

16. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses können über die Internetseite

www.parlament-berlin.de (Startseite>Parlament>Plenum>Drucksachen) eingesehen und abgerufen werden.

Der Senat von Berlin
IntArbSoz – LADS 6
Telefon: 9028 (928) 1856

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit
Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen

--

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

1. Positionierung des Senats gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung:

Vielfalt und Weltoffenheit sind wichtige Kennzeichen der Metropole Berlin. Menschen aus 186 Staaten leben hier und mehr als 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sind in Berlin angesiedelt. In dieser Vielfalt liegen Chancen, Herausforderungen und Verpflichtungen zugleich.

Zu den Herausforderungen und Verpflichtungen zählt es, Verschiedenheit anzuerkennen und sich konsequent für die Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung einzusetzen. Das hier vorgelegte Maßnahmenpaket für einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Berliner Verwaltung leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Es handelt sich um ein erstes Ergebnis in einem fortlaufenden Prozess. Der Fortgang des Prozesses steht unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit der Maßnahmen. Diese müssen sich im Rahmen der vorhandenen Ansätze und der Finanzplanung bewegen.

Der Berliner Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist politische Botschaft und Handlungsorientierung zugleich. Ziel ist es, einen an konkreten Maßnahmen orientierten Beitrag der Berliner Verwaltung zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung zu leisten. Der hier vorgelegte Landesaktionsplan für Berlin ist zudem ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus.

Die Berliner Verwaltung hat sich bereits in einer Vielzahl von Handlungsfeldern aktiv gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung engagiert. Das vorliegende Maßnahmenpaket soll diese Bemühungen verstärken.

Im Zuge der Erstellung des vorliegenden Aktionsplanes hat der Berliner Senat eng mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren zusammen gearbeitet. Diese haben durch ihr Engagement und ihre konstruktive Kritik dazu beigetragen, dass der Landesaktionsplan in seiner jetzigen Form vorliegt. Es ist auch zukünftig wichtig, Akteurinnen und Akteure der Zivilgesellschaft mit ihrer Expertise aus der täglichen Antidiskriminierungsarbeit für die Weiterentwicklung und Implementierung von Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung einzubeziehen.

Wie zahlreiche Studien¹ belegen, sind Rassismus und Diskriminierung gesellschaftliche Problemlagen, die auch in der „Mitte der Gesellschaft“ gegenwärtig sind. Aus diesem Grund ist die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in jedweder Form nicht nur Aufgabe der Verwaltung, sondern stellt eine dauerhafte gesamtgesellschaftliche Herausforderung und damit eine wichtige gesamtstädtische Querschnittsaufgabe dar.

Der Berliner Senat ist sich der Verantwortung bewusst, die der Politik und der öffentlichen Verwaltung in Bezug auf die Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung zukommt. Sensibilität für Rassismus schließt Sprache mit ein: daher wird der Berliner Senat prüfen, inwiefern der umstrittene Begriff der „Rasse“ in Gesetzen und Veröffentlichungen vermieden werden kann.

Mit dem hier angestoßenen Prozess ist die Erwartung verbunden, dass in den nächsten Jahren auch außerhalb der Verwaltung verstärkte Anstrengungen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung unternommen werden.

Das Land Berlin wird weiterhin einen aktiven Beitrag zur Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung und Wertschätzung leisten und signalisieren, dass es keinerlei Akzeptanz gegenüber Vorstellungen und Praktiken gibt, die ethnische und rassistische Diskriminierungen zur Folge haben.

2. Vorgehensweise

Die Empfehlung, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung für die Berliner Verwaltung zu erstellen, wurde im Juni 2007 vom Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen beschlossen. Diese Empfehlung hat der Senat aufgegriffen und der, bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales angesiedelten, Landesantidiskriminierungsstelle die Federführung für die Erstellung übertragen.

¹ z. B. Heitmeyer (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 8., Suhrkamp 2010; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung im Alltag – Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft, Nomos 2008.

Das zentrale Ziel des Berliner Aktionsplans besteht in der Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung durch die Berliner Verwaltung. In diesem Sinne verfolgt der Landesaktionsplan die folgenden Ziele:

- die Sensibilisierung der Verwaltung für vorhandene Diskriminierungsstrukturen,
- die Bestandsaufnahme vorhandener Strategien und Maßnahmen,
- die Bedarfsermittlung sowie
- die Entwicklung und Umsetzung ergänzender bzw. neuer Maßnahmen.

Der Senat verfolgt bei der Erstellung des Berliner Aktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung einen partizipativen, dialogorientierten und transparenten Ansatz. Dieser basiert auf den folgenden Leitprinzipien: Beteiligung ermöglichen, Kommunikationswege sichern, Qualitätsmanagement umsetzen, Ressourcen beachten und Verbindlichkeit gewährleisten. Dabei lauteten die Leitfragen für den Erstellungsprozess:

- Welche verwaltungs-, politik- und organisationsimmanenten Strukturen müssen verändert werden, um Rassismus und ethnische Diskriminierung zu verhindern?
- Welche konkreten Maßnahmen müssen durchgeführt werden, um Rassismus und ethnischer Diskriminierung präventiv begegnen zu können?

Der Abstimmungsprozess mit den Senatsverwaltungen und NGOs ist konzeptionelles Kernelement und wurde insbesondere mit folgenden Methoden umgesetzt:

- kontinuierliche bilaterale Arbeitstreffen mit den Verantwortlichen der Verwaltungen
- inhaltliche Beteiligung von mehr als 100 NGOs im Rahmen von Workshops
- Einbindung des Migrationsrates in Berlin-Brandenburg in den gesamten Prozess

Als Ergebnis des bisherigen Abstimmungsprozesses ist der in Anlage 1 beigefügte Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung entstanden

3. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Keine

4. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine

5. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und Finanzierungsplan

Die in 2011 im Rahmen des Landesaktionsplans vorgesehenen Maßnahmen werden aus den im HPL 2011 zur Verfügung stehenden Mitteln finanziert. Über die in den Jahren 2012 und 2013 einzusetzenden Ressourcen wird erst im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens beraten und entschieden werden.

Berlin, den 15. März 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Carola B l u h m
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales

Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung



Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen

erstellt von der Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales,
Landesstelle für Gleichbehandlung
– gegen Diskriminierung

10.02.2011



Gliederung

1.	Präambel	S. 03
2.	Arbeitsdefinition von Rassismus und ethnischer Diskriminierung	S. 05
3.	Erstellungskonzept	S. 07
	1. Strategische Einbettung des Landesaktionsplans	S. 08
	2. Abstimmungsprozess mit den Senatsverwaltungen	S. 09
	3. Abstimmungsprozess mit den zivilgesellschaftlichen Akteur/innen	S. 10
	4. Ressourcen	S. 10
4.	Bisherige Arbeitsschritte	S. 11
5.	Nächste Arbeitsschritte	S. 13
	5.1 Begleitung des Prozesses durch eine Steuerungsrunde	S. 13
	5.2 Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung	S. 13
6.	Maßnahmen	S. 14
	6.1. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung	S. 14
	6.2 Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	S. 16
	6.3 Senatsverwaltung für Inneres und Sport	S. 18
	6.4 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	S. 20
	6.5 Senatsverwaltung für Justiz	S. 26
	6.6 Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	S. 27
	6.7 Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	S. 30
	6.8 Senatskanzlei	S. 31
7.	Bestandsaufnahme	S. 33
	7.1. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung	S. 35
	7.2 Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	S. 37
	7.3 Senatsverwaltung für Inneres und Sport	S. 40
	7.4 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	S. 46
	7.5 Senatsverwaltung für Justiz	S. 57
	7.6 Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	S. 62
	7.7 Senatskanzlei	S. 69



1. Präambel

Vielfalt und Weltoffenheit sind wichtige Kennzeichen der Metropole Berlin. Menschen aus 186 Staaten leben hier, und mehr als 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sind in Berlin angesiedelt. In dieser Vielfalt liegen Chancen, Herausforderungen und Verpflichtungen zugleich.

Zu den Herausforderungen und Verpflichtungen zählt es, Verschiedenheit anzuerkennen und sich konsequent für die Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung einzusetzen. Das hier vorgelegte Maßnahmenpaket für einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Es handelt sich um ein erstes Ergebnis in einem fortlaufenden Prozess.

Der Berliner Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist politische Botschaft und Handlungsorientierung zugleich. Ziel ist es, einen an konkreten Maßnahmen orientierten Beitrag der Berliner Verwaltung zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung zu leisten. Der hier vorgelegte Landesaktionsplan für Berlin ist zudem ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus.

Die Berliner Verwaltung hat sich bereits in einer Vielzahl von Handlungsfeldern aktiv gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung engagiert. Das vorliegende Maßnahmenpaket soll diese Bemühungen verstärken.

Im Zuge der Erstellung des vorliegenden Aktionsplanes hat der Berliner Senat eng mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren zusammen gearbeitet. Diese haben durch ihr Engagement und ihre konstruktive Kritik dazu beigetragen, dass der Landesaktionsplan in seiner jetzigen Form vorliegt. Es ist auch zukünftig wichtig, Akteurinnen und Akteure der Zivilgesellschaft mit ihrer Expertise aus der täglichen Antidiskriminierungsarbeit für die Weiterentwicklung und Implementierung von Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung einzubeziehen.

Wie zahlreiche Studien¹ belegen, sind Rassismus und Diskriminierung gesellschaftliche Problemlagen, die auch in der „Mitte der Gesellschaft“ gegenwärtig sind. Aus diesem Grund ist die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in jedweder Form nicht nur Aufgabe der Verwaltung, sondern stellt eine dauerhafte gesamtgesellschaftliche Herausforderung und damit eine wichtige gesamtstädtische Querschnittsaufgabe dar.

¹ z. B. Heitmeyer (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 8., Suhrkamp 2010; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierung im Alltag – Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft, Nomos 2008.



Der Berliner Senat ist sich der Verantwortung bewusst, die der Politik und der öffentlichen Verwaltung in Bezug auf die Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung zukommt. Sensibilität für Rassismus schließt Sprache mit ein: daher wird der Berliner Senat prüfen, inwiefern der umstrittene Begriff der „Rasse“ in Gesetzen und Veröffentlichungen vermieden werden kann.

Mit dem hier angestoßenen Prozess ist die Erwartung verbunden, dass in den nächsten Jahren auch außerhalb der Verwaltung verstärkte Anstrengungen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung unternommen werden.

Das Land Berlin wird weiterhin einen aktiven Beitrag zur Etablierung einer Kultur der Antidiskriminierung und Wertschätzung leisten und signalisieren, dass es keinerlei Akzeptanz gegenüber Vorstellungen und Praktiken gibt, die ethnische und rassistische Diskriminierungen zur Folge haben.



2. Arbeitsdefinitionen

Kurzdefinition:

Dem „Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“² von 1965 zufolge kann diese Form der Diskriminierung als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung definiert werden, „die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“

Rassistische Diskriminierung knüpft häufig an die wahrgenommene Hautfarbe von Menschen oder ihre äußere Erscheinung an. Opfer rassistischer und ethnischer Diskriminierung werden aber auch Menschen aufgrund der ihnen (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihres Migrationshintergrund, ihrer Sprache, ihrer Religion oder Weltanschauung. Rassismus als Ideologie unterteilt Menschen in homogene Gruppen und bewertet die so konstruierten Gruppen als höherwertig bzw. minderwertig.

Ethnische und rassistische Diskriminierungen sind nicht einfach voneinander abzugrenzen. Oftmals werden die beiden Begriffe synonym verwendet. Rassismus zeigt sich heutzutage nicht mehr nur in Form von biologistischen Erklärungsmustern („Rassekonstruktionen“), sondern vermehrt in der Form, dass (angebliche) kulturelle Unterschiede zur Begründung von Abwertung und Ausgrenzung bestimmter Gruppen herangezogen werden.

Grundlage von Rassismus und ethnischer Diskriminierung ist die Bewertung von Unterschieden zwischen Menschen oder Gruppen als wesensmäßig andersartig, minder- oder höherwertig. Die UNESCO hat bereits 1950 darauf hingewiesen, dass die Terminologie „Rasse“ für einen sozialen Mythos steht, der ein enormes Ausmaß an Gewalt verursacht hat.³

Rassismus und ethnische Diskriminierung müssen im jeweiligen gesellschaftlichen Zusammenhang und unter Berücksichtigung bestehender Machtverhältnisse betrachtet werden. Eine wesentliche Komponente rassistischer und ethnischer Diskriminierung ist die des strukturellen Ungleichgewichts in der Definitionsmacht

²„International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination“, in Kraft getreten 1969. Im Text wird der offizielle deutsche Titel des Abkommens zitiert. In diesem Kontext soll darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Gesetzestexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten problematisch ist (vgl. ADVD (2009): Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, sowie Cremer, Hendrik (2008): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Policy Paper Nr. 10 des Deutschen Instituts für Menschenrechte. Bielefeld. Einsehbar über: http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/488/d81_v1_file_48b3bc51eb1d9_pp_rasse.pdf

³ UNESCO Statement on Race, Paris 1950, in: Lawson, Edward, Encyclopedia of Human Rights, Second Edition, 1996, S. 1216 f., para 14. Ebenso verfügbar unter: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001282/128291eo.pdf>. (09.02.2010)



über Normalität und Abweichung, über Anerkennung und Abwertung zwischen denen, die Rassismus und ethnische Diskriminierung ausüben und denen die davon negativ betroffen sind. Hieraus können soziale und ökonomische Ungleichheits- und Machtverhältnisse resultieren, die Rassismus und ethnische Diskriminierung verfestigen. Rassistische und ethnische Diskriminierung sind zugleich mit der Annahme einer Höherwertigkeit derjenigen Gruppe verknüpft, von deren Position aus rassistische Abwertungen stattfinden.

Rassistische und ethnische Diskriminierungen können sich mit Abwertung, Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen aufgrund des sozialen Status, des Familienstandes, des Aufenthaltsstatus, des Geschlechts, der körperlichen und psychischen Konstitution, des Alters, der sexuellen Identität und vielen weiteren Aspekten verbinden. Menschen können Opfer von unterschiedlichen Diskriminierungen gleichzeitig sein. Aufgrund mehrdimensionaler Diskriminierungen können sie jeweils unterschiedlich von Rassismus betroffen sein. Dementsprechend kann es keine einfache, einheitliche Definition von Rassismus geben. Vielmehr ist von einer Vielzahl von Rassismen bzw. von Rassismus und ethnischer Diskriminierung als Phänomenen mit unterschiedlichsten Ausprägungen auszugehen. Den verschiedenen Ausprägungen von Rassismus sind die folgenden Mechanismen gemeinsam: eine Aberkennung grundlegender Rechte auf Gleichbehandlung, eine Verletzung der Würde, Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, und/oder die soziale wie ökonomische Marginalisierung von einzelnen Menschen oder von Gruppen.

Rassismus und ethnische Diskriminierung können als direkte oder indirekte – d.h. als unmittelbare oder mittelbare – Form der Diskriminierung in Erscheinung treten. Als unmittelbare Form finden sie sich in Handlungen und (Gewalt)Taten, Äußerungen oder Einstellungen Einzelner oder von Gruppen. Rassismus und ethnische Diskriminierung finden mittelbar statt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen oder Gruppen wegen eines oder mehrerer der genannten Merkmale benachteiligen. Zudem kann rassistische und ethnische Diskriminierung durch Regeln oder Zustände in einer Gesellschaft, sowie durch amtliche (Sprach)Regelungen und Verwaltungshandeln, strukturelle Verfestigungen erfahren.⁴

⁴ Vgl. Menschenrechtsbericht 2008 der Stadt Nürnberg.



