



Gastbeitrag von Eren Ünsal

## Diversity – In Berlin nicht nur Lippenbekenntnis

Dem Berliner Senat ist es ein zentrales Anliegen, Aktivitäten für Vielfalt und Weltoffenheit und gegen Diskriminierung und Extremismus in der Berliner Verwaltung zu stärken. Die Berliner Verwaltung trägt mit dazu bei, dass unsere Stadt für Menschen in all ihren Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten lebenswert bleibt, dass Menschen sich respektiert, gehört und geschützt fühlen.

Unsere Verwaltung hat die Aufgabe, für die heterogene Stadtbevölkerung da zu sein. Das beinhaltet, unterschiedliche Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen und bedarfsangepasste Angebote zu machen. Wir möchten dazu beitragen, dass alle Menschen in Berlin unabhängig von Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen vor Diskriminierung geschützt werden.

Als größte Arbeitgeberin des Landes ist die Berliner Verwaltung offen dafür und interessiert daran, die Vielfalt der Stadtgesellschaft in den eigenen Reihen abzubilden. Die Verwaltung ist dafür verantwortlich, ihre Beschäftigten proaktiv vor Diskriminierung zu schützen und eine Verwaltungskultur zu fördern, in der Vielfalt wertgeschätzt wird.

### Diversity strukturell verankern – aber wie?

Um Diversity in einer landesweiten Verwaltung zu implementieren, braucht es einen klaren Auftrag, eine breite Beteiligung, klare Zuständigkeiten und verbindliche Maßnahmen. Oft gibt es schon Ansätze, die allerdings merkmalspezifisch sind und nicht miteinander verzahnt sind. Zudem werden Diversity-Aktivitäten häufig als Projekt gedacht, geplant und umgesetzt und nicht strategisch als fortlaufender Prozess.

Der Berliner Senat hat beschlossen, ein Diversity-Landesprogramm zur Stärkung des diskriminierungsarmen und kompetenten Umgangs der Berliner Verwaltung mit Vielfalt zu entwickeln. Das Diversity-Landesprogramm wurde in einem längeren Prozess gemeinsam mit Mitarbeitenden der Verwaltung und mit Unterstützung von Expertise außerhalb der Verwaltung entwickelt. Mit dem Diversity-Landesprogramm wird das Ziel verfolgt, Chancengleichheitspolitik im Land Berlin deutlich zu stärken. Dies kann dadurch gelingen, dass diese Ansätze systematischer als bislang mit zentralen Handlungsfeldern und Aktionsprogrammen in der Verwaltung verknüpft werden.

Mit unterschiedlichen Schwerpunkten soll das Landesprogramm Diversity kontinuierlich fortgeschrieben werden.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration

| BertelsmannStiftung

PHINEO  
damit Engagement wirkt

Das Diversity-Landesprogramm besteht aus folgenden Bausteinen:

### **1. Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“**

Das Leitbild ist ein wichtiger Bestandteil des Diversity-Landesprogramms. Es spiegelt das Selbstverständnis der Verwaltung in Bezug auf Vielfalt innerhalb und außerhalb der Verwaltung wider und soll als Orientierung für zukünftiges Verwaltungshandeln dienen.

Das Leitbild wurde unter Beteiligung der relevanten Akteur\_innen auf Leitungsebene sowie Vertreter\_innen für Chancengleichheitsstrategien und den Beschäftigtenvertretungen entwickelt.

Das Leitbild ist ein wichtiger Bestandteil des Landesprogramms, da es Orientierung gibt und zum Anstoß dezentraler Veränderungsprozesse in den Verwaltungen genutzt werden kann.

### **2. Maßnahmen im Handlungsfeld Diversity und Personalmanagement**

Als Basis für die Entwicklung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden drei Expertisen vergeben: Diversity und Personalgewinnung, Diversity und Ausbildung sowie Diversity und Personalentwicklung.

Die Inhalte und Empfehlungen wurden bilateral und in Fachrunden mit fachlich zuständigen Personen aus Senats- und Bezirksverwaltungen diskutiert. Das Ziel der breiten Diskussion der Empfehlungen der Expertisen war die Formulierung möglichst praxisnaher und umsetzbarer Maßnahmen im Diversity-Landesprogramm.

### **3. Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“**

Die Maßnahmen wurden auf Grundlage von Empfehlungen der Zivilgesellschaft aus vorangegangenen Beteiligungsprozessen der Abteilung Antidiskriminierung formuliert.

