von LADG-Beschwerdestellen über hinreichende Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts sowie in der Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden verfügen, werden entsprechende Schulungen angeboten.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt und

erprobt ein passgenaues Fortbildungskonzept und setzt es um.

- b. Die einzelnen Dienststellen schaffen die entsprechenden Rahmenbedingungen, um den Mitarbeitenden von LADG-Beschwerdestellen die Teilnahme an der Fortbildung und den entsprechenden Wissens- und Kompetenzerwerb zu ermöglichen.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Schulungsangebot ist vorhanden.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## BEKANNTMACHUNG VON LADG-BESCHWERDESTELLEN

### Ziel bis 2028:

LADG-Beschwerdestrukturen der Verwaltung sind bekannt und zugänglich.

### Maßnahme:

## Bekanntmachung von Anlauf- und Beschwerdestellen der Verwaltung bei Diskriminierungsfällen im Sinne des LADG

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt ein Konzept, um Anlauf- und Beschwerdestellen der Berliner Verwaltung bei Diskriminierung im Sinne des LADG bekannter zu machen sowie Vertrauen zu fördern, und setzt dieses um. Das Konzept beinhaltet unter anderem:

- Grundsätze zur barrierefreien Veröffentlichung der Kontaktangaben aller LADG-Beschwerdestellen (sowohl im Webauftritt als auch in öffentlich zugänglichen Räumen),
- die Einrichtung einer niedrigschwelligen zentralen Informationswebsite zu Beschwerdemöglichkeiten (inklusive Suchportal) und zum Ablauf der Beschwerdebearbeitung sowie
- Vernetzung und Austausch zwischen Beschwerdestellen der Verwaltung und der zivilgesellschaftlichen Berliner Beratungslandschaft.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Konzept liegt vor und wurde umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

# D. AUSTAUSCH, PARTIZIPATION UND WEITERENTWICKLUNG

24.

## VERWALTUNGSINTERN AUSTAUSCHEN UND VONEINANDER LERNEN

### Ziel bis 2028:

Verwaltungen lernen voneinander bzgl. diversitysensibler und diskriminierungsfreier Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

## Verwaltungsinterner Austausch über diversitysensible und diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen

Verwaltungen können im Sinne eines Best-Practice-Ansatzes bzgl. diversitysensibler und diskriminierungsfreier Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen voneinander lernen. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) nutzt bestehende Austauschformate und Arbeitskreise (zum Beispiel das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit oder das Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene) dazu, die diversitysensible und diskriminierungsfreie Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen regelmäßig zu thematisieren.



- b. Dabei werden auch Perspektiven aus der Zivilgesellschaft sowie von Fachleuten berücksichtigt.
- c. Der thematische Austausch in diesen Formaten wird dazu genutzt, voneinander zu lernen und neue Ideen zu entwickeln, die in den jeweiligen Verwaltungseinheiten umgesetzt werden.
- 

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Die thematischen Austausche haben stattgefunden (Sitzungsprotokolle, Liste entwickelter Ideen etc.)

**Zuständigkeit:**

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## VERWALTUNGSINTERN AUSTAUSCHEN UND VONEINANDER LERNEN

### Ziel bis 2028:

Verwaltungen lernen voneinander bzgl. diversitysensibler und diskriminierungsfreier Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

## Erstellung einer Broschüre zu Best-Practice-Beispielen aus der Verwaltung

Damit Verwaltungseinheiten im Sinne eines Best-Practice-Ansatzes voneinander lernen können, erstellt das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) eine Broschüre zu Praxisbeispielen aus der Berliner Verwaltung.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Über die Diversity-Ansprechpersonen und sowie über Mitarbeitende, die die DOKE

Kompetenz-Werkstatt absolviert haben, werden Best-Practice Beispiele bezüglich der Verbesserung der diversitysensiblen Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen in einzelnen Verwaltungen gesammelt.

- b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) bereitet ausgewählte Beispiele in Form einer Broschüre auf und verbreitet diese.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Abfrage hat stattgefunden.
- Die Broschüre wurde erstellt und verbreitet.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## DIVERSITY-MULTIPLIKATOR\*INNEN: WEITERBILDUNG VON VERWALTUNGSMITARBEITENDEN UND PROZESSBEGLEITUNG

### Ziel bis 2028:

Verwaltungsmitarbeitende erlangen Fachexpertise und Praxiserfahrung in der Umsetzung von Maßnahmen zur diversitysensiblen Gestaltung von Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

## DOKE Kompetenz-Werkstatt: Weiterbildung zum\*r Diversity-Multiplikator\*in und Prozessbegleitung

Um Diversityprozesse in allen Verwaltungen zu fördern, entwickelt das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) in Zusammenarbeit mit der Fachstelle DOKE eine passgenaue Kompetenzwerkstatt zur diversitygerechten Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen. Das kostenlose Angebot richtet sich an Beschäftigte, deren Aufgabenbereich einen Bezug zu Dienstleistungen hat. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Die DOKE Kompetenz-Werkstatt befähigt Teilnehmende, konkrete Maßnahmen zur Förderung von Diversity und Antidiskriminierung in Leistungen der Berliner Ver-

waltung in ihren Aufgabenbereichen zu entwickeln und wirksam umzusetzen.

b. Dazu wird von den Teilnehmenden die Umsetzung von Praxisprojekten geplant. DOKE begleitet die Umsetzung.

c. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) unterstützt ausgewählte Praxisprojekte, die verwaltungsübergreifende Relevanz haben, z. B. durch Öffentlichkeitsarbeit.