3. Erstellungskonzept

Die Empfehlung, einen Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung für die Berliner Verwaltung zu erstellen, wurde im Juni 2007 vom Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen beschlossen. Diese Empfehlung hat der Senat aufgegriffen und der, bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales angesiedelten, Landesantidiskriminierungsstelle die Federführung für die Erstellung übertragen.

Das zentrale Ziel des Berliner Aktionsplans besteht in der Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung durch die Berliner Verwaltung. Das hier vorgelegte erste Maßnahmenpaket fokussiert in erster Linie auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen. Dabei verfolgt der Landesaktionsplan die folgenden Ziele:

- die Sensibilisierung der Verwaltung für vorhandene Diskriminierungsstrukturen,
- die Bestandsaufnahme bereits vorhandener Strategien und Maßnahmen,
- die Bedarfsermittlung sowie
- die Entwicklung und Umsetzung ergänzender bzw. neuer Maßnahmen.

Der Senat verfolgt bei der Erstellung des Berliner Aktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung einen partizipativen, dialogorientierten und transparenten Ansatz. Dieser basiert auf den folgenden Leitprinzipien: Beteiligung ermöglichen, Kommunikationswege sichern, Qualitätsmanagement umsetzen, Ressourcen beachten und Verbindlichkeit gewährleisten. Dabei lauteten die Leitfragen für den Erstellungsprozess:

- Welche verwaltungs-, politik- und organisationsimmanenten Strukturen müssen verändert werden, um Rassismus und ethnische Diskriminierung zu verhindern?
- Welche konkreten Maßnahmen müssen durchgeführt werden, um Rassismus und ethnischer Diskriminierung präventiv begegnen zu können?

Auf Grundlage einer von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenen Expertise und den Empfehlungen des Landesbeirates wurden zunächst die folgenden Handlungsfelder in den Fokus genommen: Arbeit, Bildung, Frauen, Gesundheit, Polizei, Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, Antidiskriminierung, Integration, Justiz, Öffentlichkeitsarbeit, Soziales, Wohnungsmarkt, Wirtschaft.

Der Abstimmungsprozess mit den Senatsverwaltungen und NGOs ist konzeptionelles Kernelement und wurde insbesondere mit folgenden Methoden umgesetzt:

- kontinuierliche bilaterale Arbeitstreffen mit den Verantwortlichen der Verwaltungen
- inhaltliche Beteiligung von mehr als 100 NGOs im Rahmen von Workshops
- Einbindung des Migrationsrates in Berlin-Brandenburg in den gesamten Prozess



3.1 Strategische Einbettung des Landesaktionsplanes

Mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus werden bereits bestehende Maßnahmen bezogen auf dieses Themenfeld ergänzt. In diesem Themenfeld sind insbesondere die folgenden Maßnahmen zu nennen:

Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung

Die Städte-Koalition ist eine Initiative der UNESCO, die 2004 gestartet wurde. Das Ziel besteht darin, ein internationales Netzwerk von Städten einzurichten, die sich gemeinsam für einen wirkungsvollen Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung einsetzen. Berlin ist 2006 der Städte-Koalition beigetreten und hat sich damit auf einen Zehn-Punkte Aktionsplan gegen Rassismus verpflichtet. Dabei sprechen die Punkte 5 und 6 des Aktionsplans direkt auch die Verwaltung an. So wird unter Punkt 5 die Stadt als Förderin gleicher Chancen und unter Punkt 6 als Arbeitgeberin und Dienstleisterin angesprochen. Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist Teil des lokalen Beitrags Berlins zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus.

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 in Deutschland initiiert. Berlin hat die Charta 2007 unterschrieben. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren“ - unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Der Landesaktionsplan ist auch in diesem Zusammenhang ein wichtiger Beitrag Berlins zur Umsetzung der Ziele der Charta der Vielfalt.

Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus

Das Programm unterstützt vielfältige Anstrengungen gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Die Basis des Berliner Konzeptes besteht in der Unterstützung von Initiativen und Projekten. Die allgemeinen Ziele des Landesprogramms - Förderung einer Kultur der Demokratie, Anerkennung und des Respekts - decken sich mit den Zielen des Landesaktionsplanes gegen Rassismus. Das Landesprogramm und der Landesaktionsplan ergänzen sich konzeptionell: Der LAP zielt auf Maßnahmen in den Verwaltungen ab, während das Landesprogramm auf die Stärkung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure fokussiert.

Das Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz

Chancengerechtigkeit und Teilhabe für Alle und die Möglichkeit, sich mit den individuellen Potenzialen einbringen zu können, sind die Voraussetzung für eine prosperierende, friedliche und gerechte Weiterentwicklung der Einwanderungsstadt Berlin. Darum hat der Senat ein Gesetz zur Regelung von Partizipation und



Integration vorgelegt. Eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund soll damit auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden. Mit diesem Gesetz wird auch für alle politischen Handlungsfelder das Prinzip der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen und sozialen Diensten gesetzlich festgeschrieben werden. Das Partizipations- und Integrationsgesetz ist am 09. Dezember im Abgeordnetenhaus verabschiedet worden. Der vorliegende Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung unterstützt mit seiner Ausrichtung die Ziele des Partizipations- und Integrationsgesetzes.

3.2 Abstimmungsprozess mit den Senatsverwaltungen

Im August 2009 hat die LADS damit begonnen, mit den Senatsverwaltungen bezüglich der Erstellung des Berliner Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung für die Berliner Verwaltung Kontakt aufzunehmen.

In der Zeit von September 2009 bis Februar 2010 wurden bilaterale Arbeitsgespräche in den jeweiligen Senatsverwaltungen geführt, um konkrete Maßnahmen in Bezug auf den LAP zu entwickeln.

Der von den Senatsverwaltungen erstellte Entwurf eines Maßnahmenpaketes wurde an den Migrationsrat Berlin-Brandenburg, der den Beteiligungsprozess der NGOs koordiniert, mit Bitte um Kommentierung und Ergänzung weiter geleitet. Im Rahmen einer vom Migrationsrat organisierten Fachveranstaltung, an der mehr als 100 Akteur/innen teilnahmen, wurden weitere Empfehlungen gesammelt. Diese wurden von den NGOs im Anschluss an die Fachveranstaltung in einem Gesamtpapier mit dem Titel „Empfehlungen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen“ zusammengefasst und an die LADS übermittelt.

Die Empfehlungen der zivilgesellschaftlichen Akteur/innen wurden von den jeweils zuständigen Verwaltungen dahingehend geprüft, ob ggf. aus diesem Paket weitere Maßnahmen in den bestehenden Maßnahmenkatalog übernommen werden können.

Darüber hinaus haben die Häuser eine Bestandsaufnahme mit einer Darstellung von aktuellen oder in den letzten zwei Jahren durchgeführten Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung vorgelegt. Die Bestandsaufnahme bezieht sich somit auf den Zeitraum 2008 bis 2010.

Bei der Festlegung des Erstellungskonzeptes für den LAP wurde die Einbindung der Bezirksebene mit den Senatsverwaltungen mehrfach thematisiert. Diesbezüglich wurde festgehalten, dass die Einbindung der Bezirke unverzichtbar ist, da sie im Zusammenhang mit zahlreichen Maßnahmeempfehlungen der NGOs direkt angesprochen sind. Daher fand eine Verständigung darüber statt, dass die einzelnen Senatsverwaltungen bei Empfehlungen in ihrem Handlungsbereich, die auch



die Bezirke betreffen, diese möglichst intensiv einbinden. Eine weitere Sensibilisierung für die Zielsetzungen und Maßnahmen ist für die nächste Prozessphase vorgesehen. Als Vorbereitung hierauf, hat die LADS ein Kooperationsgespräch mit der Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Integrationsbeauftragten geführt. Ferner wurde der LAP im Migrationsbeirat des Bezirkes Charlottenburg-Wilmersdorf sowie im Integrationsbeirat des Bezirkes Pankow, auf Einladung der dortigen Verwaltungsakteure, vorgestellt und diskutiert.

3.3 Abstimmungsprozess mit den zivilgesellschaftlichen Akteur/innen

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales legt großen Wert auf die Zusammenarbeit mit Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft. Diese Grundhaltung lag dem gesamten Erstellungsprozess des LAP zugrunde. Die Vertreter/innen der Zivilgesellschaft waren die ersten, die im Rahmen von Workshops von der LADS in den Prozess einbezogen wurden. Zu diesen Workshops wurden alle der LADS bekannten Organisationen eingeladen, die sich in Berlin gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung engagieren. Die Workshops dienten dazu:

- die Erwartungen der NGO Akteur/innen in Bezug auf den LAP zu klären,
- eine gemeinsame Definitionen grundlegender Begriffe zu entwickeln,
- die für den LAP relevanten Handlungsfelder festzulegen und
- das Verfahren der laufenden Einbindung der NGO Akteur/innen abzustimmen.

Im Ergebnis dieses Abstimmungsprozesses übernahm der Migrationsrat in Berlin-Brandenburg von September 2009 bis Juni 2010 die Koordination des Abstimmungsprozesses mit den zivilgesellschaftlichen Akteur/innen zum LAP. Der Berliner Senat begrüßte das diesbezügliche Engagement des Migrationsrates in Berlin-Brandenburg und betonte die Notwendigkeit, dass den zivilgesellschaftlichen Akteur/innen ein selbst organisierter Raum zu Verfügung stand, in dem sie ihre Position und ihren Beitrag zum LAP abstimmen konnten.

Nicht zuletzt war die AG Antidiskriminierung des Landesbeirates für Integrations- und Migrationsfragen eine wichtige Partnerin, insbesondere bei der Erstellung der ersten Eckdaten für das Rahmenkonzept des Berliner Aktionsplans.

3.4 Ressourcen

Die in 2011 im Rahmen des Landesaktionsplans vorgesehenen Maßnahmen werden aus den im HPL 2011 zur Verfügung stehenden Mitteln finanziert. Über die in den Jahren 2012 und 2013 einzusetzenden Ressourcen wird erst im Rahmen Haushaltsplanaufstellungsverfahren beraten und entschieden werden.



4. Bisherige Arbeitsschritte

Mai 09	Entwicklung von Eckdaten für den Erstellungsprozess des LAP gemeinsam mit der AG Antidiskriminierung des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen, Präsentation der geplanten Vorgehensweise, Diskussion und Empfehlungen aus der AG
Jun 09	Erster Workshop zum LAP mit NGO Vertreter/innen mit dem Ziel der Information zum Hintergrund des LAP, der Klärung des Rahmens der Zusammenarbeit und Diskussion über notwendige Handlungsfelder
Aug 09	Zweiter Workshop zum LAP mit NGO Vertreter/innen mit dem Ziel des Austausches über Definitionen von Rassismus und zentraler Eckdaten des LAP sowie Festlegung der Handlungsfelder für die erste Phase
Sep 09	Der Migrationsrat in Berlin-Brandenburg übernimmt die Koordination der Akteur/innen der Zivilgesellschaft, um den Beitrag der NGOs zum LAP zu erarbeiten; Beginn bilateraler Gespräche mit Senatsverwaltungen mit dem Ziel der a) Bestandsaufnahme und Festlegung der Handlungsfelder b)Maßnahmeentwicklung mit Ansprechpersonen der Verwaltungen
Nov 09	Durchführung einer Expertise „Handlungsfelder der Verwaltung zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung mit Fokus auf Aspekte, die die Berliner Verwaltung betreffen“ mit dem Ziel der: <ul style="list-style-type: none">• Analyse vorhandener Berichte zu der Thematik• Ermittlung weiterer Handlungsfelder und Maßnahmen für den LAP
Feb 10	Berichterstattung Senatorin Bluhm über den Sachstand zum LAP an den Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen
Mär 10	Fertigstellung eines ersten Entwurfes des LAP von Verwaltungsseite
Apr 10	Fachveranstaltung des Migrationsrates in Berlin-Brandenburg: Mehr als 100 NGOs prüfen den Verwaltungsentwurf und entwickeln in themenbezogenen Initiativgruppen weitere Empfehlungen
Apr 10	NGO Beitrag zum LAP wird der LADS vom Migrationsrat in Berlin-Brandenburg vorgelegt
Mai 10	Arbeitstreffen zwischen der LADS und der Initiativgruppe des Migrationsrates zur finalen Abstimmung der NGO Empfehlungen
Jun 10	NGO Empfehlungen und Bestandsaufnahme an die SVs: Bitte um Prü-



fung und ggf. Aufnahme weiterer Maßnahmen, Frist 6 Wochen

Jun 10

Beratungsrunde der Ansprechpersonen der Verwaltung zum Landesaktionsplan mit dem Staatssekretär für Soziales und der LADS

Aug 10

Abschluss des Abstimmungsprozesses innerhalb und zwischen den Senatsverwaltungen,
Redaktionelle Überarbeitung des LAP durch die LADS

Sep 10

Vorlage des Berliner Aktionsplanes im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen

Dez 10

Konzeptionierung der im Landesbeirat beschlossenen AG

Jan 11

Fertigstellung der Senatsvorlage zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung für die Berliner Verwaltung, Berichterstattung im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen



5. Nächste Arbeitsschritte

Jan 11	Beginn der Implementierung des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungskontexten der Berliner Verwaltung
Feb 11	Senatsbeschluss zum Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungskontexten der Berliner Verwaltung
Mar 11 -Okt 11	Treffen der im Landesbeirat beschlossenen Arbeitsgruppe zum Landesaktionsplan mit dem Ziel der Weiterentwicklung des Landesaktionsplans unter Einbeziehung der Bezirke, Durchführung einer Steuerungsrunde zur Begleitung der Implementierungsphase
Okt/ Nov 11	Vorlage einer Weiterentwicklung des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung

5.1 Begleitung des Prozesses durch eine Steuerungsrunde:

Der Implementierungsprozess wird durch eine Steuerungsrunde begleitet und koordiniert. In der Steuerungsrunde sollen Verwaltungsmitarbeiter/innen und beratend auch zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure vertreten sein.

5.2. Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungskontexten der Berliner Verwaltung

Wie bereits an anderen Stellen in diesem Dokument festgehalten handelt es sich bei der Erstellung und Implementierung eines Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung um einen fortlaufenden Prozess.



6. Maßnahmen

1. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Gesellschaftliche Teilhabe setzt Bildung voraus. Inklusive Bildung ist damit ein Anspruch, an dem sich eine Einwanderungsgesellschaft messen lassen muss. In diesem Zusammenhang erfüllt die Schule eine zentrale Rolle nicht nur als Lern- sondern auch als Sozialisationsinstanz. Schule ist ein wichtiger Ort, um Akzeptanz und den Umgang mit Unterschieden nachhaltig zu erlernen. Grundlage hierfür ist eine schulische Haltung der Nichtakzeptanz von Diskriminierung und Rassismus. Im Rahmen des Berliner Aktionsplans wird die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Bildung

Ziel: Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung an Schulen

1.1 Maßnahme: Fortbildung von Schulen und Lehrkräften

Schulen und ihre Lehrkräfte werden zum Thema Rassismus und ethnische Diskriminierung im Rahmen des Fortbildungsbereichs „Demokratische Schulkultur“ fortgebildet und beraten. Es sollen konkrete Module entwickelt werden und vorhandene Lehrmaterialien besser beworben werden. Der Schwerpunkt der Fortbildungen soll dabei auf der Prävention von und dem Umgang mit Diskriminierungen in der Schule liegen.

Zeitfenster: 2011-2013

1.2 Maßnahme: Ergänzung der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern

Für den Vorbereitungsdienst (2. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung) wird im Rahmen der Modularisierung ein Baustein zur Kompetenzerweiterung erstellt.

Zeitfenster: 2011-2013

1.3 Maßnahme: Information der Schulen zum Thema Diskriminierung verbessern

Die Broschüre „Notfallpläne für Berliner Schulen“ wird derzeit überarbeitet und ihr Handlungsleitfaden zum Umgang mit extremistischen Straftaten wird aktualisiert. Neu aufgenommen werden Hinweise auf das AGG und ein Merkblatt zu Diskriminierung.

Zeitfenster: 2012



Ziel: Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten im Schuldienst

1.4 Maßnahme: Seminare und Camps zur Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund

Es sollen mehr Lehrkräfte mit Migrationshintergrund für den Schuldienst gewonnen werden. Dies wäre über Wochenendseminare oder Schülercamps möglich, in denen über den Einstieg ins Lehramtsstudium und in die Tätigkeit als Lehrkraft informiert wird.

Zeitfenster: fortlaufend



2. Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

Ein zentrales Anliegen der Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz besteht in der Verbesserung und dem Erhalt der Gesundheit der Berliner Bevölkerung. Um allen Bürgern gleichermaßen Zugang zu den Angeboten von Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitsversorgung zu ermöglichen, ist dabei die Vielfalt der Berliner Bevölkerung zu berücksichtigen. Im Rahmen des LAP möchte die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Gesundheit

Ziel: Bereitstellung kultursensibler, mehrsprachiger Aufklärungsmaterialien

2.1 Maßnahme: Übersetzung und Erstellung mehrsprachiger Informationen

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz stellt sicher, dass von ihr publiziertes Aufklärungs- und Beratungsmaterial kultursensibel ist und daraufhin überprüft wird, ob eine mehrsprachige Version für die Ziel- und Zweckerfüllung erforderlich ist.

Zeitfenster: 2012-2013

Ziel: Verbesserung der Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten

2.2 Maßnahme: Prüfung der Möglichkeiten einer längerfristigen Absicherung des Vermittlungsdienstes des Gemeindedolmetschdienstes

Bisher wurde der Vermittlungsdienst des Gemeindedolmetschdienstes aus Mitteln des öffentlichen Beschäftigungssektors finanziert. Über eine weitere Finanzierung wird erst im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens beraten und entschieden werden.

Zeitfenster: 2012 fortlaufend

Ziel: Sicherstellung des diskriminierungsfreien Zugangs zur gesundheitlichen Basisversorgung für Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität

2.3 Maßnahme: Einrichtung einer Dialogplattform

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz richtet einen Runden Tisch ein, an dem gemeinsam mit Flüchtlingsorganisationen, Berliner Behörden sowie Akteuren des städtischen Gesundheitswesens ein „Berliner Modell zum diskriminierungsfreien Zugang zur gesundheitlichen Basisversorgung für Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität“ erarbeitet werden soll.

Zeitfenster: fortlaufend



Ziel: Prävention von Rassismus und ethnischer Diskriminierung innerhalb bestehender Arbeits- und Kooperationskontexte

2.4 Maßnahme: Thematisierung in bestehenden Arbeitskontexten

Im Sinne eines Antidiskriminierungs-Mainstreamings thematisiert die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz die Notwendigkeit von zielgruppenspezifischer Arbeit und der Auseinandersetzung mit Rassismus und ethnischer Diskriminierung in bestehenden Arbeitsgruppen, Gremien und Treffen. Sie wird insbesondere darauf achten, dass diese Aspekte im Rahmen der Landesgesundheitskonferenz regelmäßig Beachtung finden. Wichtige Themen sollen dabei mögliche Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund, Offenheit gegenüber anderen religiösen Zielgruppen sowie der Einsatz und die Finanzierung von Sprach- und Kulturmittlung innerhalb der jeweiligen Einrichtungen sein.

Zeitfenster: fortlaufend



3. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Die Berliner Polizei führt seit Jahren Maßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Polizistinnen und Polizisten durch, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Rassismus und andere Formen der Diskriminierung zu sensibilisieren. Für die Berliner Polizei verantwortlich, beteiligt sich die Senatsverwaltung für Inneres und Sport auch deshalb an der Umsetzung des LAP, um diese langjährigen Maßnahmen noch intensiver in den öffentlichen Raum zu kommunizieren und weiter zu voranzutreiben.

Handlungsfeld Ressortübergreifende Personalentwicklung

Ziel: Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung

3.1 Maßnahme: Angebot von Fortbildungen

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport bietet ihren Beschäftigten politikfeldbezogene, auf Bedarfe und Anlässe abgestimmte und die unterschiedlichen Voraussetzungen beachtende Fortbildungen zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung an.

Zeitfenster: 2011

Handlungsfeld Polizei

Ziel: Förderung des Dialogs mit der Zivilgesellschaft zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung

3.2 Maßnahme: Etablierung einer Arbeitsgruppe

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport richtet eine Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen der Polizei, der LADS, der Zivilgesellschaft und weiteren, thematisch passenden Expertinnen und Experten ein, um die folgenden Themen zu bearbeiten:

- Austausch über eine verbindliche Definition von Diskriminierung und Rassismus
- Austausch über Möglichkeiten, Diskriminierungen, die der Polizei gemeldet werden, statistisch gesondert zu erfassen
- Austausch zur Vermittlung bei Konflikten nach Polizeieinsätzen. Einzelne Beobachtungen von polizeilichen Eingriffen können gemeinsam diskutiert werden und somit mehr Vertrauen und gegenseitiger Respekt als Basis der Zusammenarbeit geschaffen werden.
- Konfliktfeld subjektiv empfundener Diskriminierung im Zusammenhang mit polizeilichen Maßnahmen gegenüber Angehörigen einzelner Bevölkerungsgruppen.



Zeitfenster: Beginn 2011

Handlungsfeld Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten

Ziel: Ausbau des mehrsprachigen Internetangebots des LABO

3.3 Maßnahme: Übersetzung von Informationen in die in Berlin am häufigsten vertretenen Sprachen

Das LABO – die Ausländerbehörde – wird sein mehrsprachiges Angebot im Internet sukzessive ausbauen. In diesem Jahr soll dies bei 50 % liegen. Sofern sich die Informationen nicht an einen abgrenzbaren Kundenkreis richten, soll eine Übersetzung in die in Berlin nach Auswertung des LABO am häufigsten vertretenen Sprachen Englisch, Türkisch und Russisch angeboten werden.

Zeitfenster: 2010-2011



4. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales setzt auf Arbeit und Ausbildung, auf den sozialen Zusammenhalt in den Berliner Kiezen und darauf, dass sich alle in der Stadtgemeinschaft gut aufgehoben fühlen können. Eine wichtige Voraussetzung um soziale Teilhabe und Chancengleichheit zu gewährleisten besteht darin, Diskriminierungen abzubauen, Gemeinsamkeiten zu betonen und Unterschiede anzuerkennen. Im Rahmen des LAP möchte die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Ressortübergreifende Personalentwicklung

Ziel: Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung

4.1 Maßnahme: Angebot von Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende

Die LADS bietet Diversity Trainings zum Schwerpunkt ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung an. Zunächst sind 3 solcher Trainings für insgesamt ca. 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant. Bei Bedarf kann ein viertes Training angeboten werden.

Zeitfenster: 2011

4.2 Maßnahme: Konzeption von passgenauen Trainingsangeboten für Verwaltungsmitarbeitende

Die LADS konzipiert nach Bedarf mit den jeweiligen Senatsverwaltungen gezielt auf die Häuser abgestimmte Diversity-Trainings und unterstützt die Häuser bei der Umsetzung der Trainings durch fachliche Beratung und Vermittlung von Trainer/innen für das Themenfeld.

Zeitfenster: fortlaufend

Handlungsfeld Antidiskriminierung

Ziel: Aufklärung, Sensibilisierung und Information

4.3. Maßnahme: Beitrag zur Ausbildung der Landespolizeischule

Die LADS führt Diversity-Ausbildungsmodulen für alle Auszubildende der Landespolizeischule durch. Pro Ausbildungsjahrgang werden 6-8 Klassen geschult.

Zeitfenster: fortlaufend

4.4 Maßnahme: Durchführung von zwei Fachveranstaltungen



Die LADS führt zwei Fachveranstaltung zum Thema Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung in der öffentlichen Verwaltung gemeinsam mit Verwaltungsverantwortlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren durch.

Zeitfenster: 2012-2013

4.5 Maßnahme: Kampagne und andere öffentlichkeitswirksame Aktionen

Das Thema Rassismus und ethnische Diskriminierung ist bereits in die aktuell laufende Kampagne der LADS „Diskriminierung hat viele Gesichter“ eingebettet. Die LADS wird zukünftig diesen Themenbereich noch stärker in den Fokus der Kampagne und öffentlichkeitswirksamer Aktionen rücken.

Zeitfenster: 2011 fortlaufend

4.6 Maßnahme: Initiative zur Streichung des Begriffs der „Rasse“ aus der Berliner Verfassung und Berliner Ländergesetzen

Die LADS wird eine Initiative anstoßen, den Begriff der „Rasse“ aus Berliner Gesetzestexten zu streichen. In diesem Zusammenhang wird sich die LADS in erster Linie darum bemühen, diesen Begriff innerhalb der Berliner Verfassung zu ersetzen.

Zeitfenster: 2011

Ziel: Koordinierung des Umsetzungsprozesses des LAP

4.7 Maßnahme: Einrichtung einer Steuerungsgruppe

Die LADS richtet im ersten Halbjahr 2011 eine Steuerungsgruppe ein, die die Implementierungsphase des LAP begleiten wird, und übernimmt deren laufende Koordination.

Zeitfenster: 2011 fortlaufend

4.8 Maßnahme: Gewährleistung der Weiterentwicklung und Umsetzung des Landesaktionsplans

Über die Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Gewährleistung der Weiterentwicklung und Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung wird im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens beraten und entschieden.

Zeitfenster: 2012 fortlaufend

Ziel: Vernetzung und Qualitätssicherung von Diversity und Antidiskriminierungs-Maßnahmen der Verwaltung

4.9 Maßnahme: Durchführung Projekt „Berlin - Stadt der Vielfalt“

Das Land Berlin hat im Rahmen seiner Verwaltungsmodernisierungsprozesse Mittel für das von der LADS beantragte Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ bereitgestellt, um die bisherigen Diversity-Prozesse zu bündeln, wei-



terzuentwickeln und zu optimieren. Ziel des Projektes ist die Bestandsaufnahme, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, die im Bereich Diversity und Antidiskriminierung in der bzw. für die Berliner Verwaltung durchgeführt werden. Das Projekt läuft bis Ende 2011.

Zeitfenster: fortlaufend

4.10 Maßnahme: Vertretung Berlins im Rahmen der Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung

Es gehört zu den Aufgaben der LADS, Berlin in der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung aktiv zu vertreten. Die Entwicklung und Weiterentwicklung eines lokalen Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung und der Austausch hierüber im europäischen Kontext ist ein wichtiger Baustein im Rahmen der in der Städtekoalition eingegangenen Verpflichtungen.

Zeitfenster: fortlaufend

4.11 Maßnahme: Durchführung des EU-Projekts „Cities against racism“

Dieses EU-Projekt verfolgt das Ziel, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit lokaler Strategien gegen Rassismus zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen sollen innovative Good-practice-Beispiele mit europäischen Partnerstädten entwickelt und erprobt werden. Zudem soll die Wirksamkeit dieser Ansätze durch ein zu entwickelndes Monitoringsystem überprüfbar gemacht werden. Beim Austausch von Good-practice-Beispielen geht es nicht nur darum, lokale Ansätze zu verbessern, sondern es sollen auch verallgemeinerbare Empfehlungen und Leitfäden für andere europäische Städte entwickelt werden.

Zeitfenster: 2011-2013

Handlungsfeld Integration

Ziel: Schulung von Mitarbeitenden der JobCenter zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung

4.12 Maßnahme: Angebot von Fortbildungen für Mitarbeitende der JobCenter
Im Rahmen von "bridge - Berliner Netzwerke für Bleiberecht" sind Maßnahmen geplant, um Mitarbeitende der JobCenter für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren. Hierzu gehören:

- Drei Schulungen von Mitarbeitenden der JobCenter zur Sensibilisierung für Diskriminierung
- Erstellung eines Leitfadens für JobCenter zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden der JobCenter und Arbeitsagenturen für das Thema Flüchtlinge/Vorbeugung von Diskriminierung
- Ausländerrechtliche Fortbildung von Mitarbeitenden der JobCenter



- Sensibilisierung von landeseigenen Unternehmen für die Einstellung von Flüchtlingen u. a. durch Veranstaltung eines Runden Tisches und durch Ausbau konkreter Kooperationen.

Zeitfenster: 2010-2013

Ziel: Förderung der interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung

4.13 Maßnahme: Durchführung eines Projektes zur „Entwicklung von Verfahren und Standard“ im Bereich der interkulturellen Personalentwicklung

Ziele des Projektes sind die Reflexion und Klärung über den Gehalt interkultureller Kompetenz in unterschiedlichen Verwaltungskontexten, die Reflexion über die Beförderungsrelevanz der entsprechenden Kompetenzen sowie die Erarbeitung von Standards für aufstiegsrelevante Fortbildungen und die Entwicklung von Fortbildungen für Führungskräfte und Personalvertretungen, die an Auswahlverfahren teilnehmen.

Zeitfenster: Fortführung in 2011

Ziel: Interkulturelle Öffnung der Öffentlichen Verwaltung

4.14 Maßnahme: Weiterführung der Kampagne „Berlin braucht dich“

Die Vielfalt der Berlinerinnen und Berliner ist eine große Stärke und Bereicherung. Auch die öffentliche Verwaltung und die Unternehmen des Landes Berlin sollen diese Vielfalt abbilden. Denn wenn alle ihre Erfahrungen und Fähigkeiten am richtigen Arbeitsplatz einbringen, sind wir insgesamt leistungsfähiger. Doch leider arbeiten hier heute noch immer zu wenige Menschen, die selbst oder deren Familien aus anderen Ländern nach Berlin gekommen sind. Die Kampagne "Berlin braucht dich!" soll dies ändern. Sie spricht Jugendliche, Eltern und Lehrer/innen an. Sie informiert über Ausbildungsmöglichkeiten und bildet ein Netzwerk aus unterstützenden Institutionen. Und sie motiviert die Jugendlichen, sich zu bewerben. Damit zeigt die Kampagne neue Perspektiven auf und leistet ihren Beitrag zu einer vielfältigen, weltoffenen und damit leistungsfähigen Wirtschaft und Verwaltung. Die Kampagne "Berlin braucht dich!" ist eine Initiative des Berliner Integrationsbeauftragten und wird von BQN Berlin koordiniert, dem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin.

Zeitfenster: fortlaufend

Ziel: Förderung einer Kultur des Respekts und Schutz der Demokratie

4.15 Maßnahme: Weiterführung des Berliner Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus:

Das Programm unterstützt vielfältige Anstrengungen gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Die allgemeinen Ziele des Landesprogramms - Förderung einer Kultur der Demokratie, Anerkennung und des Respekts - decken sich mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus.



Der LAP zielt aber stärker auf Maßnahmen in den Verwaltungen ab, während das Landesprogramm auf die Stärkung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure fokussiert.

Zeitfenster: fortlaufend

4.16 Maßnahme: Förderung des Antidiskriminierungsnetzwerks (ADNB) des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (tbb)

Die Förderung einer Kultur des Respekts und Schutz der Demokratie ist als zentrales Handlungsfeld im Berliner Integrationskonzept verankert und wird dort als wesentlicher Pfeiler der Integrationspolitik des Senats beschrieben: „Ohne eine nachhaltige Prävention gegen Diskriminierungen aller Art und den Schutz vor Diskriminierung werden auf Dauer weder Chancengleichheit noch Integration gelingen“. In diesem Kontext fördert der Beauftragte für Integration und Migration das Projekt „Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)“ des „Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e. V.“.

Zeitfenster: fortlaufend

Handlungsfeld Arbeit

Ziel: Stärkung der Diversitykompetenzen der Prüfungsmitglieder der staatlichen Meisterprüfungsausschüsse im Handwerk

4.17 Maßnahme: Runder Tisch der Handwerkskammer Berlin, der SenIAS Landesantidiskriminierungsstelle und der SenIAS, Abt. Arbeit II A 1 (Oberster Landesbehörde für die Berufsbildung)

SenIAS unterstützt gezielt Aktivitäten, z.B. durch Vermittlung eines Fortbildungsangebotes, die darauf abzielen, die Diversitykompetenz der Prüfungsmitglieder der staatlichen Meisterprüfungsausschüsse im Handwerk zu stärken.

Zeitfenster: 2011

Handlungsfeld Soziales

Ziel: Verstetigung und Weiterentwicklung nachhaltiger Projekte gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung

4.18 Maßnahme: Thematisierung in den Stadtteilzentren

Berücksichtigung des Themenfeldes im nächsten Förderzeitraum mit den Stadtteilzentren im Rahmen von „Demokratische Teilhabe und Toleranz der Bürgerinnen und Bürger im Stadtteil stärken“

Zeitfenster: fortlaufend



Ziel: Fortführung der Aktivitäten und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe

4.19 Maßnahme: Förderung und fachliche Begleitung eines speziellen Kompetenzzentrums

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert das Kompetenzzentrum zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe als Referenzstelle zum Thema "Alter und Migration / „kultursensibler Arbeit“, legt zusammen mit den Beteiligten (u. a. Träger/innen, Zuwendungsgeber/innen) jährliche Arbeitsschwerpunkte fest und befördert deren Realisierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Regelmäßig ist z.B. in Absprache mit der Senatsverwaltung der Erfahrungsaustausch der für Altenhilfe in den Bezirken zuständigen Bezirksamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu organisieren, damit aus Fehlern gelernt und gute Ansätze eine breitere Anwendung finden können.

Zeitfenster: fortlaufend

4.20 Maßnahme: Förderung kultursensibler Information älterer Migrantinnen und Migranten

Förderung der Zugänge zu Dienstleistungen in der Pflege für ältere Migrant/innen durch Übersetzung und Vervielfältigung von ausgewählten Informationsmaterialien zur Pflege des Landes bzw. der Berliner Pflegestützpunkte in Hauptsprachen der Migranten und Migrantinnen in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe.

Zeitfenster: 2012

Ziel: Sicherstellung kultursensibler Pflege und Betreuung in Einrichtungen und Wohngemeinschaften

4.21 Maßnahme: Abstimmung von Prüfkriterien für die Anforderung des Wohnteilhabegesetzes

Verständigung und Abstimmung zwischen Heimaufsicht und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales über Möglichkeiten zur Bestimmung und Festlegung von Prüfkriterien zur Wahrung der kulturellen Identität und Selbstbestimmung in betreuten gemeinschaftlichen Wohnformen nach dem Wohnteilhabegesetz (WTG).

Zeitfenster: 2011



5. Senatsverwaltung für Justiz

Im Rahmen des Landesaktionsplanes gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung wird die Senatsverwaltung für Justiz die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Justiz

Ziel: Vermittlung einer offenen und wertschätzenden Haltung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund

5.1 Maßnahme: Initiierung einer Dialogplattform

Die Senatsverwaltung für Justiz wird zusätzlich zum „Runden Tisch für ausländische Inhaftierte“ bei Bedarf Dialogplattformen mit Migrant/innenselbstorganisationen sowie organisierten Interessengruppen zur Erörterung von etwaigen Problemlagen schaffen.

Zeitfenster: ab 2011 bei Bedarf

Ziel: Sensibilisierung von Rechtsreferendar/innen für Diskriminierung und Rassismus

5.2 Maßnahme: Integration eines Diversity-Moduls in die Ausbildung

In der Referendarausbildung wird – vorbehaltlich der Beteiligung der Personalvertretung – ein Modul „Diversity Training“ angeboten.

Zeitfenster: ab 2012

Ziel: Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Justiz

5.3 Maßnahme: Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund

Die Senatsverwaltung für Justiz hat sich in den vergangenen Jahren verstärkt um die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund bemüht. Diese Bemühungen werden fortgesetzt. Bei der Werbung für die Berufe in der Justiz wird die Senatsverwaltung für Justiz auch Maßnahmen ergreifen, um mehr Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Es ist beabsichtigt, dabei auch positive Beispiele mit Einverständnis der betroffenen Personen besonders hervorzuheben.

Zeitfenster: ab 2011



6. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

In die Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung fallen u. a. das Wohnungswesen sowie eine vorausschauende und präventive Stadtentwicklungspolitik. Im Rahmen des Programms *Soziale Stadt* setzt sich die Senatsverwaltung für eine zukunftsfähige Entwicklung wirtschaftlich und sozial benachteiligter Stadtgebiete ein. Unabhängig davon, worauf sich Stadtentwicklungsmaßnahmen im Einzelnen richten, betreffen sie immer auch die Wohn- und Lebensbedingungen vieler Berlinerinnen und Berliner mit Migrationshintergrund. Eine Grundvoraussetzung für ein gutes, soziales Miteinander in Berlin ist sowohl ein diskriminierungsfreier Zugang zu Wohnraum als auch ein diskriminierungsfreies Zusammenleben am Wohnort. Im Rahmen des LAP möchte die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Ressortübergreifende Personalentwicklung

Ziel: Schulung von Beschäftigten und Projektmitarbeitenden zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung

6.1 Maßnahme: Angebot von Diversity-Trainings

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung bietet Diversity-Trainings zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierungen an. Diese Schulungen richten sich zunächst hauptsächlich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung IV und an die Quartiersmanagements.

Zeitfenster: 2011

Handlungsfeld Wohnungsmarkt

Ziel: Erhellung des Dunkelfelds in Bezug auf ethnische und rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

6.2 Maßnahme: Erstellung einer Studie

Bislang gibt es keine größere Studie darüber, wie verbreitet ethnische und rassistische Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt sind. Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung gibt eine Studie in Auftrag, die dieser Frage nachgehen soll. In der Studie sollen zudem Empfehlungen abgegeben werden, wie ethnischer und rassistischer Diskriminierung in Zukunft begegnet werden kann.

Zeitfenster: 2012-2013

Ziel: Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für Menschen, die sich auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert fühlen



6.3 Maßnahme: Unterstützung der Einrichtung einer Anlaufstelle

Nach Auswertung der Studie setzt sich die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung mit Unterstützung der LADS für die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle ein, an die sich Menschen wenden können, die sich auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert fühlen. Die Stelle hat die Aufgabe, Beschwerden zu dokumentieren und in Konflikten vermittelnd einzugreifen.

Zeitfenster: 2013 nach Auswertung der Studie (Maßnahme 6.2)

Ziel: Förderung der Sensibilität von Mitarbeitenden der Wohnungswirtschaft für ethnische und rassistische Diskriminierungen und den Umgang mit Vielfalt

6.4 Maßnahme: Unterstützung von Veranstaltungen der Wohnungswirtschaft

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung unterstützt und regt Veranstaltungen der Wohnungswirtschaft (z.B. in der BBA-Akademie) an, in denen Mitarbeitende in Bezug auf ethnische und rassistische Diskriminierung sensibilisiert und für den Umgang mit Vielfalt geschult werden.

Zeitfenster: 2011 fortlaufend

Ziel: Förderung der Vernetzung und des Dialogs zum Thema ethnische und rassistische Diskriminierung mit Akteur/innen der Wohnungswirtschaft

6.5 Maßnahme: Initiierung des Austauschs zwischen Akteurinnen und Akteuren der Wohnungswirtschaft

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung initiiert die Vernetzung von zentralen Akteur/innen der Wohnungswirtschaft, um sich über das Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt auszutauschen und über allgemeine Konfliktlagen ins Gespräch zu kommen. Bei diesen Treffen soll auch thematisiert werden, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund innerhalb der Wohnungswirtschaft zu erhöhen.

Zeitfenster: 2011 fortlaufend

Ziel: Information zentraler Akteurinnen und Akteure der Wohnungswirtschaft zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

6.6 Maßnahme: Entwicklung und Verbreitung eines Informationsblattes

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung entwickelt ein Informationsblatt zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, das sie zum Beispiel in Form einer Publikation in Mitgliederzeitungen der Wohnungswirtschaft, bei zentralen Akteurinnen und Akteuren bekannt macht.



Zeitfenster: 2011



7. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen setzt im Rahmen des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung die folgenden Maßnahmen um:

Handlungsfeld Wirtschaft, Technologie und Frauen

Ziel: Sensibilisierung der Wirtschaft im Bereich des Diversity Management

7.1 Maßnahme: Weiterentwicklung des Projektes „Diversity Management – ein Gewinn für alle“

Es ist beabsichtigt, dass Projekte wie „Diversity Management – ein Gewinn für alle“ weiterentwickelt werden. Hierzu gehören gezielte Aktivitäten wie Ansprachen und Veranstaltungen von und für Unternehmen zur Stärkung des Gedankens der Vielfalt und der gegenseitigen Akzeptanz.

Zeitfenster: 2011-2012

Ziel: Einbeziehung von Migrantinnen-Organisationen in die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms

7.2 Maßnahme: Fachaustausch mit migrantinnenspezifischen NGOs hinsichtlich der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen innerhalb des GPR

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen hält die Einbeziehung von migrantinnenspezifischen Projekten und Organisationen in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen des GPR für wichtig. Dies gilt auch für Themenfelder, in denen die Zuständigkeit bei anderen Verwaltungen wie beispielsweise der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales liegt. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen praktiziert diesen Austausch über das GPR und seine Maßnahmen bereits in verschiedenen Fachgremien. Zukünftig soll auch das Forum Migrantinnenprojekte einbezogen werden.

Zeitfenster: 2011 fortlaufend



8. Senatskanzlei

Die Senatskanzlei ist der Verwaltungsstab des Regierenden Bürgermeisters von Berlin. Sie unterstützt ihn bei der Planung und Steuerung der Berliner Landespolitik. Die Bedeutung Berlins als weltoffene Metropole, die sich durch die Vielfalt ihrer Bevölkerung auszeichnet, fließt in die Aufgabengebiete der Senatskanzlei ein und findet ihren Ausdruck auch in der Haltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um deren interkulturelle Kompetenzen zu fördern und die Sensibilität für ethnische und rassistische Diskriminierungen zu erhöhen, hat die Senatskanzlei bereits eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt. Im Rahmen des LAP möchte die Senatskanzlei die folgenden Maßnahmen umsetzen:

Handlungsfeld Ressortübergreifende Personalentwicklung

Ziel: Schulung von Beschäftigten zur Sensibilisierung für rassistische und ethnische Diskriminierung

8.1 Maßnahme: Durchführung eines Fortbildungsprogramms zur Diversity-Sensibilisierung

Die Senatskanzlei wird in 2011/2012 ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein freiwilliges Fortbildungsprogramm zur Diversity-Sensibilisierung anbieten. Hier gilt es, den spezifischen Bedürfnissen angepasste Formate zu entwickeln, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsinhalten entsprechend zu qualifizieren. Die vom Beirat an die Berliner Verwaltung gerichtete Empfehlung, in die Anforderungsprofile für Beschäftigte im Land Berlin „interkulturelle Kenntnisse“ aufzunehmen, ist in der Kulturabteilung der Senatskanzlei bereits Praxis. Folglich werden spezifische Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sinnvoll angesehen. Das Berliner Institut für Verwaltungsmanagement bietet Seminare zum Diversity Management an, die allerdings (noch) nicht das Themenfeld „interkulturelle Kulturarbeit/Kompetenz“ im Fokus haben. Hier gilt es den spezifischen Bedürfnissen angepasste Formate zu entwickeln, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kulturabteilung entsprechend zu qualifizieren.

Zeitfenster: 2011-2012

8.2 Maßnahme: Vereinbarung von Diversity-Zielen in Verträgen mit Leitungspersonal von Einrichtungen.

Es ist beabsichtigt, bei allen Verträgen mit dem Leitungspersonal von Einrichtungen (sowohl künstlerischem als auch kaufmännischem) auch Diversity-Ziele zu vereinbaren.

In neu abzuschließende Verträge mit Leitungspersonal wird künftig das Instrument der Zielvereinbarungen integriert. Neben anderen Zielen werden auch Ziele im Bereich Diversity Berücksichtigung finden (a). Dort, wo das Instrument der Zielvereinbarung bereits vertraglich eingeführt ist und Diver-



city-Ziele vereinbart sind, wird deren Umsetzung im Rahmen der Jahresgespräche evaluiert (b).

Zeitfenster:

- a) Die Umsetzung erfolgt laufend.
- b) wird im Rahmen der Jahresgespräche evaluiert.

Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit

Ziel: Sensibilisierung der Öffentlichkeit

8.3 Maßnahme: Aufnahme der Themen Antidiskriminierung und Chancengleichheit in die beBerlin-Kampagne

Im Rahmen der beBerlin-Kampagne plant die Senatskanzlei, das Thema "Zusammenleben in der Stadt" inhaltlich zu vertiefen. Dabei sollen in Bezug auf das Merkmal ethnische Herkunft auch die Themen Antidiskriminierung und Chancengleichheit angesprochen werden. Dies kann zum Beispiel in Form einer Plakatkampagne erfolgen.

Zeitfenster: 2011-2013

Ziel: Förderung von Multilingualität

8.4 Maßnahme: Erstellung eines mehrsprachigen Internet-Auftritts

Die Senatskanzlei strebt an, die für fremdsprachliche Nutzer/innen relevanten Teile ihres Internetauftritts schrittweise auch mehrsprachig bereitzustellen.

Zeitfenster: 2011-2012

8.5 Maßnahme: Prüfung der Möglichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung von Multilingualität in der Senatskanzlei und nachgeordneten Einrichtungen

Die Senatskanzlei prüft, in welchem Umfang Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung von Multilingualität in der Senatskanzlei und in den nachgeordneten Einrichtungen zu finanzieren sind.

Zeitfenster: 2011

8.6 Maßnahme: Aufnahme von Mehrsprachigkeit in Zielvereinbarungen mit Kultureinrichtungen

Es besteht die Absicht, in den Zielvereinbarungen mit den Kultureinrichtungen die Mehrsprachigkeit der Angebote zu verankern.

Zeitfenster: siehe 8.2.



VII. Bestandsaufnahme

In der vorliegenden Bestandsaufnahme sind Maßnahmen und Projekte aufgeführt, die in der laufenden Legislaturperiode begonnen oder abgeschlossen wurden.