Neben einzelnen Maßnahmen ist das Kernstück ein Leitfaden zum Thema Sprache/Bilder, um Mitarbeitende in der Verwaltung für das Themenfeld zu sensibilisieren und praktische Hinweise und Beispiele zu liefern. Der Entwurf dieses Leitfadens wurde an journalistische Expertinnen und Experten aus einigen der im Leitfaden angesprochenen Communities mit Bitte um Rückmeldungen und Ergänzungen gegeben. Dabei ging es darum, Expertise im Feld und die Perspektive der Menschen, die angesprochen werden sollen, bei der Erstellung direkt zu berücksichtigen. Anschließend wurden die für Chancengleichheit zuständigen Senatsverwaltungen um fachliche Prüfung des Leitfadens gebeten.

### **4. Diversity-Ansprechpersonen in den einzelnen Bezirks- und Senatsverwaltungen**

Alle Senats- und Bezirksverwaltungen wurden gebeten, Diversity-Ansprechpersonen in ihrem Haus zu benennen. Die Aufgabe dieser Ansprechpersonen besteht darin, Diversity-Vorgänge in ihrer

Verwaltung zu koordinieren, selbst anzustoßen und zu begleiten. Langfristig geht es darum, ein Diversity-Netzwerk innerhalb der Berliner Verwaltung aufzubauen, das sich zu durchgeführten und geplanten Vorhaben austauscht und berät. Denn unabhängig von dem Diversity-Landesprogramm ist laut aktuellem Geschäftsverteilungsplan des Senats jedes Senatsmitglied für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen im jeweiligen Geschäftsbereich zuständig. Die dezentralen Prozesse sollen in Zukunft gefördert und stärker miteinander verbunden werden.

Akteur\_innen für Chancengleichheit in Organisationen sind nicht selten auf sich allein gestellt oder in kleinen Teams damit betraut, sehr komplexe Querschnittsaufgaben in ihren Organisationen zu bearbeiten. Dabei kann es durchaus hilfreich sein, sich mit Kolleg\_innen und Expert\_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation auszutauschen und zu beraten.

Um genau diesen Austausch zum Thema Chancengleichheit zu fördern, haben wir das Netzwerk der Diversity-Ansprechpersonen aufgebaut.

**Zudem haben wir die folgenden Netzwerke ins Leben gerufen:**

- Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit:  
Um die Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche für Chancengleichheit in der Berliner Verwaltung und der dort tätigen Personen zu intensivieren, gründete sich 2011 das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit.  
Die Treffen des Netzwerks tragen dazu bei, dass sich die Teilnehmenden regelmäßig über ihre Projekte, Aktivitäten und Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit informieren. Der Austausch von Erfahrungen mit Strategien und Konzepten trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit der Bereiche zu erhöhen. Zudem gelingt es durch die Vernetzung besser, Vorgehensweisen aufeinander abzustimmen und gemeinsame Projekte anzustoßen.
- Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene:  
2015 wurde vom Land Berlin und der Stadt Köln ein Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene gegründet. In dem Netzwerk sind zahlreiche größere deutsche Städte und Bundesländer vertreten, die sich zum Thema Diversity engagieren.  
Mit diesem Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene wird das Ziel verfolgt, Verwaltungen in ihren Bemühungen um merkmalsübergreifende Ansätze im Umgang mit Vielfalt zu stärken. Das Netzwerk bietet eine Plattform des offenen kollegialen Austauschs. Es eröffnet die Möglichkeit, von Erfahrungen und Beispielen zu lernen, an Herausforderungen gemeinsam zu arbeiten und Strategien und Handlungsempfehlungen für Vielfalt gemeinsam zu entwickeln. Hier können Sie sich über den aktuellen Stand der Umsetzung des Diversity-Landesprogramms informieren.

Über die Autorin:

#### **EREN ÜNSAL**

Eren Ünsal wurde in Kirşehir in der Türkei geboren. Zu ihren bisherigen beruflichen Stationen zählen unter anderem die Leitung von Bildungs- und Integrationsprojekten und das Ausbilden von Diversity-Trainer\_innen. Sie war außerdem Bundesgeschäftsführerin der Türkischen Gemeinde in Deutschland. Seit Oktober 2008 ist sie die Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Berliner Senates und seit April 2018 Leiterin der Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung. Zu ihrer Expertise gehören die Antidiskriminierungs-, Diversity- und LSBTI-Politik sowie die Organisationsberatung und Personalentwicklung insbesondere zum Schwerpunkt Diversity-Implementierung.

*Dieser Artikel ist im Original auf der digitalen **Wissensplattform für weltoffene Kommunen**: <https://www.weltoffene-kommune.de> erschienen. Das Projekt Weltoffene Kommune hat zum Ziel, Kommunalverwaltungen auf ihrem individuellen Weg zur Weltoffenheit durch Online- und Offlineangebote zu unterstützen. Umgesetzt wird es von der PHINEO gAG und der Bertelsmann Stiftung von 2019 bis 2021 durch die Förderung der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration*