

# VIELFALT KONKRET

Diversity Dimensionen

Geschlecht

Religion / Weltanschauung

Behinderung / Physische Fähigkeiten

Ethnische Herkunft

Sexuelle Identität

Alter

Diskriminierungsmerkmale

**Fachgesprächsreihe: Vielfalt konkret!**  
**– Diversity in Berlin gestalten, 2015**

- Vielfalt konkret!
- Vielfalt in der Schule
- Vielfalt in der Arbeitswelt
- Vielfalt in der Verwaltung

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**

IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



# VIELFALT KONKRET

Zusammenfassung: Vielfalt konkret  
Diversity in Berlin gestalten

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## Ausgangspunkt: Berlin ist Vielfalt

Berlin ist Vielfalt pur. Die Stadt ist bunt gemischt – sei es mit Bezug auf ethnische und kulturelle Herkünfte, Geschlechter, sexuelle Identitäten, Religionen und Weltanschauungen oder körperliche und psychische Befähigungen sowie Lebensalter und Lebensweisen. Berlin verdankt seine Attraktivität vor allem dieser Vielfalt und Weltoffenheit. Der demografische Wandel, Globalisierung und Zuwanderung sowie die Individualisierung von Lebensmodellen werden diese Heterogenität in Zukunft weiter steigern. Diese erfreuliche Entwicklung bereichert unser Zusammenleben und bietet zahllose Chancen. Sie stellt die Stadtgesellschaft aber auch vor Herausforderungen. Wie können wir die Vielfalt unserer Gesellschaft produktiv nutzen und gestalten? Welche Rahmenbedingungen – auch mit Blick auf das Antidiskriminierungsrecht – müssen geschaffen werden, damit Vielfalt und Heterogenität nicht zu Ungerechtigkeiten und Ausgrenzungen führen?

Diese Fragestellungen standen im Mittelpunkt unserer Veranstaltungsreihe „Vielfalt konkret – Diversity in Berlin gestalten“, die wir Grünen vor der Einbringung unseres Landesantidiskriminierungsgesetzes in das Berliner Abgeordnetenhaus gestartet haben. Gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren aus Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik diskutierten wir in mehreren Fachgesprächen über die Themen Vielfalt und Diskriminierung im Schul- und Bildungsbereich, in der Arbeitswelt sowie in der Verwaltung.

## Ergebnisse aus den Fachgesprächen: Die Gestaltung von Vielfalt und Antidiskriminierungsarbeit gehören zusammen

In den Fachgesprächen erörterten wir, welche Strategien für ein an Vielfalt orientiertes Handeln in den verschiedenen Bereichen Berlins existieren und welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Ergebnisse aus Studien und Modellprojekten wurden vorgestellt und diskutiert, Lücken und Hemmnisse aufgezeigt sowie Wünsche und Forderungen an die Politik formuliert. Obwohl Vielfalt inzwischen als Bereicherung für die Gesellschaft anerkannt wird und Diversity-Maßnahmen umgesetzt werden, ist das Thema noch lange nicht im Mainstream angekommen. Diskriminierungen – aufgrund ethnischer Herkunft, des Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder sexueller Identität – finden sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene in allen Gesellschaftsbereichen weiterhin statt. Die Diskussion über die Herausforderungen heterogener Stadtgesellschaften war bisher vor allem durch eine Fokussierung auf das Thema soziale Ungleichheit geprägt. Diskriminierungsstrukturen und Rassismus wurden dabei viel zu selten in den Blick genommen.

Die Gestaltung von Vielfalt und Antidiskriminierungsarbeit gehören zusammen und brauchen kontinuierliches Engagement, Kommunikation und Austausch mit allen AkteurInnen der Stadtgesellschaft.

# VIELFALT KONKRET

**Zusammenfassung: Vielfalt konkret  
Diversity in Berlin gestalten**



Modellprojekte und Good-Practice-Beispiele aus den Bereichen Arbeitswelt, Bildung und Verwaltung zeigen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit sowie eine offene und wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit durch Diversity-Maßnahmen und -Ansätze gezielt gefördert und umgesetzt werden können.

Neben konkreten Forderungen nach der Bereitstellung von Ressourcen zur Förderung von Modellprojekten, Diversity-Ansätzen und daraus neu entstehenden Strukturen wurde die Politik explizit dazu aufgefordert, das Thema „Diversity – Gestaltung von Vielfalt“ stärker auf die politische Agenda zu setzen. Die Politik ist es, die die entsprechenden Rahmenbedingungen und gesetzlichen Grundlagen schaffen muss.

## **Fazit der Fachgesprächsreihe: Vielfalt gestalten ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

In unserer vielfältigen Stadtgesellschaft darf es keinen Platz für individuelle und strukturelle Ausgrenzungen und Diskriminierungen geben. Stattdessen möchten wir Grünen die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu einem zentralen gesellschaftspolitischen Anliegen machen.

Vielfalt gestalten und fördern ist ein langfristiges Projekt. Für seine Umsetzung bedarf es eines horizontalen Ansatzes, der alle Diversity-Dimensionen (und damit auch Diskriminierungsmerkmale) umfasst und auf eine langfristige Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nicht-staatlichen AkteurInnen ausgerichtet ist. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden:

- Vielfalt gestalten und Antidiskriminierung müssen zentraler auf die politische Agenda gesetzt werden.

- Es müssen verbindliche gesetzliche Grundlagen geschaffen und umgesetzt werden.

- Es braucht eine längerfristige Bereitstellung von Ressourcen (Geldmittel und Personal), auch für die Weiterführung und den Ausbau von Modellprojekten und Studien zur Schaffung empirischer Grundlagen.

- Eine gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Diversity und Antidiskriminierung“ braucht Unterstützung und Förderung.

- Eine Stärkung lokaler Beratungsstrukturen zur Unterstützung bei Diskriminierung ist nötig, dazu gehören unabhängige Beschwerdestellen und die Förderung von Vernetzung.

Wir brauchen ein stärkeres Antidiskriminierungsrecht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem der rechtliche Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz geschaffen werden sollte, weist Lücken auf und lässt sich nicht auf alle Bereiche anwenden, in denen Diskriminierungen stattfinden können. Es bedarf einer Novellierung.

Berlin braucht ein Landesantidiskriminierungsgesetz.



**Anja Kofbinger** (MdA),  
Sprecherin für Frauen  
und Queerpolitik  
Bündnis 90/Die Grünen  
im Abgeordnetenhaus

# VIELFALT KONKRET

16. April 2015 / 1. FACHGESPRÄCH:  
VIELFALT KONKRET

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## 1. FACHGESPRÄCH: VIELFALT KONKRET - 16. April 2015 Podium

**Dr. Sarah Elsuni**, Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität Berlin, Juristische Fakultät

**Eren Ünsal**, Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS)

**Dr. Birgit Beisheim**, MdL, Sprecherin für Industriepolitik und Diversity Management der grünen Landtagsfraktion Nordrhein-Westfalen

**Moderation: Anja Kofbinger** (MdA), Sprecherin für Frauen und Queerpolitik Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus



Gemeinsam mit unseren Podiumsgästen diskutierten wir in der Auftaktveranstaltung unserer Fachgesprächsreihe, wie wir die Vielfalt unserer Gesellschaft positiv nutzen und gestalten können. Besprochen wurde, welche Rahmenbedingungen – auch im Zusammenhang mit Antidiskriminierungsrecht – geschaffen werden müssen, damit Vielfalt und Heterogenität nicht zu Ungerechtigkeiten und Ausgrenzungen führen.

Unsere Gesellschaft ist geprägt von großer Vielfalt in Bezug auf ethnische und kulturelle Herkünfte, Geschlechter, sexuelle Identitäten,

Religionen und Weltanschauungen, körperliche und psychische Befähigungen sowie Lebensalter und Lebensweisen. Berlin verdankt seine Attraktivität vor allem dieser Vielfalt und Weltoffenheit. Der demografische Wandel, Globalisierung und Zuwanderung sowie die Individualisierung von Lebensmodellen werden diese Heterogenität in Zukunft weiter steigern. Diese Entwicklung wird unser Zusammenleben bereichern und bietet für Berlin zahllose Chancen. Sie stellt die Stadtgesellschaft aber auch vor Herausforderungen.

# VIelfALT KONKRET

16. April 2015 / 1. FACHGESPRÄCH:  
VIelfALT KONKRET

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



**Sarah Elsuni** wies in ihrer kurzen Einführung darauf hin, dass wir für das Zusammenleben in einer vielfältigen Stadtgesellschaft ein Antidiskriminierungsrecht brauchten. 2006 sei durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zwar ein Instrument geschaffen worden, das auf Fälle von Diskriminierung reagiere und die Möglichkeit der Klage beinhalte. Doch das Gesetz decke nicht alle Bereiche ab, in denen Diskriminierungen stattfänden. Unter anderem fehlen aus Sicht von Sarah Elsuni die Bereiche Bildung, Behörden/Polizei und Justiz. Sie regte an, das Klagerecht nicht als den einzigen Weg zur Bekämpfung von Diskriminierung zu sehen, sondern auch alternative Verfahren zu stärken. Als Beispiel nannte die Juristin die Möglichkeit „vorprozessualer Beschwerdemöglichkeiten“ sowie die Stärkung bestehender Beratungsstrukturen zu Antidiskriminierung.



**Eren Ünsal** berichtete aus der Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS). Die Berliner Verwaltung stehe vor der Aufgabe, mit der großen Vielfalt in der Stadtgesellschaft sowohl als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin umzugehen, meinte Ünsal. Aktuell wird etwa das Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ durchgeführt. In Kooperation mit dem Verein „Eine Welt der Vielfalt Berlin“ und den drei Berliner Pilotbezirken Lichtenberg, Tempelhof-Schöneberg und Pankow werden Diversity-Strategien entwickelt, die die Kompetenz der Verwaltung im Umgang mit Vielfalt stärken sollen.



**Birgit Beisheim** stellte den Prozess der Auseinandersetzung mit Diversity in Nordrhein-Westfalen vor. Die Grüne Landtagsfraktion rief dort bereits 2013 eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Diversity gestalten“ ins Leben und betrachtete unter anderem die Vielfalt in der Arbeitswelt. Als Flächenland mit vielen Groß- und Kleinstädten stehe Nordrhein-Westfalen vor der Herausforderung, einen allgemeingültigen Konsens zur Bedeutung und Gestaltung von Vielfalt zu erlangen, erklärte Beisheim. Die Einrichtung einer Diversity-Plattform bei der Implementierung des neuen Mittelstandsgesetzes im Jahr 2013 habe bisher zu keinen konkreten Resultaten geführt. Denn niemand wisse genau, wie mit diesem Instrument umgegangen werden könne. Beisheim sieht daher die Aufgabe der Politik darin, für Diversity zu werben sowie Chancen und Herausforderungen aufzuzeigen und zu erklären.

# VIelfALT KONKRET

16. April 2015 / 1. FACHGESPRÄCH:  
VIelfALT KONKRET

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



## Ergebnis

In der anschließenden Diskussion ging es um die Fragen, wie wir das Zusammenleben in unserer vielfältigen Stadtgesellschaft gestalten können und welche Möglichkeiten der Diversity-Ansatz hier schaffen könnte. Konkrete Ideen und Forderungen wurden genannt: etwa die Einrichtung von Beschwerdestellen in Städten und Kommunen, eine politische

Stärkung vor-prozessualer Verfahren, ein ständiger Austausch mit allen AkteurInnen der Stadtgesellschaft sowie die Stärkung des Themas Diversity im Hinblick auf Förderpolitik. Der Diversity-Ansatz dürfe jedoch nicht als Allheilmittel betrachtet werden, lautete ein Fazit. Reaktionäre gesellschaftliche Zusammenschlüsse wie Pegida ließen sich nicht einfach durch Diversity-Maßnahmen verhindern. Problematisch sei auch, dass sich die Diskussion um die Herausforderungen für heterogene Stadtgesellschaften bisher vor allem auf soziale Ungleichheit konzentriere. Strukturen von Diskriminierung und Rassismus würden viel zu selten thematisiert.

Allgemein bräuchten wir ein stärkeres Antidiskriminierungsrecht, lautete eine weitere Schlussfolgerung. In einer vielfältigen Gesellschaft dürfe es keinen Platz für individuelle und strukturelle Ausgrenzungen und Diskriminierungen geben. Zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen müsse vielmehr die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sein.

# VIelfalt konkret

12. Mai 2015 / 2. FACHGESPRÄCH:  
EIN ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ FÜR BERLIN.  
WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE SCHULEN?

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## 2. FACHGESPRÄCH: EIN ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ FÜR BERLIN. WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE SCHULEN? - 12. Mai 2015 Podium

**Nuran Yigit**, Berliner Netzwerk gegen Diskriminierungen an Schulen und Kitas

**Alijeh Yegane**, Life e.V., Projektleiterin von ADAS – Anlaufstelle Antidiskriminierung und Diversity an Schulen

**Alexander Klose**, Fachreferent der grünen Fraktion im Abgeordnetenhaus für Recht, Demokratie, Migrations- und Flüchtlingspolitik, Verbraucher- und Naturschutz, Verfasser des Antidiskriminierungsgesetzes

**Moderation: Stefanie Remlinger**, Sprecherin für Bildung und berufliche Bildung und

**Susanna Kahlefeld**, Sprecherin für Partizipation und Gleichbehandlung von MigrantInnen  
Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus



Beim zweiten Fachgespräch unserer Reihe „Vielfalt konkret“ diskutierten wir mit unseren Podiumsgästen über das Thema Diskriminierung in Schulen. Im Zentrum standen die Fragestellungen: Wie können wir Diskriminierung besser identifizieren? Wie können wir angemessen mit Diskriminierung umgehen? Und: Wie können wir Diskriminierung präventiv angehen? Obwohl im Schulgesetz ein Diskriminierungsverbot verankert ist, gibt es in Schulen Diskriminierungen sowohl

auf individueller als auch auf struktureller Ebene – unter anderem im Schulalltag, in Bildungsinhalten sowie beim Übergang von Grundschulen zu weiterführenden Schulen. Thematisiert wird das Problem Diskriminierung in Schulen jedoch selten. Vielmehr sind es Fragen zu Bewertungsmethoden an Schulen, zur Gewaltproblematik oder zum Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und „Bildungsferne“, die die Diskussionen dominieren.

# VIelfalt konkret

12. Mai 2015 / 2. FACHGESPRÄCH:  
EIN ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ FÜR BERLIN.  
WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE SCHULEN?

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



**Nuran Yigit** bemängelte, dass Diskriminierungserfahrungen immer noch individualisiert und als Einzelfälle abgetan und so strukturelle Diskriminierungen ausgeblendet würden. Das Netzwerk gegen Diskriminierung an Schulen und Kitas setze sich daher für die Einrichtung einer unabhängigen, nicht weisungsgebundenen Beschwerdestelle ein. Diskriminierte Kinder sollen sich an diese wenden und schnelle, effektive Hilfe erwarten können. Gleichzeitig sollen die Beschwerdestellen Informationen und Wissen bündeln sowie einen Beitrag zur Sichtbarmachung von Diskriminierungsfällen und Diskriminierungsstrukturen leisten.



**Alijeh Yegane** stellte heraus, dass das Wissen über Diskriminierungsfälle im Bereich Schule bisher sehr bruchstückhaft sei. Viele Betroffene seien nicht sensibilisiert, es gebe viele Fälle versteckter Diskriminierung. Fehlende rechtliche Grundlagen und fehlendes Wissen zum Umgang und Verfahrensweisen mit Diskriminierung führten auch auf Seiten der Schulen zu Verunsicherung, meinte Yegane. Mit einem Pilotprojekt versuche der Verein Beschwerdestelle an Schulen life e.V. nun, modellhaft eine Beschwerdestelle aufzubauen. Das Ziel sind Strategien, wie Eltern, SchülerInnen und LehrerInnen erreicht werden können. Darüber hinaus sollen Verfahrensweisen erprobt und ein breites Aktionsbündnis im zivilgesellschaftlichen Bereich geschaffen werden.



**Alexander Klose** erklärte aus juristischer Sicht, warum das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Bereich Schule nur beschränkt anwendbar sei. Im arbeitsrechtlichen Bereich könnten LehrerInnen bei Diskriminierung gegen ihre Arbeitgeberin beziehungsweise ihren Arbeitgeber klagen. Für Eltern oder SchülerInnen, die sich gegen die Institution Schule wehren wollten, greife das AGG jedoch nicht. Daher plädierte Klose für ein Antidiskriminierungsgesetz für Berlin.

# VIELFALT KONKRET

12. Mai 2015 / 2. FACHGESPRÄCH:  
EIN ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ FÜR BERLIN.  
WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE SCHULEN?

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



## Ergebnis

Konsens bei der Diskussion war, dass Antidiskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Projekt sei, dass auf allen Ebenen angegangen werden müsse. Dafür sei ein horizontaler Ansatz nötig, der alle Diskriminierungsmerkmale umfasse. Ein Antidiskriminierungsgesetz für Berlin könne dafür eine wichtige rechtliche Grundlage schaffen, allein sei es aber nicht ausreichend.

Darüber hinaus seien notwendig:

- Regelungen und Maßnahmen zur Umsetzung
- Aufklärung, Informations- und Wissenstransfer: Thematisierung und Sichtbarmachung von Diskriminierung im alltäglichen Miteinander sowie Sensibilisierung; Wissen um Recht(e)

- Mobilisierung von Ressourcen (Zeit, Mut, Geld), sich zu wehren
- Unterstützung/Empowerment von Akteurinnen und Akteuren
- Recht bekommen: Bisher erweist es sich als schwierig, versierte AnwältInnen für dieses Thema zu finden
- Prävention, Trainings und Weiterbildungen
- Zusammenarbeit der AkteurInnen (auch zwischen staatlichen und nicht-staatlichen)
- Einrichtung einer Beschwerdestelle
- Monitoring

# VIelfalt KONKRET

23. September 2015 / 3. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER ARBEITSWELT

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



## 3. FACHGESPRÄCH: DIVERSITY IN DER ARBEITSWELT - 23. September 2015 Podium

**Ruta Yemane**, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Migration, Integration, Transnationalisierung

**Vera Egenberger**, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

**Susanna Kahlefeld**, Sprecherin für Partizipation und Gleichbehandlung von MigrantInnen  
Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus

**Moderation: Anja Kofbinger** (MdA), Sprecherin für Frauen und Queerpolitik Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus



Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 ist verankert, dass ArbeitgeberInnen alle erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um Diskriminierungen in der Arbeitswelt – bei Stellenausschreibungen oder während des Bewerbungsprozesses, aber auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen – zu verhindern. Dennoch finden Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität weiterhin statt. Andererseits erkennen immer mehr Unternehmen die Vielfalt in der Belegschaft als Bereicherung an. Monokulturelle Strukturen sowie die damit zusammenhängende Personalpolitik gelten

als nicht mehr zeitgemäß. Good-Practice-Beispiele zeigen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit sowie eine offene und wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit durch Diversity Management gezielt gefördert werden können. Die Umsetzung ist jedoch ein langfristiges Projekt.

Bei unserem dritten Fachgespräch der Veranstaltungsreihe „Vielfalt konkret – Diversity in Berlin gestalten“ sprachen wir mit unseren Podiumsgästen darüber, wie ein Arbeitsumfeld geschaffen werden kann, das frei von Vorurteilen und Stereotypen ist. Welche Rahmenbedingungen muss die Politik schaffen, um eine gleichberechtigte und chancengleiche Vielfalt in der Arbeitswelt zu ermöglichen?

# VIelfalt KONKRET

23. September 2015 / 3. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER ARBEITSWELT

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



**Ruta Yemane** stellte zentrale Ergebnisse der Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven“ vor. Für eine Ungleichbehandlung in der Schule, am Ausbildungs- und am Arbeitsmarkt gebe es starke Indizien, meinte sie. Die Einmündungsquoten von SchülerInnen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf lägen deutlich hinter denen von SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Anhand des Rückmeldeverhaltens von Unternehmen auf Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz wurde bei der Studie versucht, die These „der ethnischen Diskriminierung“ beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung statistisch zu erfassen.

Die Studienergebnisse münden in fünf Handlungsempfehlungen:

1. Sensibilisierung: Vorurteilen muss begegnet und betriebliche Diversitätskompetenzen müssen gestärkt werden.
2. Anonymisierung von Bewerbungen
3. Professionalisierung und Optimierung der Such- und Auswahlprozesse in Unternehmen
4. Aktivierung: bessere Beteiligung von Jugendlichen und Erhöhung ihrer Chancen
5. Agenda Setting: Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt muss stärker zu einem Thema für Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft werden.



**Vera Egenberger** begleitet bei ihrer Arbeit im Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. Einzelpersonen bei Klagen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wenn damit Interpretationen des Gesetzes erzielt werden können. Bei dieser Arbeit würden Lücken im AGG deutlich sichtbar, berichtete Egenberger. Das AGG müsse folgendermaßen novelliert werden: Verlängerung des Zeitraumes, in dem Diskriminierungen angezeigt werden können, von zwei auf sechs bis zwölf Monate; Festschreibung eines Verbandsklagerechts; Einrichtung einer Stelle, die bei Firmen der öffentlichen Hand und öffentlichen Verwaltungen Sanktionen verhängen kann, wenn der Berichtspflicht nicht nachgekommen wird bzw. keine Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt vorgenommen werden; Streichung von Ausnahmeregelungen für Kirchen und deren Verbände; Erhöhung der Entschädigungssummen – denn bisher seien diese durch das AGG so gedeckelt, das sie großen Firmen nicht weh täten.

# VIelfALT KONKRET

23. September 2015 / 3. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER ARBEITSWELT

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



**Susanna Kahlefeld** wies kritisch darauf hin, dass das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ in der Berliner Verwaltung zwar positiv abgeschlossen wurde. Die Senatorin habe das Verfahren aber dadurch diskreditiert, dass sie die stark verzögerte Besetzung der Stelle des Integrationsbeauftragten wiederholt öffentlich auf die „Aufwendigkeit“ des Verfahrens einer anonymisierten Bewerbung geschoben habe. Am Ende sei dann eine Besetzung aus dem eigenen Haus erfolgt, wofür als Begründung ebenfalls die Anonymisierung herhalten musste. So mache man keine Werbung für ein auf Bundesebene erfolgreich getestetes Verfahren, rügte Kahlefeld. Mit dem Programm „Berlin braucht dich“ soll Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Zugang zu einer Ausbildung im öffentlichen Dienst erleichtert werden. Im „Zweiten Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin“ (Berichtszeitraum: 01. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013, Drs. 17/2389, vorgelegt am 24.06.2015) werde jedoch deutlich, dass nur wenige Landesunternehmen freiwillig über ihre Maßnahmen zur Förderung und Umsetzung von Diversity berichteten, erklärte Kahlefeld. Auch die in der vergangenen Legislaturperiode mit drei Berliner Jobcentern durchgeführten Modellversuche zur „Interkulturellen Öffnung von Jobcentern“ würden in der aktuellen Legislaturperiode nicht weitergeführt, obwohl dies von den Jobcentern gewünscht sei. Sie seien jedoch auf die Zuarbeit der Senatsverwaltung angewiesen. Als positiv hob Kahlefeld hervor, dass das Thema Anerkennung von Abschlüssen inzwischen zentraler auf der Agenda stehe.



## Ergebnis

In der nachfolgenden Diskussion ging es noch einmal um die Frage der politischen Schwerpunktsetzung bei Diversity: Sollte der Fokus bei einer formalen Gleichbehandlung liegen oder bei einer Vielfalt, die Unterschiede anerkennt? Antidiskriminierungsarbeit und

Diversity (die Gestaltung von Vielfalt) gehören eng zusammen. Die Errungenschaften der formalen Gleichbehandlung dürfen nicht hintergangen werden. Aber wir können auch nicht die Augen davor verschließen, dass es Unterschiede in der Gesellschaft gibt, die mit formaler Gleichbehandlung nicht zu beheben sind.

Abschließend wurden konkrete Forderungen an die Politik formuliert. Pilotprojekte sollten fortgeführt und ausgebaut werden. Es brauche empirische Grundlagen, um das Thema Antidiskriminierung zentraler auf die politische Agenda zu setzen. Bisher sei es immernoch schwer, Antidiskriminierungspolitik mehrheitsfähig zu machen.

Berlin braucht ein Landesantidiskriminierungsgesetz.