– Stand Frühjahr 2010 –



Gliederung:

1. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
2. Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz
3. Senatsverwaltung für Inneres und Sport
4. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
5. Senatsverwaltung für Justiz
6. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen
7. Senatskanzlei



1. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Handlungsfeld Bildung

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung durchgeführt. Diese umfassen die Bereiche der Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Senatsverwaltung, die Lehrerinnen- und Lehrerbildung sowie verschiedene Maßnahmen und Programme, die sich an Schulen richten.

1.1 Fortbildungen der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung bietet den eigenen Mitarbeitern bedarfsweise Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an: Hierbei werden die Themen Rechtsgedanke, Beschwerdestelle, Rechte und Pflichten der Mitarbeiter sowie des Arbeitgebers behandelt. Zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen wird keine Fortbildung angeboten.

1.2 Lehrerinnen- und Lehrerbildung

Umgang mit Heterogenität

In der universitären Lehrerinnen- und Lehrerausbildung (1. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung) wird in den Bachelor-Studiengängen in den Ausbildungsmodulen das Bewusstsein für Heterogenität geweckt und die Kompetenzen zum Umgang mit ihr aufgebaut mit Auswirkungen auf das Lehrer/innenverhalten im Umgang mit Heterogenität und als Anstoß entsprechender Lern- und Erziehungsprozessen bei den Schülerinnen und Schülern.

Zudem wird in der universitären Lehrerinnen- und Lehrerausbildung (1. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung) in den lehramtsbezogenen Masterstudiengängen das Modul „Bildungs- und Erziehungsprozesse gestalten und reflektieren“ angeboten, in dem sozioökonomische und interkulturelle Aspekte der Heterogenität sowie Ansätze zur Diagnose demokratieförderlicher Unterrichts- und Lernbedingungen vermittelt werden.

Pilotprojekt zum Umgang mit Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus an Schulen

Im Vorbereitungsdienst (2. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung) haben die Schulpraktischen Seminare in Reinickendorf ein Pilotprojekt in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR) im Rahmen der politischen Bildung ein Ausbildungsangebot zum Umgang mit Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus an Schulen entwickelt und erprobt. Dieses Pilotprojekt basiert auf dem Berliner Standpunktpro-



gramm. Seit 2010 wird diese Maßnahme fakultativ für alle Lehramtsanwärter/-innen angeboten.

Unterrichtseinheiten zur Rechtsextremismusprävention

Im Vorbereitungsdienst (2. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung) werden in den Fachseminaren Geschichte/Politik Unterrichtseinheiten zur Rechtsextremismusprävention erarbeitet, erprobt und teilweise als Lehrerhandreichung veröffentlicht (Handreichung Rechtsextremismus an Berliner Schulen, Dezember 2008).

1.3 Maßnahmen und Programme für Schulen

Die Schulen Berlins nehmen teil

- am Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus,
- an den Projekten „Hands across the Campus“, „Hands for Kids“ und „Aktiv gegen Antisemitismus“, die in Kooperation mit dem American Jewish Committee und dem Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) durchgeführt werden,
- am Projekt „Standpunkte“ in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und
- am Projekt „Demokratie in der Einwanderungsgesellschaft“ in Kooperation mit der Regionalen Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (RAA).

Broschüre „Notfallpläne für Berliner Schulen“

Den Schulen liegt die Broschüre „Notfallpläne für Berliner Schulen“ inkl. eines Handlungsleitfadens zum Umgang mit extremistischen Straftaten vor.

Schulpsychologen für Gewaltprävention und Krisenintervention

Die Schulen Berlins werden bei der Aufarbeitung von Gewaltvorfällen extremistischen und diskriminierenden Inhalts durch die Schulpsychologen für Gewaltprävention und Krisenintervention unterstützt. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf die Hilfe für Opfer und Betroffene sowie in der Beratung der Lehrkräfte gelegt.

In Planung ist Folgendes:

1. Für den Vorbereitungsdienst (2. Phase der Lehrerbildung) wird im Rahmen der Modularisierung ein Baustein zur Kompetenzerweiterung erstellt. Ziel ist der Erwerb von notwendigen Kompetenzen für die Arbeit mit Lerngruppen mit hohem Anteil an verschiedenen Ethnien.
2. Die Broschüre „Notfallpläne für Berliner Schulen“ werden derzeit überarbeitet (Neuaufgabe geplant 2. Halbjahr 2010) inkl. Aktualisierung des Handlungsleitfadens zum Umgang mit extremistischen Straftaten. Neu aufgenommen werden Hinweise auf das AGG und ein Merkblatt zu Diskriminierung.



2. Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt, Verbraucherschutz

Handlungsfeld Gesundheit

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz legte bisher im Rahmen von zielgruppenspezifischen Maßnahmen die Betonung nicht auf den Aspekt der „Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung“ sondern auf die interkulturelle Öffnung und die Erleichterung des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zu den Angeboten der Gesundheitsförderung und Prävention und der Gesundheitsversorgung, wie es sowohl das Integrationskonzept für Berlin als auch das Programm ServiceStadt Berlin vorsieht. Exemplarisch werden im Folgenden einige Maßnahmen aufgelistet:

2.1 Bereitstellung mehrsprachiger Aufklärungsmaterialien

Die Abfassung von Materialien in verschiedenen Sprachen (z.B. Faltblatt „Sicherer Babyschlaf“ in englischer, arabischer, vietnamesischer, türkischer und russischer Sprache, Informationsblatt über Hebammen in türkischer Sprache, Informationen zu Früherkennungsuntersuchungen und zum Berliner Kinderschutzgesetz in englischer, französischer, polnischer, türkischer, arabischer, russischer, vietnamesischer und serbokroatischer Sprache oder der Wegweiser Psychiatrie in türkischer, englischer, polnischer, russischer und serbisch/ bosnisch/kroatischer Sprache).

2.2 Regiestelle Gemeindedolmetschdienst

Seit Juli 2008 finanziert die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz eine Regiestelle für den Gemeindedolmetschdienst im Rahmen der Finanzierung der Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung. Ab Juli 2010 wird diese Regiestelle gesondert gefördert (veranschlagt sind dafür 60.000,- €/ Jahr).

2.3 Gesundheitliche Versorgung nicht ausreichend krankenversicherter Migrantinnen und Migranten

Seit Januar 2010 erhält die Malteser Migranten Medizin 50.000,- €/ Jahr für die gesundheitliche Versorgung von nicht- bzw. nicht ausreichend krankenversicherten Migrantinnen und Migranten.

Im März 2010 hat sich ein Runder Tisch zur gesundheitlichen Versorgung von Migrantinnen und Migranten in besonderen Notlagen („Runder Tisch Flüchtlingsmedizin“) unter der gemeinsamen Leitung des Staatssekretärs für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz und des Büros für medizinische Flüchtlingshilfe konstituiert.



2.4 Befragung zur Interkulturellen Öffnung

Unter den Projekten des Integrierten Gesundheitsvertrag mit dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband wurde 2007 eine Befragung zur Interkulturellen Öffnung durchgeführt mit dem Ziel, aktuelle Schwerpunkte der ikÖ zu beschreiben und mögliche Handlungsbedarfe innerhalb der Projekte zu ermitteln. Im Ergebnis wurden zahlreiche interkulturelle Bezüge der befragten Projekte deutlich. In vielen Projekten werden Mitarbeiter/innen nichtdeutscher Herkunft beschäftigt oder deren Beschäftigung ist geplant. Über die Hälfte der Projekte kommuniziert regelmäßig (z.B. in Teamsitzungen) zu Themen der Interkulturellen Öffnung, in knapp der Hälfte der Projekte nahmen Mitarbeiter/innen an Fortbildungsveranstaltungen zur Thematik teil. Interkulturelle Öffnung wird von den meisten Projekten als Querschnittsthema ihrer Einrichtungen angesehen.

Zur Verbesserung der Interkulturellen Öffnung formulierten die meisten der befragten Projekte neben allgemeinem Informationsbedarf konkrete Unterstützungsbedarfe in Form von Fortbildungen, Aufstockung der internen Beratungskapazitäten sowie Vernetzung zwischen externen Einrichtungen und der eigenen Organisation.

Die Projekte sind ab 2010 verpflichtet beim Zuwendungsantrag Aussagen zur interkulturellen Öffnung im Rahmen des vorzulegenden Konzepts des durch Zuwendung finanzierten Projektes zu tätigen.

2.5 Gesundheitspersonal mit Migrationshintergrund

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz bemüht sich seit geraumer Zeit verstärkt um Gesundheitspersonal mit Migrationshintergrund. Auf Initiative Berlins hat der Bundesrat die Bundesregierung bereits seit 2005 wiederholt (zuletzt im Frühjahr 2010) gebeten, eine Gestaltung der Berufsgesetze der akademischen Heilberufe derart zu prüfen, dass auch Personen mit einer Niederlassungserlaubnis nach § 9 des Aufenthaltsgesetzes und einem deutschen Studienabschluss einen Anspruch auf eine Approbation haben. Nach mehrmaligen Nachfragen hat das Bundesministerium für Gesundheit mitgeteilt, dass im Rahmen der Umsetzung der von der Bundesregierung beschlossenen Eckpunkte zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen entsprechende gesetzgeberische Maßnahmen noch im Jahr 2010 geprüft werden.

Neben der Problematik des Staatsangehörigkeitsvorbehalts ist zu beachten, dass gesonderte Anerkennungen von ausländischen Berufsabschlüssen bei den akademischen Heilberufen in den Berufsgesetzen (Bundesrecht) nicht vorgesehen sind. Vielmehr wird bei der Entscheidung über die Berufszulassung (Approbation oder Berufserlaubnis) die Qualifikation der Antragstellerin oder des Antragstellers geprüft.



Jede Person, die im Bundesgebiet den akademischen Heilberuf ausüben will, benötigt eine Approbation oder eine Berufserlaubnis. Die rechtlichen Grundlagen dazu enthalten die Berufsgesetze. Wird bei der Antragstellung eine ausländische Ausbildung angegeben, wird deren Qualität geprüft. Die Approbation darf nur erteilt werden, wenn die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes (der ausländischen Ausbildung) gegeben ist. Liegt eine Gleichwertigkeit nicht vor oder ist sie nur mit unangemessenem zeitlichen oder sachlichen Aufwand feststellbar, ist ein gleichwertiger Kenntnisstand nachzuweisen. Dieser Nachweis ist durch das Ablegen einer Prüfung zu erbringen, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt.

Antragstellerinnen oder Antragstellern, deren abgeschlossene ausländische Ausbildung zwar nicht gleichwertig ist, die aber in den wesentlichen Grundzügen der hiesigen Ausbildung entspricht, kann eine zeitlich und ggf. örtlich beschränkte Erlaubnis zur Ausübung des ärztlichen Berufs erteilt werden. Diese Zeit kann ggf. zum Erlangen eines gleichwertigen Kenntnisstandes genutzt werden.

Sonderregelungen für besondere Personenkreise sind nicht vorgesehen. Im Interesse der zu versorgenden Patientinnen und Patienten und unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Art. 3 GG) wäre das auch bedenklich. Im Übrigen hat die Antragstellerin oder der Antragsteller neben weiteren Voraussetzungen auch nachzuweisen, dass sie oder er über die für die Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt.

2.6 Stärkung der Gesundheit von Menschen in schwierigen Lebenslagen

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz ist Mitglied im Kooperationsverbund Gesundheitsförderung von sozial Benachteiligten (<http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de>), deren Ziel es ist, die Gesundheit von Menschen in schwierigen Lebenslagen zu stärken. Entsprechend den Kriterien Guter Praxis bemüht sich die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz dabei bereits jetzt, möglichst Projekte zu unterstützen, die geeignet sind, Unterschiede in der gesundheitlichen Versorgung zu verringern und Zugangsbarrieren zu beseitigen.

2.7 Forschung

2009/2010: Studie zu „Ursachen und Auswirkungen der geringen Inanspruchnahme von Hebammenleistungen vor, während und nach der Geburt durch Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Berlin“ in 2009.

2010: Befragung von Berliner Ärztinnen und Ärzten zur gesundheitlichen Versorgung von Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität in Berlin.



3. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Handlungsfeld Polizei

Die Berliner Polizei führt bereits seit geraumer Zeit in vielfältigen Bereichen Projekte und Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung durch.

3.1 Projekte und Maßnahmen zur politischen Bildungsarbeit und interkulturellen Verständigung

Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“

Seit März 2003 ist die Berliner Polizei in das TiK-Projekt der Bundeszentrale für Politische Bildung involviert, seit Januar 2006 existiert das behördenweite Projekt „Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)“ unter Beteiligung aller Direktionen und Ämter der Berliner Polizei. Mit diesem Projekt soll eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen der Polizei und Institutionen aus anderen Kulturkreisen in unserer Stadt, insbesondere im Rahmen der (Jugend-) Kriminalprävention, sowie ein erhöhtes gegenseitiges Verständnis zwischen einschreitenden Polizeibeamten/-innen und Angehörigen aus anderen Kulturkreisen erzeugt werden. Unter der Überschrift TiK werden durch die Polizei wiederum zahlreiche Teilprojekte durchgeführt, dabei handelt es sich unter anderem um:

Teilprojekt "Polizei und Moscheevereine"

Mehrere Polizeiabschnitte haben Kooperationsvereinbarungen mit Moscheen oder Gemeinden geschlossen. Der Abschnitt 36 hat die erste Kooperationsvereinbarung zwischen der Polizei und einer Moschee mit der Yunus Emre Moschee geschlossen. Von Seiten der Moschee wurde ein großes Interesse an der Mitgestaltung des friedlichen gesellschaftlichen Lebens gezeigt. Eine weiterte Kooperationsvereinbarung besteht zwischen dem Abschnitt 14 und der Ahmadiya Muslim Gemeinde. Einerseits sollen die Beamten/-innen der Polizeiabschnitte 13 und 14 sensibilisiert und ihnen religiöse und kulturelle Hintergründe der Muslime vermittelt werden, andererseits soll den Muslimen/-innen das polizeiliche Handeln verständlich sein, und Hintergründe sollen vermittelt werden. Die Polizisten/-innen sollen zwischen den Anwohnern und den Muslimen eine Art „Kulturmittler“ sein, um Konfliktsituationen zu entschärfen. Weiterhin besteht eine Kooperation zwischen dem Abschnitt 54 und der Yeni Camiir – Moschee. Über die Pilotphase hinaus wird durch die Polizei ein Kontakt zur Moschee gehalten, es erfolgt weiterhin eine Zusammenarbeit zur Vermeidung von delinquentem Verhalten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Teilprojekt „Stopp Tokat“

Die beiden Kreuzberger Polizeiabschnitte haben im Jahr 2007 eine Initiative ins Leben gerufen, um der Gewalt unter Jugendlichen in ihrem Kiez entgegen zu wirken. Mit der Aktion „STOPP TOKAT“ wollen die Beamten die Zahl der Überfälle



und Gewalttaten senken. Der Begriff „TOKAT“ kommt aus dem Türkischen und bedeutet „Ohrfeige“ aber auch „Abziehen“. Das Projekt sieht vor, ein Netzwerk aus Betroffenen und engagierten Personen sowie Institutionen aus allen Bereichen des Lebens zu schaffen. Beteiligt sind unter anderem das Jüdische Museum, die Bundesdruckerei, die Türkische Gemeinde zu Berlin, die Türkisch Deutsche Unternehmensvereinigung, das Mehrgenerationenhaus, 16 Schulen, die Zeitschrift „Merhaba“, die Islamische Föderation, türkische Regierungsvertreter und prominente Künstler und Sportler. Die Partner im Netzwerk verpflichten sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Bekämpfung von Gewalt und für geeignete Präventionsmaßnahmen zu sorgen. Die Initiative will ein Bewusstsein insbesondere bei Jugendlichen dafür schaffen, dass Raubtaten keine Kavaliersdelikte sind. Von allen Unterstützern wurde eine Charta unterzeichnet, in der sie sich verpflichten, die Initiative mit konkreten Maßnahmen zu unterstützen.