d. Nach Abschluss der Kompetenzwerkstatt werden die Teilnehmenden in das „Netzwerk für Diversity-Ansprechpersonen and friends“ aufgenommen.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die DOKE Kompetenz-Werkstatt hat stattgefunden.
- Berichte zu umgesetzten Praxisprojekten liegen vor.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## DIVERSITY-ANSPRECHPERSONEN

### Ziel bis 2028:

Diversity-Ansprechpersonen arbeiten in ihren Verwaltungseinheiten an diversitysensibler und diskriminierungsfreier Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

## Unterstützung der Diversity-Ansprechpersonen der Berliner Verwaltung, insbesondere bzgl. der Arbeit an diversitysensibel und diskriminierungsfrei ausgestalteten Verwaltungsleistungen

Die quartalsweise stattfindenden Netzwerktreffen unterstützen die Diversity-Ansprechpersonen und weitere Interessierte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Die Netzwerktreffen nutzen die Teilnehmenden, um sich mit einer diversitysensiblen und diskriminierungsfreien Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen auseinanderzusetzen. Zusätzlich zu den Netzwerktreffen bietet das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) über die LADS-Akademie passgenaue Fortbildungen für die Diversity-Ansprechpersonen in den Behörden an. Ein Leitfadens wird entwickelt, der die Diversity-Ansprechpersonen u. a. bei der Argumentation für Diversity sowie der Herausarbeitung der Vorteile einer Berücksichtigung von Diversity in Arbeitsprozessen unterstützt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Auf den Netzwerktreffen der Diversity-Ansprechpersonen wird einmal im Jahr das Thema diversityorientierte Verwaltungsleistungen bearbeitet.
- b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) organisiert eine passgenaue Fortbildung zu Diversity und Antidiskriminierung für die Diversity-Ansprechpersonen.
- c. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erarbeitet gemeinsam mit interessierten Diversity-Ansprechpersonen eine Argumentationshilfe für Diversity in der Verwaltung.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Thema Verwaltungsleistungen wird einmal jährlich im Netzwerk bearbeitet.
- Die Fortbildungen haben stattgefunden.
- Materialien wurden erarbeitet.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## INFORMATIONEN ZU DIVERSITYGERECHTER AUSGESTALTUNG VON VERWALTUNGSLEISTUNGEN IM INTRANET DER BERLINER VERWALTUNG

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der Berliner Verwaltung haben leichten Zugang zu allen relevanten Informationen bezüglich diversitygerechter und diskriminierungsfreier Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen.

### Maßnahme:

**Einrichtung einer zentralen Informationsseite im Intranet der Berliner Verwaltung über diversitygerechte Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen**

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht richtet im Intranet eine zentrale Informationsseite für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung über diversitygerechte Ausgestaltung von Verwaltungsleistungen ein und macht diese intern bekannt.

Neben zentralen Informationen und Produkten des Landesprogramms können dort u. a. Good-Practice Beispiele und Leitfäden anderer Verwaltungen geteilt werden.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die Intranetseite liegt vor.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## WEITERENTWICKLUNG UND PARTIZIPATION

### Ziel bis 2028:

Perspektiven und Expertisen der Zivilgesellschaft fließen in das Diversity-Landesprogramm ein.

### Maßnahme:

## Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms durch Einbindung der Zivilgesellschaft

Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder des Diversity-Landesprogramms werden stetig weiterentwickelt. Dazu wird unter anderem ein Partizipationsformat zur Einbindung der Zivilgesellschaft durchgeführt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) organisiert gemeinsam mit der Fachstelle DOKE ab

2026 einmal jährlich ein Partizipationsformat und lädt zivilgesellschaftliche Organisationen dazu ein.

- b. Bei dem Treffen wird die bisherige Umsetzung des Diversity-Landesprogramms dargestellt, ein Ausblick auf die weitere Umsetzung gegeben und es werden Schwerpunktthemen des Landesprogramms weiterentwickelt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Partizipations- und Konsultationsformat hat stattgefunden (Sitzungsprotokolle).

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

**4.2**

**HANDLUNGSFELD-  
SPEZIFISCHE  
MAßNAHMEN**

# A. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT

1.

## DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG IN DER ABTEILUNG GESUNDHEIT

### Ziel bis 2028:

Die Mitarbeitenden der Abteilung Gesundheit sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity informiert und können dieses Wissen in der praktischen Arbeit anwenden.

### Maßnahme:

## Angebot von Fortbildungen zum Thema Diversity und Antidiskriminierung im Gesundheitswesen für Mitarbeitende und Führungskräfte der Abteilung Gesundheit

Den Mitarbeitenden und Führungskräften der Abteilung Gesundheit wird mehrfach eine zweitägige Fortbildung zu dem Thema Diversity und Antidiskriminierung mit Fokus auf das Gesundheitswesen angeboten. Dabei liegt der Schwerpunkt der Fortbildung auf konkreten Anknüpfungspunkten für die Praxis, um Arbeitsprozesse auf Diskriminierungsgefahren prüfen zu können und Barrieren abzubauen (vgl. § 11 Abs. 2 LADG). Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Abteilung Gesundheit durch die Abteilung Gesundheit mit fachlicher Unterstützung des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzepts auf Grundlage der erhobenen Fragestellungen durch die Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),



- c. Angebot einer Fortbildung, die von der Abteilung Gesundheit organisiert und durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) umgesetzt wird.

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Fortbildungen haben stattgefunden und werden evaluiert.
- Bei der Evaluation der Fortbildungen wird insbesondere deren Effekt auf die Praxis berücksichtigt.

**Zuständigkeit:**

Abteilung Gesundheit (SenWGP) gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## KRANKENHÄUSER

### Ziel bis 2028:

Krankenhäuser berücksichtigen Vielfalt und Antidiskriminierung in ihren Strukturen und Abläufen.

### Maßnahme:

## Aufnahme von Empfehlungen zur Berücksichtigung von Antidiskriminierung und Diversity im Krankenhausplan

Die für Gesundheit zuständige Senatsverwaltung spricht über den neu zu erarbeitenden Krankenhausplan die Empfehlung aus, die Themen Diversity und Antidiskriminierung vollumfänglich mitzudenken, und gibt – in Abstimmung mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht – Anregungen, wie dies geschehen kann. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

**a.** Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht wird in die Erarbeitung des Krankenhausplans einbezogen.

**b.** Es findet eine Abstimmung des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) mit der Abteilung Gesundheit im Rahmen eines Workshops auf Fachebene statt, um Anknüpfungspunkte für Diversity und Antidiskriminierung im neuen Krankenhausplan zu identifizieren und sich auf Empfehlungen zu verständigen.

**c.** Das Referat Krankenhauswesen und Notfallvorsorge (SenWGP) arbeitet die Empfehlungen in den Krankenhausplan ein.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Der Krankenhausplan enthält Empfehlungen zur Berücksichtigung von Antidiskriminierung und Vielfalt.

### Zuständigkeit:

Referat Krankenhauswesen und Notfallvorsorge (SenWGP) gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## KRANKENHÄUSER

### Ziel bis 2028:

Krankenhäuser berücksichtigen Vielfalt und Antidiskriminierung in ihren Strukturen und Abläufen.

### Maßnahme:

## Angebot von Fortbildungen zu Diversity und Antidiskriminierung für Mitarbeitende in Berliner Krankenhäusern

Die für Gesundheit zuständige Senatsverwaltung spricht die Empfehlung an die Berliner Krankenhausgesellschaft e.V. (BKG) aus, dass in Krankenhäusern Fortbildungen/Workshops zu Diversity und Antidiskriminierung für Mitarbeitende angeboten werden. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) unterstützt die BKG in der inhaltlichen Vorbereitung dieser Veranstaltungen. Dazu werden Bedarfe und spezielle Fragestellungen aus der Arbeitspraxis vorab erhoben und fließen in die Erarbeitung eines passgenauen Konzepts mit ein. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Gemeinsames Schreiben der für Gesundheit sowie der für Antidiskriminierung und Vielfalt zuständigen Senatsverwaltung an die Berliner Krankenhausgesellschaft,
- b. Vorstellung des Anliegens bei der Berliner Krankenhausgesellschaft durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- c. Unterstützung der BKG bei der Konzeption und Umsetzung entsprechender Workshops durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA).

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Empfehlung wurde ausgesprochen.
- Entsprechende Veranstaltungen haben stattgefunden.

### Zuständigkeit:

Referat Krankenhauswesen und Notfallvorsorge (SenWGP) gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## KINDERGESUNDHEIT

### Ziel bis 2028:

Zentrale Stakeholder zur Kindergesundheit sind in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Regelmäßige Thematisierung von Diversity und Antidiskriminierung im Rahmen des Runden Tisches „Kindergesundheit“

Am Runden Tisch „Kindergesundheit“ werden Diversity und Antidiskriminierung als ständige Tagesordnungspunkte angesprochen, um Bedarfe und die Umsetzung von Maßnahmen in dem Bereich sichtbar zu

machen. Die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Runden Tisches teil und bringt dort Themen ein.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen wird zum Runden Tisch eingeladen.
- Antidiskriminierung und Diversity werden dort thematisiert.

### Zuständigkeit:

Stabsbereich der Abteilung Gesundheit (SenWGP) sowie Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen

## LANDESGESUNDHEITSKONFERENZ

### Ziel bis 2028:

Die Themen Diversity und Antidiskriminierung werden von zentralen Akteuren des Gesundheitswesens in ihrer Bedeutung für das Gesundheitssystem erkannt und berücksichtigt.

### Maßnahme:

**Regelmäßiger Austausch unter zentralen Akteuren des Gesundheitswesens zu den Themen Antidiskriminierung und Vielfalt sowie Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der praktischen Arbeit**

Die für Gesundheit zuständige Senatsverwaltung empfiehlt der Landesgesundheitskonferenz (LGK), Diversity und Antidiskriminierung in ihren Zielprozessen zu verankern und bestehende Gesundheitsziele hinsichtlich dieser Themen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Darüber hinaus wird angeregt, Diversity und Antidiskriminierung als ständigen Tagesordnungspunkt der Landesgesundheitskonferenz aufzuführen. Die von der SenASGIVA geförderte Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen kann die Landesgesundheitskonferenz bei der Gestaltung der Tagesordnungspunkte bei Bedarf unterstützen.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Empfehlung wurde ausgesprochen.
- Entsprechende Anregungen werden angemessen berücksichtigt (Protokolle liegen vor).

### Zuständigkeit:

Referat Prävention/Gesundheitsförderung und ambulante/sektorenübergreifende Versorgung (SenWGP)

## FACHSTELLE FÜR PRÄVENTION UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

### Ziel bis 2028:

Diversity und Antidiskriminierung werden von zentralen Akteuren in ihrer Bedeutung für das Gesundheitssystem erkannt und berücksichtigt.

### Maßnahme:

## Vernetzung der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung mit relevanten Akteuren der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit

Es werden Kooperationen und Netzwerkstrukturen zwischen der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung und Stellen der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit im Gesundheitswesen, bspw. zur Fachstelle Diskriminierung im Gesundheitswesen, gestärkt bzw. aufgebaut. Ein regelmäßiger fachlicher Austausch, mindestens ein- bis zweimal jährlich, wird vereinbart.