# VIelfalt konkret

09. November 2015 / 4. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER VERWALTUNG

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## 4. Fachgespräch: DIVERSITY IN DER VERWALTUNG – 09. November 2015 Podium

**Dr. Sonja Dudek**, Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS)

**Margarete Koppers**, Vizepräsidentin der Berliner Polizei

**Andreas Merx**, Pro Diversity

**Thomas Birk** (MdB), Sprecher für Verwaltungsmodernisierung der Grünen-Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus

**Moderation: Anja Kofbinger** (MdB), Sprecherin für Frauen und Queerpolitik Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus



Die öffentliche Verwaltung – sowohl in ihrer Rolle als eine der größten Arbeitgeberinnen der Stadt als auch als Dienstleisterin für die Bevölkerung Berlins – steht bei der Förderung von Chancengleichheit und einer Kultur der Nichtdiskriminierung in einer besonderen Verantwortung. Bei der Verwaltungsmodernisierung sollen Angebote

und Verfahrensweisen so konzipiert werden, dass sie stärker auf die vielfältigen Lebens- und Bedarfslagen der BürgerInnen ausgerichtet sind.

Im vierten und letzten Fachgespräch unserer Veranstaltungsreihe „Vielfalt konkret“ beschäftigten wir uns mit dem Thema „Diversity in der Berliner Verwaltung“.



**Dr. Sonja Dudek** von der LADS stellte zur Einstimmung auf das Thema Ausschnitte eines von 2013 bis 2015 in der Berliner Verwaltung durchgeführten Diversity-Projekts mit dem Titel „Vielfalt in der Verwaltung“ vor. Vielfalt sei die zentrale Frage der Verwaltungsmodernisierung, betonte Dr. Dudek. Das Ziel des Modellprojektes „Vielfalt in der Verwaltung“ bestand darin, die beteiligten Bezirke Lichtenberg, Pankow und Tempelhof-Schöneberg in ihrem Umgang mit der Vielfalt der BürgerInnen zu bestärken. Aus den Erfahrungen und Resultaten dieses Projekts konnten zentrale Anforderungen für erfolgreiche Diversity-Prozesse definiert werden: eine Sensibilisierung und Information als Grundlage, sich auf vielfältige Herangehensweisen einzulassen; die Prozesshaftigkeit der Umsetzung zu beachten; die Formulierung konkreter Maßnahmen; eine Unterstützung und nachhaltiges Engagement der Leitungsebene; die Stärkung von SchlüsselakteurInnen durch Netzwerke sowie eine konkrete Umsetzung von Maßnahmen und deren Überprüfung.

# VIelfALT KONKRET

09. November 2015 / 4. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER VERWALTUNG

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

Vor kurzem hat die LADS das dreijährige Projekt „Berliner Netzwerk für Vielfalt“ gestartet. Das Ziel ist, Verwaltungen zu unterstützen, bewusst mit Vielfalt umzugehen und damit die Qualität der Verwaltungsleistungen sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten und BürgerInnen zu erhöhen.



**Margarete Koppers** berichtete über Diversity-Prozesse bei der Berliner Polizei. Die Polizei müsse nicht nur der Vielfalt in der eigenen Behörde begegnen, sondern auch der Vielfalt der Bevölkerung in der Stadt. Zum einen wolle die Polizei attraktive Arbeitgeberin sein, indem sie ihr Personalmanagement optimiere und alle vorhandenen Potenziale in der Behörde nutze. Zum anderen sei das Ziel als BürgerInnenpolizei, allen Menschen die gleiche Dienstleistung entgegenzubringen, erklärte Koppers.

Die Berliner Polizei sei heute eine der wenigen Verwaltungen, die das Ziel erfüllten, auf allen Ebenen 20 Prozent der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund einzustellen. Nur in den Führungsebenen sei die Quote schlechter. Bei Diversity-Projekten wurden verschiedene Beauftragtenstellen eingerichtet – darunter eine Frauenbeauftragte, eine LGBTI-Stelle und eine Stelle für interkulturelle Aufgaben. Darüber hinaus gründete die Polizei ein formelles Netzwerk von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Kritisch bemerkte Margarete Koppers, dass alle Beauftragtenstellen zwar sehr gute Arbeit leisteten, es aber an Vernetzung und engerer Zusammenarbeit sowie am Nutzen von Synergieeffekten mangle. Zum 01. November 2015 wurde in der Behörde ein Diversity-Büro eingerichtet. Auch die Bereiche Ausbildung und Weiterbildung sollen modernisiert und ein Diversity-Modul implementiert werden.



**Andreas Merx** bezeichnete die Stadt Berlin als eine Pionierin beim Thema Diversity. Es gebe aber auch Herausforderungen und Hindernisse bei der Umsetzung von Diversity-Ansätzen und -Maßnahmen. Ohne das Engagement von Führungskräften sei eine Umsetzung geplanter Maßnahmen praktisch nicht möglich. Zudem fehle es an Ressourcen: Kommunen hätten oft kein Geld oder würden in diesen Bereich wenig investieren. Komplexe Verwaltungsapparate mit ihren jeweils eigenen Logiken stellten eine weitere Herausforderung dar und zeigten, dass Ansätze und Maßnahmen nicht einfach übertragbar seien, erklärte Merx. Diese müssten spezifisch auf Bedarfe und Strukturen einer Behörde oder Verwaltungseinheit zugeschnitten werden. Immer wieder auftretende Konkurrenzsituationen zwischen verschiedenen Bereichen und Beauftragtenstellen, die unterschiedliche Diversity-Dimensionen vertreten, erschweren aus seiner Sicht die Vernetzung und Zusammenarbeit sowie die Nutzung von Synergieeffekten.

# VIelfALT KONKRET

09. November 2015 / 4. FACHGESPRÄCH:  
DIVERSITY IN DER VERWALTUNG

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN



**Thomas Birk** führte einige Beispiele für Diversity-Projekte auf Berliner Ebene an. Diversity stehe in Berlin zwar auf der politischen Agenda. Diversity Mainstreaming sei aber noch nicht in allen Verwaltungen angekommen. Im Rahmen der politischen Diversity-Debatte wurde 2010 die „Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (ISV) ins Leben gerufen. Kritisch bemerkte Birk, dass andere Diversity-Dimensionen dort unberücksichtigt geblieben seien. Das Berichtswesen habe bei der ISV nicht gut funktioniert. Vielmehr habe im Nachhinein immer sehr kleinteilig nachgefragt werden müssen, rügte Birk. Genauso sei es beim Berichtswesen zum Partizipations- und Integrationsgesetz gewesen. Obwohl die Vereinbarungen für alle gelten würden, sähen sich nicht alle Verwaltungen in der Pflicht, ihnen nachzukommen.



## Ergebnis

In der nachfolgenden Diskussion rückten – auch unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung – noch einmal die verschiedenen Diversity-Dimensionen (unter anderem ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexuelle Identität) und deren Beziehungen zueinander in den Fokus. Es müsse stärker darauf geachtet werden, wie verschiedene Strategien der Gestaltung von Diversity miteinander zusammenhängen. Die verschiedenen Diversity-Dimensionen dürften nicht gegeneinander ausgespielt werden. Gerade bei Fragen zu Ressourcen müsse darauf geachtet werden.

Vielfalt zu gestalten sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Zeit und permanentes Engagement benötige, lautete das Fazit. Ansätze und Maßnahmen, die jeweilige Verwaltungskultur diskriminierungsfrei und Vielfalt fördernd zu gestalten gebe es – wenn

auch in unterschiedlichem Umfang und Ausprägung – in allen Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen. Langfristig gesehen müssten Blockaden angegangen und aufgelöst werden. Grundlegend dafür sei eine ständige Kommunikation, die versuche, alle Perspektiven der beteiligten AkteurInnen miteinzubeziehen und genau zu klären, was Veränderungen für Einzelne bedeuten könnten. Widerstände dürften hierbei nicht ausgeblendet werden, hieß es weiter. Hinter ihnen würden sich oftmals Unsicherheit und Verlustängste verbergen. Für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen brauche es mehr Personal, und die Finanzierung müsse auf lange Sicht geklärt werden. Bisher laufe viel über Projektfinanzierungen. Nach Projektende fielen etablierte Strukturen nicht selten wieder weg. Hier ist politische Unterstützung und Schwerpunktsetzung auf allen Ebenen gefragt – nicht nur in den Kommunen, sondern auch auf Landes- und Bundesebene. Gesetzliche Grundlagen müssen geschaffen und mit Leben gefüllt werden. Einerseits sind Anreize nötig, andererseits die Möglichkeit Sanktionen zu verhängen.

Antidiskriminierung und Vielfalt werden Leitthemen für das Wahlprogramm 2016 sein.

# VIelfalt KONKRET

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin

Der Schutz vor Diskriminierung gehört zu den elementaren grund- und menschenrechtlichen Verpflichtungen eines jeden Staates. Wir Grünen haben ein Landesantidiskriminierungsgesetz erarbeitet, das die Diskriminierungsverbote unserer Verfassung in der Praxis umsetzbar machen soll.

Berlin lebt von seinem Ruf als weltoffene und vielfältige Stadt. Damit unsere Stadt dem Schutz vor Diskriminierung auch in der Verwaltung, in ihren Strukturen und im Umgang mit eigenen Fehlern und Defiziten gerecht wird, brauchen wir ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Unserer Initiative haben sich im Abgeordnetenhaus auch die Fraktionen von Linke und Piratenpartei angeschlossen.

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz erlaubt es Betroffenen, sich durch anerkannte Antidiskriminierungsverbände vertreten zu lassen. Wir geben ihnen klare Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz an die Hand und lindern ihre Beweisnot vor Gericht. Zwar können sich Betroffene dank des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gegen Diskriminierung etwa wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihres Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt, bei Wohnungsvermietungen oder im Fitnessstudio wehren, jedoch nicht bei Benachteiligungen von Seiten des Staates. Das, was wir zu Recht von Privaten verlangen, muss auch für Polizei, Schule und Verwaltung gelten.

Gleichzeitig sehen wir Maßnahmen vor, die die Verwaltung in die Lage versetzen, Diskriminierungen zu verhindern bzw. Auswirkungen vorab zu überprüfen. Dafür muss die Kompetenz der MitarbeiterInnen im Umgang mit Vielfalt gestärkt und zum Kriterium für eine berufliche Entwicklung gemacht werden. Dass der Bedarf und auch die

Bereitschaft zu einem veränderten Umgang mit Vielfalt vorhanden ist, konnten wir in mehreren Fachgesprächen feststellen, die wir mit MitarbeiterInnen aus der Verwaltung, aus Beratungsstellen und Betroffenen geführt haben. Darüber hinaus sollen EmpfängerInnen von öffentlichen Aufträgen verpflichtet werden, selbst Maßnahmen zu ergreifen, Benachteiligungen zu beseitigen.

Auch eine starke Berliner Antidiskriminierungsstelle gehört zu einer Kultur der Vielfalt. Sie muss allerdings mit klaren gesetzlichen Aufgaben und Befugnissen ausgestattet werden und vor allem finanziell unabhängig sein – auch gegenüber der Verwaltung.

Gesetzentwurf „Für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung in Berlin“ (Drs. 17/2574)

Link: <http://www.parlament-berlin.de/ados/17/IIIPlen/vorgang/d17-2574.pdf>



**Anja Kofbinger** (MdB),  
Sprecherin für Frauen  
und Queerpolitik  
Bündnis 90/Die Grünen  
im Abgeordnetenhaus



**Dirk Behrendt** (MdB),  
Rechtspolitischer  
Sprecher Bündnis  
90/Die Grünen im  
Abgeordnetenhaus

# VIelfalt Konkret

Literatur und weiterführende Links



## Literatur und weiterführende Links

---

- Gesetzentwurf „Für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung in Berlin“ (Drs. 17/2574) <http://www.parlament-berlin.de/adocs/17/III-Plen/vorgang/d17-2574.pdf>
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg\\_gleichbehandlungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven [http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie\\_Diskriminierung\\_am\\_Ausbildungsmarkt.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Diskriminierung_am_Ausbildungsmarkt.pdf)
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Hrsg.) (2015): Diversity-Prozesse in den Berliner Bezirksverwaltungen - Projekt „Vielfalt in der Verwaltung“ 2013-2015 [http://www.ewdv-berlin.de/media/2473/150422\\_gesamtbroschuere\\_vive\\_final.pdf](http://www.ewdv-berlin.de/media/2473/150422_gesamtbroschuere_vive_final.pdf)
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und den Landesbetrieben testen und bewerten Drucksachen 17/0453, 17/0982 und 17/1784 – Schlussbericht (Drs. 17/2242) <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/DruckSachen/d17-2242.pdf>
- Zweiter Bericht zur Umsetzung des Partizipations- und Integrationsgesetzes des Landes Berlin (PartIntG) gemäß § 8 PartIntG Berichtszeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2013 (Drs. 17/2389) <http://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/17/DruckSachen/d17-2389.pdf>
- Berliner Netzwerk gegen Diskriminierungen an Schulen und Kitas <http://www.eltern-beraten-eltern.de/>
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V. (BUG) <http://www.bug-ev.org/>
- Internationale Gesellschaft für Diversity Management e. V. <http://www.idm-diversity.org/>
- Pro Diversity <http://www.pro-diversity.de/>
- Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS) <http://www.berlin.de/lb/ads/>
- Life e.V.: Projekt Beschwerdestelle an Schulen <http://www.life-online.de/>

# VIelfALT KONKRET

Impressum

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
IM ABGEORDNETENHAUS VON BERLIN

## Impressum

---

### AutorInnen

Anja Kofbinger, MdA

Zusammenfassung:

Vielfalt konkret –

Diversity in Berlin gestalten, S.2

Anja Kofbinger, MdA und Dirk Behrendt, MdA

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz  
für Berlin, S.16

Jana Taube

1. Fachgespräch:

Vielfalt konkret, S.4

2. Fachgespräch:

Ein Antidiskriminierungsgesetz für Berlin.

Was bedeutet dies für die Schulen?, S.7

Jana Taube und Mara Cosci

3. Fachgespräch:

Diversity in der Arbeitswelt, S.10

4. Fachgespräch:

Diversity in der Verwaltung, S.13

### Herausgeberin

Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im

Abgeordnetenhaus von Berlin

Niederkirchnerstraße 5

10111 Berlin

Tel.: +49 (0)30. 2325-2400

E-Mail: [gruene@gruene-fraktion-berlin.de](mailto:gruene@gruene-fraktion-berlin.de)

[www.gruene-fraktion-berlin.de](http://www.gruene-fraktion-berlin.de)

Redaktion: Jana Taube

Lektorat: Haiko Pregel

Layout: Alejandra Borja/Intransitos

Fotos Fachgespräche:

Claudia Kristine Schmidt,

Jana Taube

Fotos PodiumsteilnehmerInnen:

Dr. Birgit Beisheim: Grüne Landtagsfraktion NRW,

Sonja Dudek: privat,

Vera Egenberger: Jochen Mittenzwey,

Sarah Elsuni: privat,

Alexander Klose: privat,

Margarete Koppers: Oliver Reetz,

Andreas Merx: Lichtschmiede München e.V.,

Eren Ünsal: Alexander Blum,

Aliyeh Yegane: privat,

Ruta Yemane: David Ausserhofer,

Nuran Yigit: Derya Ovali

Redaktionsschluss: Januar 2016

[www.gruene-fraktion-berlin.de/vielfalt-konkret](http://www.gruene-fraktion-berlin.de/vielfalt-konkret)