Teilprojekt Aktion „Stark ohne Gewalt“

In der Spandauer Neustadt kam es zu Beginn des Jahres 2007 zu massiven Konflikten und Gewaltvorfällen unter dortigen Jugendlichen. Daraufhin fanden sich Vertreter der Polizei, lokal ansässiger Migrantenvereine, der Kirchen und Moscheen sowie viele andere Multiplikatoren mit dem Ziel zusammen, Ansätze zu entwickeln, um die Gewalt unter den Jugendlichen einzudämmen. Ergebnis des Treffens war die Gründung des Präventionsprojekts „Stark ohne Gewalt“. Ziel des Projektes ist es, im Rahmen präventiver Jugendarbeit den Dialog mit Jugendlichen in Spandau zu suchen und mit bzw. zwischen den beteiligten Institutionen ein Netzwerk zur Gewaltprävention zu installieren. Die Beteiligten haben bisher gemeinsam mit der Polizei unter anderem die Aktionen „Gemeinsam auf Streife“, „Stark ohne Alkohol“, „Training mit Jugendlichen für das olympische Sportabzeichen“ und „Stark ohne Gewalt on tour - Busfahreraktion“, durchgeführt. Durch diese Bemühungen konnten die Jugendlichen erreicht und die Fallzahlen gesenkt werden.

Teilprojekt „Arbeitsgebiet Integration und Migration“ (AGIM)

Zum Aufgabenschwerpunkt des Arbeitsgebietes Integration und Migration (AGIM) in den Polizeidirektionen gehören die Ausgestaltung und Pflege von Kontakten zu Migranten- und Moscheevereinen, zu Verbänden und sonstigen Interessenvertretungen, die sich der Arbeit mit bzw. für Migranten/-innen widmen. Durch Einbindung des AGIM in das bundesweite Projekt "Transfer Interkultureller Kompetenz - TIK" und dessen Umsetzung in allen 6 Polizeidirektionen wird ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung geleistet. Hierzu gehören auch interne Fortbildungsmaßnahmen, die einen professionellen Umgang von Polizeibeamten/-innen mit anderen Ethnien fördern sollen.

Die Mitarbeiter/-innen des AGIM stehen den Migrantenvertretern/-innen als kompetente Ansprechpartner im Kiez insbesondere für Themen und Probleme mit Polizeibezug zur Verfügung. Die Dienststelle versteht sich als "Bindeglied" zwischen Polizei und Migrantenorganisationen. Durch Dialog und Zusammenarbeit werden Transparenz, Akzeptanz und gegenseitiges Vertrauen gefördert, lokale Netzwerke



unterstützt und somit der Nationale Integrationsplan der Bundesregierung und das Berliner Integrationskonzept "Vielfalt fördern - Zusammenhalt stärken" polizeibe-zogen umgesetzt.

3.2 Aus- und Fortbildung in der Berliner Polizei

Die Berliner Polizei begegnet den gesellschaftlichen Herausforderungen der Migra-tion, die mit sozialen Konflikten, Diskriminierungen und Rassismus verbunden sind, seit Jahren mit entsprechenden Bildungsangeboten. Das erfolgt in den Berei-chen Verhaltenstraining, Berufskunde/Ethik und schwerpunktmäßig in den Aus-und Fortbildungsbereichen des Bereichs Politische Bildung. Wesentliche Inhalte für die Bereiche Aus- und Fortbildung zu den genannten Themen sind unter ande-rem:

- Sensibilisierung in der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus
- Förderung sozialer und interkultureller Handlungskompetenz
- präventive Polizeiarbeit durch kulturübergreifende Verständigung
- Aufzeigen offener und verdeckter diskriminierender Verhaltensweisen
- praxisnahe Vermittlung interkultureller, konfliktmindernder Methoden und Hand-lungsansätze
- Bewältigung interkultureller Konfliktlagen im Polizeidienst durch professionelle Distanz
- Abbau bestehender Kommunikationsbarrieren
- Vernetzung mit Kooperationspartnern (integrationsfördernde Einrichtungen, Migrantenorganisationen, Projekte, Vereine).

Mittlerer Polizeivollzugsdienst

In der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst an der Landespolizeischu-le wird die Thematik hauptsächlich im Lehrgebiet Politische Bildung im Themenfeld „Menschenrechte“ (Geschichte, Staats- und Verfassungsrecht, Aktuelle Tagespoli-tik, Interkulturelle Kompetenz) behandelt.

Innerhalb der 2 ½-jährigen Ausbildung wird das Lehrgebiet in den ersten zwei Ausbildungsjahren fünf Stunden in der Woche unterrichtet und firmiert als eins von vier ständigen Prüfungsfächern. Mit 159 Unterrichtsstunden im ersten und 180 Un-terrichtsstunden im zweiten Ausbildungsjahr (ohne Exkursionen und Projekttag) steht die Politische Bildung mit ihren vier Teilgebieten vor der Verkehrslehre in ih-rem Bildungsanteil dicht hinter Sicherheits- und Ordnungslehre (SOL) und Krimina-litätslehre (KL). Zunächst wird im Unterricht ein detailliertes Faktenwissen vermit-telt. In mehreren Leitthemen des Lehrplans stehen die Menschenrechte, ihre histo-rische Entwicklung und ihre internationale und innerstaatliche Verankerung im Vordergrund, z.B. „Die Bedeutung der Grundrechte für das polizeiliche Handeln; wesentliche Inhalte des Rechtsstaatsprinzips“, „Die Menschenwürde als besonde-erer Staatszweck“ oder „Die freiheitliche demokratische Grundordnung als wertge-bundene Verfassungsordnung der Bundesrepublik Deutschland“; hierbei werden die damit verbundenen Erscheinungsformen von „politischem Extremismus und



Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Antisemitismus“ ausführlich behandelt. In fast allen anderen Leitthemen wird partiell auf die Menschenrechte Bezug genommen:

- z.B. Weimarer Republik; Verfassungsvergleich mit Stellung der Grundrechte in der WRV und dem GG; Errichtung der totalitären Diktatur, Abschaffung der Grundrechte oder
- Parlamentarismus in der Bundesrepublik Deutschland; Aufgaben und Zuständigkeiten des Bundesverfassungsgerichts, Verfassungsklagen und Normenkontrollverfahren oder
- „Zuwanderung nach Deutschland – Herausforderungen und Perspektiven“; Gründe demografischer Verschiebungen, soziale Grundrechte im Inland.

Die Vermittlung der Lerninhalte erfolgt zur besseren Veranschaulichung mit Beispielen aus der in- und ausländischen Tagespolitik. Sie sind festgeschriebener Bestandteil des Lehrplans. Augenscheinliche und konkrete Menschenrechtsverletzungen fließen dabei in den Unterricht ein, werden diskutiert und vor ihrem internationalen und innerstaatlichen rechtlichen Hintergrund bewertet. Für alle Ausbildungsklassen sind zum Themenbereich „Menschenrechtsbildung“ obligatorisch:

- der Besuch einer Moschee mit anschließendem Gespräch mit dem Imam über den Islam;
- Tagesfahrten und Führungen durch vormalige Konzentrationslager sowie Besuche von Gedenkstätten und Ausstellungen und die
- viertägige Seminarreihe „Interkulturelle Kompetenz im Polizeidienst“, durchgeführt von externen Trainern/-innen mit Migrationshintergrund.

Zur nachhaltigen Veranschaulichung und Vertiefung des von den polizeilichen Fachlehrern/-innen angebotenen Stoffes ist die Gewinnung eines Zeitzeugen als Referent für die politische Bildungsarbeit von besonderer Bedeutung. Unterrichtsbegleitend in allen Klassen führt der Fachbereich Politische Bildung den Projekttag „Erlebte und erlittene Geschichte – ein jüdischer Berliner berichtet über die Zeit seiner Verfolgung im nationalsozialistischen Unrechtsstaat“ durch.

Seit 1994 haben über 3000 Auszubildende des mittleren Polizeivollzugsdienstes an diesbezüglichen Projekttagen teilgenommen.

Gehobener Polizeivollzugsdienst

Im Rahmen des dreijährigen Studiums der Anwärter/-innen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst am Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, werden die Menschenrechte in den Fächern Staats- und Verfassungsrecht und Politikwissenschaften als obligatorisches Vorlesungsangebot behandelt.

Dabei ist es ein wesentliches Studienziel, dass die Studierenden als künftige Polizisten/-innen, die besondere Stellung der Polizei und ihrer Eingriffsbefugnisse im demokratischen Rechtsstaat kennen und wissen, dass in die Freiheitsrechte des Bürgers nur unter bestimmten Voraussetzungen eingegriffen werden darf.

Dieses Studienangebot wird durch themenbezogene Projekte und Seminare, ins-



besondere zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ergänzt, um den Lernerfolg bei den Studierenden nachhaltig zu vertiefen.

Höherer Polizeivollzugsdienst

Der höhere Polizeivollzugsdienst wird bundeseinheitlich in den Ländern und an der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster/Hiltrup in einem Masterstudiengang ausgebildet, an dem auch die Berliner Beamtinnen und Beamten teilnehmen. Das modular aufgebaute Curriculum weist im Modul 2 „Das Grundgesetz, die europäische Verfassung und das Völkerrecht als Rahmen polizeilichen Handelns“ konkret in der Lehrveranstaltung „Allgemeine Grundrechtslehre“ mit einem Zeitansatz von 12 Kontaktstunden und 18 Stunden Selbststudium die Behandlung der Bedeutung der Grundrechte am Beispiel ausgewählter, für die polizeiliche Tätigkeit besonders relevanter Grundrechte aus. Aber auch im Modul 19 „Internationale und interkulturelle Polizeiarbeit“ sind inhaltliche Bezüge zum Themenkomplex der Menschenrechte zu finden.

Menschenrechtsbildung in der Fortbildung der Berliner Polizei

Im Fortbildungsbereich für alle Gliederungseinheiten der Berliner Polizei wird die Menschenrechtsbildung insbesondere in den „Tagesseminaren zur politischen Bildung“ und im Rahmen der zweitägigen Seminarreihe „Polizei und Zuwanderer – Herausforderungen und Perspektiven“ thematisiert, an denen mittlerweile über 6000 Dienstkräfte teilgenommen haben.

Darüber hinaus hat sich die Berliner Polizei in der vergangenen Dekade an den von der EU und/oder Bundesministerien geförderten Projekten und Aktionsprogrammen – NAPAP, PAVEMENT, COMPAS, JOIN, XENOS, TiK und Equal-ProIntegration – beteiligt, um Perspektiven und Ansätze zum Handlungsfeld Polizei und Migranten/-innen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene kennen zu lernen, zu vertiefen und weiter zu entwickeln.

3.3 Personalwerbung

Die Berliner Polizei strebt die Erhöhung des Anteils der Einstellungen von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund an. Hierzu werden aktuell neue Eignungs- und Auswahlverfahren erarbeitet, die eine stärkere Einbindung der Sprachkompetenz von Bewerbern/innen bei der Einstellung vorsehen. Unabhängig davon konnte seit Wiederaufnahme der Einstellungen für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst im Herbst 2006 der Anteil von Jugendlichen mit Migrationhintergrund im Vergleich zu den Jahren vor 2002 spürbar gesteigert werden. So liegt der Anteil von eingestellten Bewerber/innen mit Migrationshintergrund im Polizeivollzugsdienst für die Jahre 2007, 2008 und 2009 jeweils bei ca. 8 %.

3.4 Clearingstelle der Berliner Polizei

Seit 1993 existiert auf Anregung der damaligen Ausländerbeauftragten des Senats die Clearingstelle der Berliner Polizei. Mit ihrem interkulturell orientierten Aufgaben-



zuschnitt begegnet die Clearingstelle der Berliner Polizei den Belangen von Menschen mit Migrationshintergrund, um einen Beitrag für eine aktive und gleichberechtigte Teilhabe an den öffentlichen Angelegenheiten zu leisten.

Die Clearingstelle kooperiert unter anderem mit

- dem Büro des Beauftragten des Senats für Integration und Migration,
- der Leitstelle gegen Diskriminierung beim Beauftragten des Senats für Migration und Integration,
- dem Integrations- und Migrationsbeauftragten der Bezirke,
- dem Antidiskriminierungsbüro (ADB),
- dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin - Brandenburg (TBB),
- dem Bund gegen-ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik (BDB) und
- anderen Einrichtungen, Initiativen und Vereinen für die zugewanderte Wohnbevölkerung.

Von der Clearingstelle werden die bekannt gewordenen Vorgänge (ca. 100 jährlich) - ohne die Befugnis zur Beweisaufnahme oder Vernehmung -, denen ein polizeiliches Einschreiten gegenüber Betroffenen ethnischer Minderheiten vorausging, erfasst. Liegen der Sachverhaltsschilderung der Beschwerdeführer/in Straftaten zu Grunde, ist eine Zuständigkeit der Clearingstelle nicht gegeben und die Konfliktbearbeitung unzulässig. Nach dem Eingang entsprechender Ersuchen bittet die Clearingstelle die mit dem Einsatz befassten Beamten/innen und Dienststellen um Stellungnahmen unter Berücksichtigung der Rechtslage. Zur Vermeidung langwieriger schriftlicher Verfahren werden kurzfristig Klärungs- und Schlichtungsgespräche mit dem angestrebten Ziel einer Konfliktregelung vereinbart. Somit kann die Rat und Hilfe suchende Person im Rahmen eines persönlichen Gespräches ihre Sicht des Konfliktereignisses vortragen und erhält ausführliche Erläuterungen zu den rechtlichen Gegebenheiten polizeilicher Vorgehensweisen, die für die abschließende Beurteilung des Sachverhalts maßgebend sind.



4. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat in den letzten Jahren in ihren verschiedenen Handlungsfeldern viele Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung unterstützt, initiiert und durchgeführt

Handlungsfeld Integration

4.1 Beratungsstelle beim Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration

Ratsuchende in integrations- und ausländerpolitischen sowie rechtlichen und sozialen Fragen können sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration im Referat „Grundsatzfragen der rechtlichen Gestaltung der Migration und Integration“ wenden. Diskriminierung und Ungleichbehandlung sind neben der unmittelbar erfahrenen Benachteiligung ein erhebliches Integrationshindernis. Zunehmend wenden sich Menschen im Falle von Diskriminierung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle und erhalten hier rechtliche Informationen und Hilfestellung bei der Klärung ihres Anliegens. Das Amt hat seit seinem Bestehen im Jahre 1981 eine Beratungsstelle mit wöchentlichen Beratungszeiten eingerichtet.

Die Beratungstätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient zum einen der unmittelbaren Klärung Ihrer Aufenthalts- und Sozialbelange oder der Hilfe in Problem- und Notsituationen. Besonders schwierige Einzelfälle von ausreisepflichtigen Ausländern können für eine Beratung in die Berliner Härtefallkommission eingebracht werden. Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration hat eine Mitarbeiterin als Mitglied der Berliner Härtefallkommission benannt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle überprüfen jeden vorgelegten Fall der Beendigung des Aufenthaltsrechts auf Härtefallgründe. Liegen diese vor, meldet das Mitglied der Härtefallkommission den Fall bei der Geschäftsstelle der Härtefallkommission an. In der Regel wird dann bis zur Entscheidung von einer vorgesehenen Abschiebung abgesehen.