### Nachweis zur Umsetzung:

Ein regelmäßiger Fachaustausch findet statt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA), Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung sowie Fachstelle Diskriminierung im Gesundheitswesen

## DIVERSITY-WORKSHOPS FÜR DIE FACHSTELLE FÜR PRÄVENTION IN DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

### Ziel bis 2028:

Diversity und Antidiskriminierung werden von zentralen Akteuren in ihrer Bedeutung für das Gesundheitssystem erkannt und berücksichtigt.

### Maßnahme:

## Durchführung eines Diversity-Workshops für Mitarbeitende der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung

Für die Mitarbeitenden der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung wird ein passgenauer Diversity-Workshop konzipiert und umgesetzt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzepts auf Grundlage der erhobenen Fragestellungen durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- c. Angebot einer Fortbildung, die von dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) organisiert und umgesetzt wird.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Fortbildung hat stattgefunden.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG IN DER GESUNDHEITS- VERSORGUNG

### Ziel bis 2028:

Menschen, die im Gesundheitswesen Diskriminierung erleben, haben leichten Zugang zu entsprechenden Beratungsstellen.

### Maßnahme:

## Bekanntmachung von Antidiskriminierungsberatungsstellen bei zentralen Akteuren der Gesundheitsversorgung

Um sicherzustellen, dass Menschen, die Diskriminierung im Gesundheitswesen erleben, an kompetente Stellen weitergeleitet werden, wirkt die Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen darauf hin, Antidiskriminierungsberatungsstellen bei zentralen Akteuren und Projekten der Gesundheitsversorgung im Land Berlin bekannt zu machen.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Informationsschreiben o. Ä. an zentrale Akteure der Gesundheitsversorgung im Land Berlin ist erfolgt.

### Zuständigkeit:

Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen

## AUSTAUSCH UND NETZWERK ZU DISKRIMINIERUNG IM GESUNDHEITSWESEN

### Ziel bis 2028:

Zentrale Akteure im Gesundheitswesen tauschen sich regelmäßig zum Thema Diskriminierung aus.

### Maßnahme:

## Organisation von Austausch- und Netzwerkformaten für zentrale Akteure im Gesundheitswesen zum Thema Diskriminierung

Um das Thema „Diskriminierung im Gesundheitswesen“ stärker zu verankern, organisiert die Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen in regelmäßigen Abständen ein Austausch- und Netzwerkformat für zentrale Akteure im Handlungsfeld Gesundheit.

Mit diesem Ziel wird auch eine Fachveranstaltung gemeinsam mit der Fraktion Gesundheit der Ärztekammer Berlin geplant und durchgeführt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Austausch- und Netzwerkformate finden regelmäßig statt.
- Protokolle liegen vor.

### Zuständigkeit:

Fachstelle gegen Diskriminierung im Gesundheitswesen

## PATIENT\*INNENFÜRSPRECHENDE

### Ziel bis 2028:

Patient\*innenfürsprechende in den Krankenhäusern sind zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung informiert und sensibilisiert und können dieses Wissen in der praktischen Arbeit umsetzen.

### Maßnahme:

## Angebot einer Schulung zu den Themen Antidiskriminierung und Vielfalt für Patient\*innenfürsprechende

Den Patient\*innenfürsprechenden wird eine Fortbildung zu dem Thema Diversity und Antidiskriminierung im Gesundheitswesen angeboten. Dabei liegt der Fokus auf konkreten Anknüpfungspunkten für ihre praktische Arbeit.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Patient\*innenfürsprechenden mit dem Ziel, diese in die Fortbildung aufzunehmen,
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzepts auf Grundlage der erhobenen Fragestellungen durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- c. Angebot einer Fortbildung, die von der Patientenbeauftragten organisiert und dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) konzipiert und umgesetzt wird.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Fortbildungen haben stattgefunden.
- Bei der Evaluation der Fortbildungen wird insbesondere deren Effekt auf die Praxis berücksichtigt.

### Zuständigkeit:

Patientenbeauftragte gemeinsam dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## PATIENT\*INNENFÜRSPRECHENDE

### Ziel bis 2028:

Patient\*innenförsprechende sind zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung informiert und sensibilisiert und können dieses Wissen in der praktischen Arbeit anwenden.

### Maßnahme:

## Thematisierung von Diversity und Antidiskriminierung auf der Konferenz der Patientenbeauftragten zum Jubiläum der Patient\*innenförsprache in Berlin

Im Rahmen der im Jahr 2026 in Abstimmung mit den Bezirken durchzuföhrenden Jubiläumsveranstaltung zum 40jährigen Bestehen der Patient\*innenförsprache sind die Themen Antidiskriminierung und Diversity präsent.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Einladung diverser gesellschaftlicher Gruppen zur Konferenz, um für das Amt der Patient\*innenförsprache zu werben sowie
- b. Angebot von Vorträgen/Workshops zum Thema „Diversity bei der Betreuung von Personen in der medizinischen Versorgung durch Patient\*innenförsprechende“ und „Diversity im Gesundheitswesen“.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Veranstaltung wurde umgesetzt (Dokumentation liegt vor).

### Zuständigkeit:

Patientenbeauftragte gemeinsam dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## PATIENT\*INNENFÜRSPRECHENDE

### Ziel bis 2028:

Patient\*innenförsprechende sind zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung informiert und sensibilisiert und können dieses Wissen in der praktischen Arbeit anwenden.

