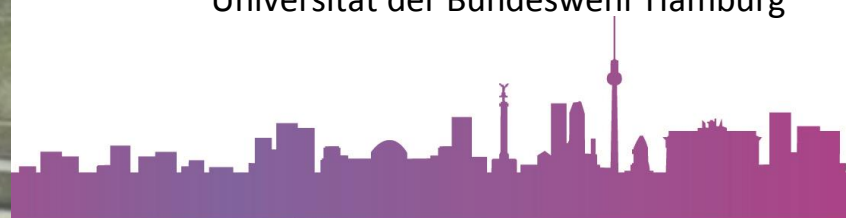




# Vielfalt in der Berliner Verwaltung

**Dr. Sonja Dudek,**  
Landesstelle für Gleichbehandlung  
– gegen Diskriminierung  
Fachtagung Diversity 25./26. Juni 2015  
Universität der Bundeswehr Hamburg



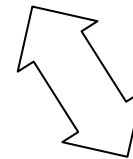
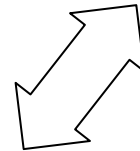
## Vorgehensweise:

1. Motivation der Verwaltung, sich mit Vielfalt zu beschäftigen
2. Vorstellung: Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“
3. Erfahrungen, Herausforderungen und offene Fragen



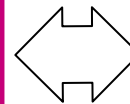
## 1. Vielfalt ist Realität und Herausforderung für Verwaltungshandeln

- \* Welche Angebote muss die Verwaltung in welcher Form machen, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Gruppen gerecht zu werden?
- \* Inwiefern gelingt es der Verwaltung verschiedene Bevölkerungsgruppen zu repräsentieren?



## 2. Ein aktiver Umgang mit Vielfalt ist rechtlich geboten

- \* Gesetze für verschiedene Dimensionen von Vielfalt (LGG, PartIntG, BGG etc.)
- \* GGO, § 11 Bürgerorientierung
- \* Charta der Vielfalt etc.



## 3. Ein aktiver Umgang mit Vielfalt ist ökonomisch vorteilhaft

- \* Gewinnung internationaler Fachkräfte
- \* Ansiedlung von Kreativwirtschaft
- \* Förderung von Tourismus
- \* Vermeidung von „Feuerwehrpolitik“



# Vielfalt in der Verwaltung

Verwaltung als  
Arbeitgeberin

Verwaltung als  
Dienstleisterin

Verwaltung als  
Auftraggeberin

## Eckdaten:

<b>Projektname:</b>	Vielfalt in der Verwaltung (ViVe)
<b>Projektlaufzeit:</b>	01.05.2013 - 30.04.2015
<b>Finanzierung:</b>	Europäischer Integrationsfonds (EIF) und SenAIF und BAMF
<b>Projektleitung:</b>	Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung
<b>Antragstellerin:</b>	Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.
<b>Kooperation:</b>	Bezirk Lichtenberg, Bezirk Pankow, Bezirk Tempelhof-Schöneberg

## Ziel:

Stärkung der Kompetenzen der Verwaltung im Umgang mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürgern

## Aktivitäten:

- Initiierung und Begleitung von Diversity-Umsetzungsprozessen in drei Berliner Bezirken
- Durchführung von zwei Diversity-Fortbildungsreihen für die am Projekt beteiligten Bezirke
- Koordination des Berliner Netzwerks „Vielfalt und Chancengleichheit in der Berliner Verwaltung“



## Offene Vorgehensweise:

- keine thematischen Vorgaben

## Vorgabe:

- Benennung einer Ansprechperson je Bezirk
- Bildung eines Diversity-Umsetzungsteams in den Bezirken (TN: Führungskräfte aus versch. Handlungsfeldern, Beauftragte)
- **Ziel des ersten Projektjahrs:**  
Entwicklung eines Empfehlungskatalogs zur Förderung des Umgangs mit Vielfalt
- **Ziel des zweiten Projektjahrs:**  
Kommunikation und Umsetzung von Maßnahmen aus dem Katalog



# Vielfalt in der Verwaltung

## Vielfalt im direkten Kontakt mit der Bevölkerung

*Fragestellung:*

*Welche Erfahrungen machen unterschiedliche Gruppen im Kontakt mit der Verwaltung und die Verwaltung mit diesen?*

- Workshop mit Interessenvertretungen
- Diversity-Schulungen für das Bürgeramt
- Kritik an strukturellen Bedingungen

## Vielfalt im indirekten Kontakt mit der Bevölkerung

*Fragestellung:*

*Welche Gruppen werden durch die Öffentlichkeitsarbeit des Bezirks angesprochen bzw. nicht angesprochen?*

- Schulungen für Online-Redakteur\_innen
- Leitfaden „Diversity in Bezug auf Sprache/Bilder“
- AG „Diversity und Sprache/Bilder“

## Vielfalt in versch. Handlungsfeldern der Verwaltung, hier: Vielfalt im öffentlichen Raum

*Fragestellung:*

*Wie kann mit Bedürfnissen untersch. Gruppen umgegangen werden?*

- Parkbegehung unter Diversity-Perspektive
- Befragung von Anwohnenden
- Schulung des OA
- bauliche Veränderungen



# Vielfalt und Verwaltung: Erfahrungen, Herausforderungen und offene Fragen

- Selbstverständnis der Verwaltung (Diversity ↔ Bürokratie)
- Problemwahrnehmung kann nicht vorausgesetzt werden
- verschiedene Akteur\_innen arbeiten zu unterschiedlichen Chancengleichheitsstrategien: Wie können Ziele und Aktivitäten besser gebündelt werden?
- Es fehlt eine Gesamtstrategie Diversity!





Quelle: Schwedischer Ombudsmann gegen  
Diskriminierung