4.2 Förderung einer Kultur des Respekts und Schutz der Demokratie als zentrales Handlungsfeld im Berlin Integrationskonzept

Die Förderung einer Kultur des Respekts und des Schutzes der Demokratie ist als zentrales Handlungsfeld im Berliner Integrationskonzept verankert und wird dort als wesentlicher Pfeiler der Integrationspolitik des Senats beschrieben: „Ohne eine nachhaltige Prävention gegen Diskriminierungen aller Art und den Schutz vor Diskriminierung werden auf Dauer weder Chancengleichheit noch Integration gelin-



gen“. Der Berliner Senat sieht sich entsprechend in der Verpflichtung eine Kultur der Antidiskriminierung aber auch die demokratische Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus in Berlin zu unterstützen.

Der Berliner Senat hat 2008 seine Gesamtstrategie gegen Rechtsextremismus in der Senatsvorlage „Demokratie. Vielfalt. Respekt. Die Berliner Landeskonzeption gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“ (Ds. 16/1509 vom 5. 6. 2008) beschrieben. Darin wird dargestellt, dass Berlin der Herausforderung durch den Rechtsextremismus mit einem mehrdimensionalen Ansatz begegnet. Demnach sollte sich die Rechtsextremismusprävention nicht ausschließlich auf Jugendliche beziehen, sondern auf den unterschiedlichen Ebenen und bei unterschiedlichen Instanzen der gesamten Stadtgesellschaft ansetzen. Zur Unter- setzung dieses Mischkonzepts unterstützt der Berliner Senat mit seinem Landespro- gramme gegen Rechtsextremismus unterschiedliche Projekte mit etwa 2 Mio. Euro jährlich.

Dieses Förderprogramm setzt dabei folgende Schwerpunkte:

„Lokale Interventionen“

Wenn rechtsextreme Aktivitäten im städtischen Sozialraum zur Normalität werden, ist die Wachsamkeit der demokratischen Stadtgesellschaft gefordert. Rechtsex- tremen Organisationen versuchen einerseits ihre Parolen mit bürgerlichem Anstrich in die lokalen Diskurse einzuspeisen, während eher lose organisierte Aktivist/innen für ein Klima der Angst im öffentlichen Raum sorgen.

Das Landesprogramm gegen Rechtsextremismus fördert bürgerschaftliche Initiati- ven die mit lokalen Interventionen den rechtsextremen Aktivitäten mit zivilen Mit- teln entgegen treten. Dem Senat ist bei der Förderung dieser lokalen Projekte wichtig, dass andere Initiativen und Bezirke von den Erfahrungen und Ergebnissen profitieren können. Beispiele für diese Strategie sind „Informationscontainer gegen rechtsextreme Dominanz im öffentlichen Raum“ oder das lokale Projekt zur „Inter- vention gegen Rechtsextremismus in Rudow“.

„Beratung und Begleitung“

Für die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus in Berlin wäre es ver- fehlt nur auf kurzfristige Maßnahmen und Projekte zu setzen. Deswegen fördert der Senat innerhalb des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus eine Bera- tungs- und Begleitungsstruktur, die örtliche Initiativen, aber auch bezirkliche Politik und Verwaltung darin unterstützt kreative Handlungsansätze zu finden.

Die „Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus“ (MBR) und das Mobile Bera- tungsteam „Ostkreuz“ informieren vor Ort über rechtsextreme Strukturen, verfügen aber auch über ein reiches Erfahrungswissen zu gelungenen Ansätzen zur Stär- kung der demokratischen Kultur. Die Arbeit der Mobilen Teams ermöglicht, die Erfahrungen die beispielsweise in den oben genannten Projekten lokaler Interven- tion entstehen, zu übertragen und sie in weiteren Kiezen anzuwenden.



Das Projekt „ReachOut - Opferberatung“ richtet sich speziell an Opfer rechtsextrem-motivierter Angriffe. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen gezielt auf Betroffene zu und bieten ihre Hilfe an. Bei „ReachOut“ geht es neben Sozial- und Rechtsberatung vor allem darum, die Betroffenen zu unterstützen, ihren Interessen Gehör zu verschaffen. Auch mit einer Traumatherapeutin arbeitet die Beratungsstelle zusammen.

Zur Unterstützung einer Kultur der Antidiskriminierung fördert der Beauftragte für Integration und Migration das Projekt „Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)“ des „Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e. V.“. Das ADNB ist im Handlungsfeld „Soziale Integration und Arbeitswelt“ der Berliner „Landeskonzeption gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus - Demokratie. Vielfalt. Respekt.“ (Ds. 16/1509 vom 5. 6. 2008) als Leitprojekt „Beratung in Diskriminierungsfällen“ verankert. Zu den Zielen und Aufgaben des ADNB gehören die Beratung und Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Förderung von Gleichbehandlung. Die Arbeit des Projekts basiert auf den drei Säulen

- Beratung, Intervention und Prävention,
- Koordination und Vernetzung der Antidiskriminierungsarbeit und
- Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

Bildung, Information, Stärkung von Zivilgesellschaft und Netzwerken

Ein dritter Förderbereich komplettiert die Strategie des Landesprogramms, indem Projekte unterstützt werden, die Menschen befähigen sich kritisch mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus auseinanderzusetzen. Diese Projekte arbeiten mit schulische wie außerschulische Einrichtungen oder setzen in der Zivilgesellschaft an (z.B. das „Anne Frank Zentrum“ und „Schule ohne Rassismus“). Andere Projekte dokumentieren die aktuellen Entwicklungen des Rechtsextremismus und bereiten diese für die Bildungs- und Projektarbeit auf (z.B. das Antifaschistische Pressearchiv *Apabiz*).

4.3 Der Berliner Ratschlag für Demokratie als Dachmarke für alle Aktivitäten gegen Menschenverachtung in Berlin

Der Berliner Ratschlag für Demokratie ist ein Bündnis der bürgerlichen, zivilen Gesellschaft, das für die Schlüsselbegriffe Demokratie, Vielfalt und Respekt als Merkmale der demokratischen Stadtkultur in Berlin bis in „die Mitte der Gesellschaft“ werben soll.

Dem Ratschlag kommt die Aufgabe zu, in Form von Kampagnen, Veranstaltungen und sonstigen Aktionen eine Signalwirkung für ein demokratisches und vielfältiges Berlin zu initiieren. Örtliche Initiativen und Netzwerke werden öffentlich unterstützt und die Gesellschaft gegen rechtsextreme Aktivitäten, gegen Rassismus und Antisemitismus mobilisiert. Der Berliner Ratschlag für Demokratie bietet den vielfältigen Aktivitäten der Berliner Initiativenlandschaft für ein demokratisches Berlin ge-



gen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus eine gemeinsame Plattform.

Der Berliner Senat hat für den Berliner Ratschlag für Demokratie eine Geschäftsstelle beim Integrationsbeauftragten eingerichtet und unterstützt finanziell die Ratschlags-Kampagne „Respekt gewinnt!“.

4.4 Projekte zur interkulturellen Organisationsentwicklung

Der Integrationsbeauftragte hat in mehreren Verwaltungen Prozesse der interkulturellen Organisationsentwicklung initiiert und professionell moderieren lassen. In den jeweiligen Verwaltungen wurden diese Prozesse durch Schulungen unterstützt. In den letzten zwei Jahren wurden solche Prozesse durchgeführt in

- der Ausländerbehörde (Abschluss Dezember 2008)
- in drei Berliner Job-Centern (2008 bis 2009)
- im Bezirksamt Kreuzberg, Stadtbibliothek, Hilfen für Behinderte (2008-2009)

Exemplarisch erläutern wir den Prozess in Berliner Job-Centern

Projekt zur interkulturellen Öffnung dreier Berliner Job-Center.

Ziel des Projektes ist es, die Job-Center bei ihrer Öffnung für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten zu begleiten, und die daran beteiligten Personen durch Lernen und Mitwirken darin zu unterstützen, das Arbeitsleben und die Arbeitsfähigkeit der Organisation signifikant zu verbessern. Vorgehen:

- Erstellung einer Expertise zum Thema „Interkulturelle Kompetenz der Job-Center“. Diese Expertise umfasst sowohl die Erhebung der bisherigen Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung in den Job-Centern als auch die Erfassung der Bedürfnisse der Migrantinnen und Migranten und die Identifizierung von Best Practices.
- Prozess der interkulturellen Organisationsentwicklung: Etablierung von Arbeitsgruppen; Externe Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien zur Interkulturellen Öffnung der einzelnen JobCenter sowie der Erarbeitung von Umsetzungsplänen zur Maßnahmenumsetzung.
- Strategische Begleitung durch ein politisches Begleitgremium.
- Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobCenter.
- Konsultationsveranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenverbänden und Migrationsberatungsstellen.
- Erstellung einer Broschüre

4.5 Diversity Workshops für die Mitarbeiter/innen der Dienststelle



Die Dienststelle des Integrationsbeauftragten hat für alle Mitarbeiter/innen in 2008/9 zwei dreitägige Workshops zum Thema Diversity mit dem Ziel der Sensibilisierung durchgeführt.

Handlungsfeld Soziales

Im Ressort Soziales wurden zahlreiche Projekte in Stadtteilzentren gefördert und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe in die Wege geleitet und verfestigt.

4.6 Stadtteilzentren

Die Stadtteilzentren unterstützen das Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung kontinuierlich im Rahmen ihrer Arbeit und ihrer Angebote.

Dabei stehen vor allem 3 Zielrichtungen im Vordergrund:

- Förderung demokratischer Werte durch Partizipation und Teilhabe von Bürgerinnen und Bürgern bei der Gestaltung im Stadtteil
- Förderung der interkulturellen Kompetenz durch gezielten Dialog von Bürgerinnen und Bürgern verschiedener Herkunft, Religion und Kultur und interkulturelle Öffnung der Einrichtungen;
- Aktives Engagement gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus durch Unterstützung geeigneter Initiativen gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern sowie die Unterstützung von Bürgerschaftlichem Engagement.

Initiative „Die Würde des Menschen ist unantastbar – NEIN zu Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“

Im Nachgang der Initiative „Die Würde des Menschen ist unantastbar – NEIN zu Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“ im Jahr 2007 wurden Aktivitäten nachhaltig wirksam in die Einrichtungen und die Stadteilkultur in der jeweiligen Region implementiert. Die Initiativen sind vielfältig und je nach Region, aktueller Entwicklung und Interessen der Menschen vor Ort verschieden, sie lassen sich jedoch alle den o. g. Zielstellungen zuordnen.

Zusammenleben von Menschen verschiedener Kultur und Herkunft und Förderung der Teilhabe von Migrantinnen und Migranten

Besonders in Regionen mit einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist die Zielstellung der Projekte und Aktivitäten vor allem auf das Zusammenleben von Menschen verschiedener Kultur und Herkunft sowie auf die Förderung und Stärkung der Teilhabe von Migrant/innen gerichtet. Diesen Zielstellungen stellen sich derzeit ca. 15 Einrichtungen in Charlottenburg-Wilmersdorf, Spandau, Mitte, Tempelhof-Schöneberg, Reinickendorf, Friedrichshain-Kreuzberg, Marzahn-Hellersdorf und Neukölln sowie die Selbsthilfekontaktstellen in Berlin. Es werden kontinuierlich die verschiedensten Aktivitäten umgesetzt. Ergebnis ist die Stärkung



von interkulturellem Dialog und Abbau von Vorurteilen.

Geschichtliche Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus und der Verfolgung von jüdischen Menschen und Andersdenkenden

Die geschichtliche Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus und der Verfolgung von jüdischen Menschen und Andersdenkenden in dieser Zeit ist ein gutes Medium, um gerade jungen Menschen die Werte der Demokratischen Gesellschaft näher zu bringen. Hierzu gibt es konkrete Projekte im Nachbarschaftsheim Schöneberg und dem Nachbarschaftshaus am Teutoburger Platz in der Kooperation von Pfefferwerk und dem Humanistischen Verband Berlin.

Übersicht von Beispielmaßnahmen aus dem Themenfeld Stadtteilzentren:

Nr	Bezirk	Träger	Kurzbeschreibung der Maßnahme 2008/09
1	Charlottenburg-Wilmersdorf	Nachbarschaftshaus am Lietzensee e. V.	Installation des Interkulturellen Treffs Nehringstraße 26 in Kooperation mit dem „Tandempartner“ Divan e. V.. Der Treff dient als Anlaufstelle vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund im Quartier und unterstützt Partizipation und Teilhabe
2	Friedrichshain-Kreuzberg	Selbsthilfekontaktstelle Friedrichshain-Kreuzberg der Volkssolidarität e. V.	Seit 2007 engagieren sich Mitarbeiterinnen der Selbsthilfekontaktstelle in der „Initiative gegen Rechts Friedrichshain“. Die Initiative thematisiert die Präsenz rechtsextremer Gruppierungen in Friedrichshain und sucht gemeinsam mit den Anwohner/innen nach wirkungsvollen Gegenstrategien.
3	Friedrichshain-Kreuzberg	Nachbarschafts- und Gemeinwesenverein am Kottbusser Tor Kotti e. V.	Seit 2008 setzt der Träger ein Projekt „Bildungsbrücke“ zur Bildungsbeteiligung von Frauen, vor allem mit türkischer Muttersprache um.
4	Lichtenberg	Das Nachbarschaftshaus Kiezspinne e.V.	Diese engagiert sich vor allem im kulturellen Bereich kontinuierlich gegen Rechtsextremismus im Rahmen von Veranstaltungen, Vorträgen oder weiterer Aktivitäten. So wurde z. B. im Februar 2010 ein Artikel zum Gedenken an Arvid und Mildred Harnack, die durch das Nazi-Regime verfolgt und ermordet wurden, in die Internetseite eingestellt
5	Lichtenberg /	Die Selbsthilfekontaktstelle	Unterstützt seit 2007 die Bürgerinitiative UAB „Unabhängige Anlaufstelle für Bürger“, die



	Pankow	Lichtenberg, Freizeithaus in Weißensee e. V.	sich gegen rechtsextremistische Präsenz in Lichtenberg engagiert.
6	Marzahn – Hellersdorf / Mitte	Das Stadtteilzentrum Marzahn-Mitte, Volkssolidarität	Diese führt seit 2008 das Projekt „Plattform für Engagement“ durch. Ziel ist, Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund zu unterstützen, sich mit ihren Anliegen aktiv einzumischen und Bezirkspolitik mit zu gestalten.
7	Mitte	Selbsthilfekontaktstelle Mitte, Stadtrand gGmbH	Seit 2008 betreibt die Selbsthilfekontaktstelle den interkulturellen Treff „Lebenstraum“. Er dient der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten und ihrer Partizipation vor allem im Gesundheitsbereich.
8	Neukölln	Das Nachbarschaftsheim Neukölln e.V.	Hat im Januar 2010 ein neues Bürgerbüro „Mitreten in Neukölln“ eröffnet. Ziel ist, die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund im Bezirk zu fördern und ihre Mitwirkung in Gremien zu unterstützen. Außerdem wird durch das Nachbarschaftsheim die Verlegung von „Stolpersteinen“ zum Gedenken an die jüdischen Menschen, die im Nationalsozialismus ermordet wurden gefördert.
9	Pankow	Nachbarschafts- haus Pfefferwerk gGmbH	Das Nachbarschaftshaus ist Träger der Netzwerkstelle „moskito“, die bürgerschaftliches Engagement gegen Rechtsextremismus im Bezirk unterstützt. Sie setzt u.- a. den „lokalen Aktionsplan Pankow“ um, mit dem bezirkliche Initiativen gefördert werden und ist Registerstelle für die Dokumentation von rechtsextremen Übergriffen.
10	Pankow	Freizeithaus Weißensee e. V.	Das Freizeithaus in Weißensee ist Anlaufstelle im Rahmen des Pankower Registers zur Dokumentation rechtsextremer Übergriffe in Pankow. Der Träger unterstützt weiterhin den Bürgerverein Heinersdorf aktiv, der sich im Konflikt um den Moscheebau in Heinersdorf als Sprachrohr der demokratischen Bürgerinnen und Bürger gegründet hatte. Auch im Raum Weißensee wirkt Freizeithaus kontinuierlich gegen Rechtsextremismus durch Gesprächsangebote und politische Bildungsveranstaltungen.