### Maßnahme:

**Thematisierung von Diversity und Antidiskriminierung in der digitalen Informationsmappe für Patient\*innenförsprechende, die den Bezirken zur Verfügung gestellt wird**

Den Bezirken wird eine digitale Informationsmappe für Patient\*innenförsprechende zur Verfügung gestellt, die auch die Themen Diversity und Antidiskriminierung beinhaltet. Die Informationsmappe wird in Abstimmung mit

den Bezirken erstellt. Sie enthält allgemeine Informationen zur Patient\*innenförsprache, zu rechtlichen Rahmenbedingungen, zu Empfehlungen zu Arbeitsweisen und Standards.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die veränderte Informationsmappe liegt vor.

### Zuständigkeit:

Patientenbeauftragte in Kooperation mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## WEITERBILDUNG IM HANDLUNGSFELD PSYCHOTHERAPIE

### Ziel bis 2028:

Ermittlung von Wissen zu den Bedarfslagen angehender Psychotherapeut\*innen zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung in der Psychotherapie

### Maßnahme:

## Befragung zu Erfahrungen in Bezug auf den Umgang mit Diskriminierung/Diversity in der Weiterbildung von Psychotherapeut\*innen

Die Psychotherapeutenkammer Berlin (PTK) erhebt bei den Ausbildungsinstituten Erfahrungen im Hinblick auf Bedarfe und Herausforderungen im Umgang mit Diskriminierung/

Diversity in der Weiterbildung, ergänzend zur Befragung „Rassismussensible Psychotherapie“ des PTK-Arbeitskreises.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die Bedarfserhebung hat stattgefunden und wurde ausgewertet.

### Zuständigkeit:

Psychotherapeutenkammer Berlin gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## FACHVERANSTALTUNG IM HANDLUNGSFELD PSYCHOTHERAPIE

### Ziel bis 2028:

Psychotherapeut\*innen werden Grundlagenkenntnisse zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung vermittelt.

### Maßnahme:

**Organisation einer einführenden Fachveranstaltung für Mitglieder der Psychotherapeutenkammer zum Thema Diversity und Antidiskriminierung in der Psychotherapie**

Die Psychotherapeutenkammer Berlin organisiert gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht eine zweistün-

dige Online-Veranstaltung zur Einführung in das Thema „Diversity und Antidiskriminierung in der Psychotherapie.“

### Nachweis zur Umsetzung:

Die Fachveranstaltung wurde durchgeführt.

### Zuständigkeit:

Psychotherapeutenkammer Berlin und Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## DIVERSITY-TRAINING IM HANDLUNGSFELD PSYCHOTHERAPIE

### Ziel bis 2028:

Psychotherapeut\*innen sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Diversity-Training für Mitglieder der Psychotherapeutenkammer

Die Psychotherapeutenkammer Berlin bietet in Kooperation mit der LADS-Akademie ein passgenaues zweitägiges Diversity-Training für Psychotherapeut\*innen an.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Recherche spezieller Fragen und Bedarfe im besonderen Kontext Psychotherapie durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht mit Unterstützung der Psychotherapeutenkammer Berlin,
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzepts auf dieser Grundlage durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht in Rücksprache mit der Psychotherapeutenkammer Berlin,
- c. Angebot einer Fortbildung, die von der Psychotherapeutenkammer Berlin organisiert und von dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht umgesetzt wird.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Konzept liegt vor.
- Die Fortbildung wurde umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und Psychotherapeutenkammer Berlin

## THEMATISIERUNG VON DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG IM PSYCHOTHERAPEUTISCHEN FACHKONTEXT

### Ziel bis 2028:

Psychotherapeut\*innen sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Thematisierung von Diversity und Antidiskriminierung im Newsletter der Psychotherapeutenkammer Berlin

Die Psychotherapeutenkammer Berlin macht das Thema Diversity und Antidiskriminierung zu einem Schwerpunktthema in ihrem Newsletter und bringt es ggf. in Gremien und Sitzungen ein.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die Dokumentation zum Schwerpunktthema liegt vor.

### Zuständigkeit:

Psychotherapeutenkammer Berlin

## SUCHE NACH PSYCHOTHERAPIE

### Ziel bis 2028:

Hilfesuchenden ist es vereinfacht möglich, Psychotherapeut\*innen zu finden, die bzgl. bestimmter Diskriminierungsmerkmale spezialisiert sind.

### Maßnahme:

**Vereinfachung der Suche nach Psychotherapeut\*innen, die bzgl. unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen spezialisiert sind**

Die Psychotherapeutenkammer Berlin ermutigt ihre Kammermitglieder, sich in Psych-Info, einer Suchmaschine für therapeutische Angebote, einzutragen und in ihre Einträge Hinweise auf Diversitymerkmale zur leichteren Auffindbarkeit für besonders vulnerable Gruppen aufzunehmen. Ziel ist, dass es

Hilfesuchenden möglich ist, über die Stichwortsuche Psychotherapeut\*innen mit diversitätsspezifischen Behandlungsschwerpunkten zu suchen, zum Beispiel für von Rassismus oder Queer-Themen betroffene Personen. Der Eintrag ist freiwillig.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Mitglieder der PTK Berlin wurden mit der Aufforderung angeschrieben, ihre Einträge von Behandlungsschwerpunkten auf der Website Psych-Info zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.

### Zuständigkeit:

Psychotherapeutenkammer Berlin

## ERFAHRUNGEN UND BEDARFE VON MARGINALISIERTEN GRUPPEN

### Ziel bis 2028:

Kenntnisse zur Bedarfslage marginalisierter Gruppen in der Psychotherapie liegen vor.

### Maßnahme:

## Expertise zu Erfahrungen und Bedarfen von marginalisierten Gruppen in Bezug auf die Nutzung therapeutischer Angebote

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht prüft die Vergabe einer Expertise, in der Interessenvertretungen für marginalisierte Gruppen nach ihren Erfahrungen und Bedarfen in Bezug auf die Nutzung psychotherapeutischer Angebote befragt werden.

Die Psychotherapeutenkammer Berlin stellt die Ergebnisse der Expertise ihren Mitgliedern vor und leitet aus der Bedarfsanalyse geeignete Maßnahmen ab.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die Expertise liegt vor und wurde vorgestellt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## DIVERSITY-TRAINING FÜR PSYCHOTHERAPEUTENKAMMER & ANALYSE VON GESCHÄFTSPROZESSEN DER PSYCHOTHERAPEUTENKAMMER

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der Psychotherapeutenkammer sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity sensibilisiert und haben eigene Abläufe auf ihre Diskriminierungsfreiheit geprüft.

### Maßnahme:

## Diversity-Training für Geschäftsstelle und Geschäftsführung der Psychotherapeutenkammer Berlin

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht bietet den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und der Geschäftsführung der Psychotherapeutenkammer Berlin ein zweitägiges Diversity-Training an.

Anschließend prüft die Geschäftsstelle mögliche Änderungsbedarfe in ihren Geschäftsprozessen, um Diversity und Antidiskriminierungsaspekte verstärkt zu berücksichtigen.

### Nachweis zur Umsetzung:

Das Diversity-Training hat stattgefunden.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) und Psychotherapeutenkammer Berlin

## ZUGANG ZU PSYCHOTHERAPIE

### Ziel bis 2028:

Die Zugänge zu Online-Angeboten der Psychotherapeutenkammer werden erleichtert.

### Maßnahme:

## Übersetzung von Informationen für Ratsuchende auf der Website der Psychotherapeutenkammer in Leichte Sprache sowie in andere Sprachen

Die Website der Psychotherapeutenkammer, die Informationen für Ratsuchende enthält, wird in Leichte Sprache und in Fremdsprachen übersetzt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Die Psychotherapeutenkammer prüft gemeinsam mit dem Referat Diversity und

Antidiskriminierungsrecht, welche Informationen zu psychotherapeutischen Angeboten übersetzt werden sollen.

b. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht beauftragt eine entsprechende Übersetzung.

### Nachweis zur Umsetzung:

Die übersetzte Website ist vorhanden.

### Zuständigkeit:

Psychotherapeutenkammer mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## B. HANDLUNGSFELD SOZIALES

1.

### DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG IN DER ABTEILUNG SOZIALES

**Ziel bis 2028:**

Die Mitarbeitenden der Abteilung Soziales sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity informiert und können dieses Wissen in der praktischen Arbeit anwenden.

**Maßnahme:**

#### Durchführung einer Fortbildung zum Thema Diversity und Antidiskriminierung für Mitarbeitende und Führungskräfte der Abteilung Soziales

Den Mitarbeitenden und Führungskräften der Abteilung Soziales wird mehrfach eine zweitägige Fortbildung zu dem Thema Diversity und Antidiskriminierung mit Fokus auf das Handlungsfeld Soziales angeboten. Dabei liegt der Schwerpunkt der Fortbildung auf konkreten Anknüpfungspunkten für die Praxis, um Arbeitsprozesse auf Diskriminierungsgefahren prüfen zu können und Barrieren abzubauen (vgl. § 11 Abs. 2 LADG).

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Abteilung Soziales durch die Abteilung Soziales mit fachlicher Unterstützung des Referats Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzeptes auf Grundlage der erhobenen Fragestellungen durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),



- c. Angebot einer Fortbildung, die von der Abteilung Soziales organisiert und dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) umgesetzt wird,
- d. Angebot einer darauf aufbauenden, optionalen Begleitung bei der Umsetzung eines ausgewählten Diversity-Prozesses durch die Fachstelle DOKE.

---

**Nachweis zur Umsetzung:**

- Die Fortbildungen haben stattgefunden, bei der Evaluation der Fortbildungen wird insbesondere deren Effekt auf die Praxis berücksichtigt.

**Zuständigkeit:**

Abteilung Soziales gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR TEILHABEFACHDIENSTE

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende in Sozialämtern und dem Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) sind bezüglich Diversity und Antidiskriminierung in ihrem Arbeitsalltag sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Entwicklung eines Moduls zu Diversity und Antidiskriminierung im Qualifizierungsprogramm des Bereichs Eingliederungshilfe (SGB IX) für die Teilhabefachdienste Soziales und das LAGeSo

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Referat Inklusion von Menschen mit Behinderungen (SenASGIVA) ein Modul zur Sensibilisierung von interessierten Mitarbeitenden der Teilhabefachdienste in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung. Dabei liegt der Fokus auf dem Thema Behinderungen, der um eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierung ergänzt wird. Die Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden

im direkten Publikumskontakt wird gefördert. Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Entwicklung eines Moduls in Zusammenarbeit mit Trainer\*innen der LADS-Akademie,
- b. Aufnahme des Moduls in das Qualifizierungsprogramm für die Teilhabefachdienste Soziales und das LAGeSo.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Modul wurde entwickelt und in das Regelprogramm der Qualifizierungsreihe aufgenommen.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) gemeinsam mit dem Referat Inklusion von Menschen mit Behinderungen (SenASGIVA)

## QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM FÜR WOHNUNGSNOTFALLHILFE

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der bezirklichen Fachstellen für Wohnungsnotfallhilfe, der Leistungsabteilung des Landesamts für Flüchtlingsangelegenheiten Berlin (LAF) und des LAGeSo sind bezüglich Diversity und Antidiskriminierung in ihrem Arbeitsalltag sensibilisiert.

### Maßnahme:

## Entwicklung eines Moduls zu Diversität und diskriminierungssensiblen Handeln in der Wohnungsnotfallhilfe im Qualifizierungsprogramm Wohnungsnotfallhilfe

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Referat Wohnungsnotfallhilfe und Unterkunftsstrukturen (SenASGIVA) ein Modul zur Sensibilisierung von interessierten Mitarbeitenden der Wohnungsnotfallhilfe in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung. Dabei geht es um die Erweiterung des vielfältig vorhandenen Wissens über die Herausforderungen von Menschen, die von Wohnungslosigkeit betroffen oder bedroht sind, um eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierung. Die Diversity-Kompetenz der

Mitarbeitenden im direkten Publikumskontakt wird gefördert.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Entwicklung eines Moduls in Zusammenarbeit mit Trainer\*innen der LADS-Akademie,
- b. Aufnahme des Moduls in das Qualifizierungsprogramm für die Wohnungsnotfallhilfe.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Modul wurde entwickelt und in das Regelprogramm der Qualifizierungsreihe aufgenommen.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) gemeinsam mit dem Referat Wohnungsnotfallhilfe und Unterkunftsstrukturen (SenASGIVA)

## TRAIN-THE-TRAINER-FORTBILDUNGSFORMAT FÜR QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME FÜR DIE EINGLIEDERUNGSHILFE SOWIE FÜR DIE WOHNUNGSNOTFALLHILFE

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende im Bereich Eingliederungshilfe sowie im Bereich Wohnungsnotfallhilfe sind bezüglich Diversity und Antidiskriminierung in ihrem Arbeitsalltag sensibilisiert.

### Maßnahme:

**Entwicklung einer passgenauen Fortbildung zu Diversity und Antidiskriminierung für Dozierende im Qualifizierungsprogramm für die Eingliederungshilfe sowie für die Wohnungsnotfallhilfe**

Dozierende des Qualifizierungsprogramms für die Eingliederungshilfe sowie Dozierende des Qualifizierungsprogramms für die Wohnungsnotfallhilfe werden mit einem Train-the-Trainer-Fortbildungsformat für Diversity und Antidiskriminierung sensibilisiert. Die gemeinsame Fortbildung von Dozierenden der Qualifizierungsreihen aus beiden Hilfebereichen trägt zu sinnvollen Synergieeffekten auf fachlicher Ebene bei. Die vielfältigen Expertisen der Dozierenden werden um eine intersektionale Perspektive erweitert. Die Dozierenden prüfen ihre Lehrinhalte diskriminierungskritisch und implementieren das Thema Diver-

sity. Damit können sie das Thema Diversity in der Fortbildung der Mitarbeitenden in beiden Hilfebereichen besser berücksichtigen.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Entwicklung einer Train-the-Trainer Fortbildung in Zusammenarbeit mit Trainer\*innen der LADS-Akademie,
- b. Dozierende nehmen an der Fortbildung teil und passen die Lehrinhalte ihrer Module entsprechend an.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Fortbildung wurde entwickelt und durchgeführt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) gemeinsam mit dem Referat Inklusion von Menschen mit Behinderungen (SenASGIVA) und dem Referat Wohnungsnotfallhilfe und Unterkunftsstrukturen (SenASGIVA)

## STADTTEILZENTREN ALS DIVERSITYSENSIBLE MULTIPLIKATIONSORTE

### Ziel bis 2028:

Stadtteilzentren sind Multiplikationsorte für die Themen Antidiskriminierung und Diversity.

### Maßnahme:

**Prüfung von Möglichkeiten, Stadtteilzentren als Multiplikationsorte für die Themen Antidiskriminierung und Diversity zu nutzen und darauf aufbauende Entwicklung von Maßnahmen**

Das für Stadtteilzentren zuständige Referat (SenASGIVA) sowie das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht prüfen gemeinsam, inwieweit Stadtteilzentren als Multiplikationsorte für die Themen Antidiskriminierung und Diversity genutzt werden können, bspw. um

die Stadtbevölkerung über ihren rechtlichen Diskriminierungsschutz zu informieren, relevante Anlaufstellen bekannter zu machen etc.

Entsprechende Maßnahmen werden umgesetzt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Der verwaltungsübergreifende Austausch hat stattgefunden.
- Maßnahmenvorschläge wurden formuliert und die Maßnahmen werden umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Das für Stadtteilzentren zuständige Referat (SenASGIVA) gemeinsam mit dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)

## STADTTEILZENTREN ALS DIVERSITYSENSIBLE MULTIPLIKATIONSORTE

### Ziel bis 2028:

Stadtteilzentren sind in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversity sensibilisiert und berücksichtigen die Themen in ihren Angeboten.

### Maßnahme:

## Durchführung einer Bedarfsanalyse bzgl. Antidiskriminierung und Diversity in einem oder mehreren beispielhaften Stadtteilzentren und Entwicklung von darauf aufbauenden Maßnahmen

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) führt in Kooperation mit dem für Stadtteilzentren zuständigen Referat (SenASGIVA) in einem oder mehreren ausgewählten Stadtteilzentren Analysen zu Bedarfen in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversity durch. Hierbei werden sowohl inhaltliche Angebote als auch formale Barrieren berücksichtigt. Auf Basis der Analyse und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen werden konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Es wird eine Analyse der inhaltlichen Angebote und der formalen Strukturen und möglichen Barrieren sowie
- b. eine Befragung unter Nutzenden zu möglichen Bedarfen durchgeführt und ausgewertet.
- c. Darauf aufbauend werden – im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen – Maßnahmen für Stadtteilzentren entwickelt und umgesetzt.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Die Bedarfsanalyse hat stattgefunden.
- Maßnahmenvorschläge wurden formuliert.
- Die Maßnahmen werden umgesetzt.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) gemeinsam mit dem für Stadtteilzentren zuständigen Referat (SenASGIVA) sowie ausgewählten Stadtteilzentren

## DIVERSITYSENSIBLE SOZIALBERATUNG

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der Schuldner- und Insolvenzberatung sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity informiert und können dieses Wissen in ihrem Arbeitsalltag einsetzen.

### Maßnahme:

## Angebot einer passgenauen Fortbildung für Beschäftigte in der Schuldner- und Insolvenzberatung (SIB)

In Absprache mit dem für SIB zuständigen Referat (SenASGIVA) erarbeitet das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) für Mitarbeitende der Schuldner- und Insolvenzberatung (SIB) ein passgenaues Fortbildungsangebot in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversity in Beratungssituationen.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Beratungsstrukturen durch die Abteilung Soziales mit fachlicher Unterstützung des Referats
- b. Erstellung eines Fortbildungskonzeptes auf dieser Grundlage durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA), das insbesondere die Rahmenbedingungen in den Beratungsstrukturen berücksichtigt,
- c. Angebot einer Fortbildung (online), die von dem für SIB zuständigen Referat (SenASGIVA) organisiert und durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) umgesetzt wird.

Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Schulungsangebot hat stattgefunden.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) sowie das für SIB zuständige Referat (SenASGIVA)

## DIVERSITYSENSIBLE SOZIALBERATUNG

### Ziel bis 2028:

Mitarbeitende der allgemeinen unabhängigen Sozialberatung sind in Bezug auf die Themen Antidiskriminierung und Diversity informiert und können dieses Wissen in ihrem Arbeitsalltag einsetzen.

### Maßnahme:

## Angebot einer passgenauen Fortbildung für Beschäftigte in der allgemeinen unabhängigen Sozialberatung (AUS)

In Absprache mit dem für AUS zuständigen Referat (SenASGIVA) erarbeitet das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) für Mitarbeitende der allgemeinen unabhängigen Sozialberatung (AUS) ein passgenaues Fortbildungsangebot in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversity in Beratungssituationen.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

- a. Erhebung spezieller Fragen und Bedarfe aus der Arbeitspraxis der Beratungsstrukturen durch die Abteilung Soziales mit fachlicher Unterstützung des Referats

Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA),

- b. Erstellung eines Fortbildungskonzepts auf dieser Grundlage durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA), das insbesondere die Rahmenbedingungen in den Beratungsstrukturen berücksichtigt,
- c. Angebot einer Fortbildung (online), die von dem für AUS zuständigen Referat (SenASGIVA) organisiert und von dem Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) umgesetzt wird.

### Nachweis zur Umsetzung:

- Das Schulungsangebot hat stattgefunden.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) sowie das für AUS zuständige Referat (SenASGIVA)

## INFORMATIONEN ZU DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ VON GEFLÜCHTETEN

### Ziel bis 2028:

Geflüchtete in den Unterkünften des Landes Berlin haben leichten Zugang zu Informationen über ihre Rechte nach LADG und AGG sowie über die Anlaufstellen der Antidiskriminierungsberatung.

### Maßnahme:

## Entwicklung und Bereitstellung eines mehrsprachigen Informationsflyers über Diskriminierungsschutz für Geflüchtete

Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) erarbeitet einen mehrsprachigen Informationsflyer, mit dem Geflüchtete über ihre Rechte nach AGG und LADG sowie über die Anlaufstellen der Antidiskriminierungsberatung informiert werden. Der Flyer wird in den LAF-Unterkünften, in den Ankunftszentren, bei den Sozialämtern der Bezirke sowie beim Landesamt für Einwanderung verbreitet.

Um die Maßnahme umzusetzen, wird folgendermaßen vorgegangen:

a. Das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) entwirft einen

zielgruppenspezifischen Flyer mit Informationen zum Diskriminierungsschutz sowie zu Anlaufstellen für Geflüchtete.

b. Der Entwurf wird mit zivilgesellschaftlichen Stellen der Antidiskriminierungsberatung, der Berliner Unabhängigen Beschwerdestelle sowie ggf. weiteren Unterstützungsstrukturen abgestimmt.

c. Der Informationsflyer wird durch das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA) zur Verbreitung an die genannten Stellen versandt und vor Ort ausgelegt.

### Nachweis zur Umsetzung:

Der mehrsprachige Informationsflyer ist erstellt und verbreitet.

### Zuständigkeit:

Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht (SenASGIVA)







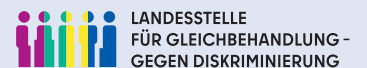
## IMPRESSUM

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

### Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Oranienstr. 106, 10969 Berlin  
Tel.: (030) 9028-0  
[www.berlin.de/sen/asgiva](http://www.berlin.de/sen/asgiva)  
[pressestelle@senasgiva.berlin.de](mailto:pressestelle@senasgiva.berlin.de)

© SenASGIVA  
März 2026



LANDESSTELLE  
FÜR GLEICHBEHANDLUNG -  
GEGEN DISKRIMINIERUNG

[www.berlin.de/lads/](http://www.berlin.de/lads/)



Diversity-  
Landesprogramm

Diese Broschüre ist Teil der  
Öffentlichkeitsarbeit des Landes  
Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf  
bestimmt und zur Werbung für  
politische Parteien darf sie nicht  
verwendet werden.

Gestaltung und technische  
Umsetzung Barrierefreiheit: flmh -  
Labor für Politik und Kommunikation