11	Pankow	Selbsthilfekontaktstelle Pankow, Humanistischer Verband Berlin	Die Selbsthilfekontaktstelle thematisiert gemeinsam mit dem Nachbarschaftshaus Pfefferwerk die Geschichte des Hauses am Teutoburger Platz als ehemaliges jüdisches Kinderheim. Kontinuierlich werden Gespräche mit Zeitzeug/innen, Ausstellungen und Bildungsveranstaltungen organisiert, um das Thema den Menschen in Pankow näher zu bringen und eine aktive Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus wie auch aktuellen Erscheinungsformen von Rechtsextremismus und Rassismus zu unterstützen.
12	Spandau	Gemeinwesenverein Heerstraße Nord e. V.	2007 wurde das Interkulturelle Kulturzentrum „Gemischtes“ eröffnet. Interkulturelles Zusammenleben, gleichberechtigter Umgang und Dialog zwischen Menschen verschiedener Herkunft, Kultur und Religion sind wesentliche Schwerpunkte. Regelmäßig finden Veranstaltungen statt, um Menschen verschiedenen Kulturen einander näher zu bringen und Vorurteile abzubauen. Am 15. Oktober 2009 wurde das Zentrum im Rahmen des „Runden Tisches für Demokratie und Toleranz in Spandau“ vorgestellt, um die Wirksamkeit und Vernetzung im Bezirk zu erhöhen.
13	Spandau	Gemeinwesenverein Haselhorst e. V.	Führt seit 2008 ein Projekt zur besseren Einbeziehung von Migrant/innen im Stadtteil durch. Ziel ist vor allem, die Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund in Haselhorst gezielt zu erhöhen und aktives Engagement zu unterstützen.
14	Tempelhof-Schöneberg	Das Nachbarschaftsheim Schöneberg e.V.	Erarbeitete 2009 in Zusammenarbeit mit dem Journalisten Hans Ferenz ein neues, auf die Jugend zugeschnittenes Hörspiel „Erinnerungen für die Zukunft“. Es ist eine Jugend-Audioführung durch Berlin-Mitte über jüdische Geschichte, gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit, die – unterstützt durch Bundespräsident Köhler, den Berliner Senat und viele andere mehr – für Berliner Schulklassen ab Klasse neun zur Verfügung steht. Das Ma-



			terial wird sehr stark nachgefragt und bei der Bildungsarbeit mit Jugendlichen vielfältig eingesetzt.
15	Treptow-Köpenick	Offensiv 91 e. V.	Der Verein ist Registerstelle für die Dokumentation rechtsextremer Übergriffe und seit 2009 Träger des bezirklichen Zentrums für Demokratie, das die Aufgabe hat, Engagement für Demokratie im Bezirk zu fördern. Bürger/innen, zivilgesellschaftliche Akteur/innen werden durch Beratungsleistungen, Fortbildungen und praktische Hilfestellungen in ihrem Engagement für Demokratie und Pluralität und gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und Homophobie unterstützt. Dazu werden Diskussionen zu demokratierelevanten Themen angestoßen, Projekte der politischen Bildung initiiert und ganz praktische, methodische Vorschläge beigesteuert.
16	Gesamtstädtisch	Das gesamtstädtische Selbsthilfeprojekt SEKIS (SELKO e.V.)	Die Initiative fördert seit 2007 mit weiteren Partnern die Beteiligung von Migrant/innen im Bereich der Selbsthilfe. Wichtige Voraussetzung ist der Abbau von Sprachbarrieren. Dazu wurden Selbsthilfegruppen in verschiedenen Sprachen je nach Bedarfslage in den Bezirken organisiert und gesamtstädtisches Informationsmaterial zur Selbsthilfe in insgesamt sechs verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Der Anteil von Migrant/innen in Selbsthilfegruppen ist bereits gestiegen.

4.7 Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe

Kompetenzzentrum zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert das Kompetenzzentrum zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe mit einer jährlichen Förderung von 140.000 €. Wesentliche Zielgruppen des Kompetenzzentrums sind Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, Ressourcenverantwortliche im Bereich der Altenhilfe, der Migrationsarbeit, des Gesundheits- und Bildungswesens in Bezirken, Verbänden, Trägern und Vereinen. Die vorrangig wahrgenommenen Aufgaben des Kompetenzzentrums sind:

- Sensibilisierung für den Prozess der interkulturellen Öffnung,
- Vermittlung von Handlungshilfen für die eigenständige Beförderung des IKÖ-Prozesses in ihrem Wirkungsbereich



- Förderung der Kooperation und bereichsübergreifenden Vernetzung unter- und miteinander
- Sichtbarmachung und Erschließung brachliegender Potentiale älterer Migranten/innen,
- Initiierung und Gestaltung von Entwicklungsprozessen, Arbeitsgruppen, interdisziplinäre Workshops und Fachgespräche.

Zu den wesentlichen Arbeitsergebnissen des Jahres 2009 zählen:

- rd. 1200 Informations- und Beratungsleistungen
- 43 eigene Präsentationen und Veranstaltungen
- 106 Mal Teilnahme an Fremdveranstaltungen
- 18 Fachvorträge
- Mitarbeit in ausgewählten Netzwerken, z.B. Netzwerk Kulturarbeit für ältere Migranten, Migrationsbeiräte Neukölln und Charlottenburg-Wilmersdorf, AG "Wir bleiben" Tempelhof-Schöneberg
- Unterstützung von IKÖ - Vorhaben ausgewählter Bezirke
- Partnerschaft mit Gesundheit Berlin e.V. (Fachtag Gesunde Lebenswelten)
- Leitung AG Migration des Landesseniorenbeirates (6 Treffen, Themen, z.B. Dialog mit Integrationsbeauftragten u. a.)
- Kooperation mit Vitanas (Beratung und Begleitung eines kultursensiblen Pflegekonzepts in der V-Einrichtung im Märkischen Viertel)
- Durchführung des "Runden Tisches IKÖ der Altenhilfe" (Themen u. a. Seniorenmitwirkungsgesetz, Dokumentation bezirklicher Maßnahmen, Netzwerk Märkisches Viertel)
- Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (Organisation und Durchführung von 6 Qualifizierungsseminaren für ältere Zuwanderer)
- Forum Kultursensible Altenhilfe (Koordination der Region Ost, 6 Sitzungen, z.B. zu Pflegeweiterentwicklungsgesetz, kultursensible Pflege und QM, Koffermaterial, Bürgerschaftliches Engagement)
- Caritas-Projekt Demenz und Migration (Moderation und fachliche Unterstützung)
- AWO-Projekt „Diversity“ (Mitarbeit in AG IV IKÖ der Alten- und Behindertenhilfe)

Wohnteilhabegesetz (WTG) und Pflegestützpunkte im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Altenhilfe

Das Gesetz über Selbstbestimmung und Teilhabe in betreuten gemeinschaftlichen Wohnformen (Wohnteilhabegesetz - WTG -) ist am 01.07.2010 in Kraft getreten. Die ersten Pflegestützpunkte wurden erst im Laufe des Jahres 2009 errichtet. Eine Bestandsaufnahme aus beiden Bereichen für 2008 und 2009 ist daher nicht angezeigt.



Handlungsfeld Arbeit

4.8 Workshops zum Thema Interkulturelle Öffnung und Diversity

Im Ressort Arbeit wurden im Dezember 2008 und im Juli 2009 Workshops zum Thema Interkulturelle Öffnung und Diversity mit dem Titel "Warum wird in der Abteilung Arbeit Diversity-Kompetenz benötigt?" durchgeführt. Zielgruppen dieser Workshops waren Führungskräfte der Abteilung sowie weitere interessierte Dienstkräfte, am dritten Tag nahm auch die Staatssekretärin, Frau Liebich, teil.



5. Senatsverwaltung für Justiz

Die Senatsverwaltung für Justiz hat in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen zur Prävention von Rassismus und ethnischer Diskriminierung durchgeführt. Hierzu zählen Projekte im Bereich des Justizvollzugs und der Rechtsanwendung ebenso wie spezifische Aus- und Fortbildungen im Personalbereich.

5.1 Justizvollzug

Runder Tisch für ausländische Inhaftierte

Der Runde Tisch für ausländische Inhaftierte besteht seit dem Jahr 2000 und versteht sich als Forum für alle an der Arbeit mit ausländischen Inhaftierten (einschließlich der Inhaftierten des Polizei- und Abschiebegewahrsams) beteiligten Vereine, Organisationen, Behörden, Konsulate und ehrenamtlichen Betreuer/innen. Er verfolgt das Ziel, die Integration von ausländischen Inhaftierten in die Gesellschaft durch einen regelmäßigen Informationsaustausch zu fördern und die beteiligten Institutionen miteinander ins Gespräch zu bringen. Regelmäßig werden Fachvorträge zu wechselnden Themenschwerpunkten gehalten. Die Senatsverwaltung für Justiz unterstützt den Runden Tisch seit Anbeginn durch regelmäßige Fachvorträge, Berichte und Umfragen sowie in den Berliner Justizvollzugsanstalten eigenständig umgesetzte Projekte. Die Sitzungen finden aktuell fünfmal jährlich im Dienstgebäude des Beauftragten für Integration und Migration statt und werden von dem gemeinnützigen Verein „Freiabonnements für Gefangene“ gemeinsam mit dem Berliner Vollzugsbeirat organisiert. Die Arbeit des Runden Tisches hat sich im Sinne eines Forums, bei dem wichtige Informationen und Entwicklungen ressortübergreifend ausgetauscht und fachliche Kontakte geknüpft werden, bewährt. Die Hauptfinanzierung erfolgt seit 2010 durch die Senatsverwaltung für Justiz über Zuwendungsmittel in Höhe von jährlich 25.000 €.

Informationen zu Beschwerderechten im Justizvollzug

Die Justizvollzugsanstalten informieren selbstverständlich alle Inhaftierten über die ihnen zustehenden Beschwerderechte, solche mit eingeschränkten oder keinen Kenntnissen der deutschen Sprache auch in anderen Sprachen. Dies entspricht u.a. den Europäischen Strafvollzugsgrundsätzen (vgl. u.a. Empfehlung des Europarates Rec (2006) 2 Nrn. 30, 37 und 38).

5.2 Rechtsanwendung

Internationale Kooperation bei der Betrachtung der innerstaatlichen Rechtsanwendung

Im Rahmen der Städtepartnerschaft Berlin-Istanbul bestehen strukturierte Kontakte zu türkischen Universitäten. Mit der Bahcesehir Universität besteht bereits jetzt eine verfestigte Zusammenarbeit. Im Rahmen dieser Kooperationen berichten herausgehobene Juristen aus Berlin in Istanbul über die Berliner Praxis der Rechtsanwendung. Umgekehrt vermitteln türkische Wissenschaftler einen auswärtigen



Blick auf hiesige Formen der Rechtsanwendung insbesondere in Fallgestaltungen, in denen Personen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Derzeit unterstützt die Senatsverwaltung für Justiz ein entsprechendes Forschungsprojekt der Bahcesehir Universität auf dem Gebiet des Jugendstrafrechts.

5.3 Personalbereich

Kampagne „Berlin braucht Dich!“

Die Senatsverwaltung für Justiz hat sich an der Kampagne „Berlin braucht Dich!“ beteiligt. Vertreten durch die Bildungsstätte Justizvollzug als auch das Ausbildungsreferat des Kammergerichts hat sie an der Auftaktveranstaltung der Kampagne am 9. September 2009 teilgenommen. Dort wurde Kontakt zum Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) hergestellt. Nunmehr werden die Stellenausschreibungen für den Allgemeinen Vollzugsdienst auch auf der Website www.berlin-braucht-dich.de veröffentlicht. Die Leiter/innen der Serviceeinheiten Personal wurden in der Bildungsstätte Justizvollzug über das Ziel und die Bedeutung der Kampagne informiert. Von den ggw. 152 Auszubildenden im Allgemeinen Vollzugsdienst haben ca. 11 % Prozent (nach eigenen freiwilligen Angaben) einen Migrationshintergrund. Im richterlichen und staatsanwalt-schaftlichen Dienst kam es in den letzten Jahren aufgrund zahlreicher Initiativbewerbungen zur vermehrten Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund, davon auch solchen mit doppelter Staatsbürgerschaft.

5.4 Bereich Aus- und Fortbildung

a) Höherer Dienst (Richter/innen und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte)

Die Senatsverwaltung für Justiz sieht die Vermittlung interkultureller Kompetenzen und die Bewusstseinsbildung im Bereich des Umgangs mit Menschen fremder Länder und Kulturen als wesentlichen Bestandteil ihrer fachübergreifenden und verhaltensorientierten Seminare und Führungskräfte-tagungen an. Sie sind auch ein wesentlicher Baustein bei der Begleitung damit zusammenhängender Projekte wie Mediation, Supervision und Intervision, bei denen der Umgang mit Menschen anderer Länder und Kulturen und die Einstellung auf deren Wahrnehmung neben anderen Themen immer wieder eine gewichtige Rolle spielen. Insgesamt ist in der Richterschaft und der Staatsanwaltschaft ein großes und stetig wachsendes Interesse an diesen Veranstaltungen festzustellen. Im Einzelnen hervorzuheben sind die nachfolgenden Veranstaltungen:

Vermittlung interkultureller Kompetenzen

Im Februar 2008 fand ein Workshop für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zur kulturübergreifenden Verständigung mit dem Thema „Vermittlung kultureller Kompetenzen“ statt. Ziel des Seminars war es, den Begriff „interkulturelle Kompetenz“ inhaltlich zu füllen und in ausgewählten Übungen den Umgang mit Vielfalt zu trainieren. Schwerpunktthemen waren dabei Kultur und



kulturelle Prägungen, Auswirkungen kultureller Einflüsse auf soziale Wahrnehmung, Kommunikation und Verhalten, Erkennen und Wissen um kulturelle Unterschiede, Umgang mit Mehrdeutigkeiten sowie Anforderungen interkultureller Gesprächsführung.

Interkulturelle Aspekte und internationale Zusammenarbeit in Umgangs- und Sorgerechtsverfahren

Im November 2008 fand eine Fortbildung für Familienrichterinnen und –richter zum Thema „Interkulturelle Aspekte und internationale Zusammenarbeit in Umgangs- und Sorgerechtsverfahren“ statt. Die Veranstaltung erfolgte in Kooperation mit dem Internationalen Sozialdienst, der auch die Programmplanung übernommen hat. Schwerpunktthemen waren Besonderheiten in Fällen mit Auslandsbezug, Einführung in einschlägige nationale und internationale rechtliche Besonderheiten, Beratung binationaler Paare und von Migrantinnen und Migranten, die Rolle der deutschen zentralen Behörde bei grenzüberschreitenden Umgangsproblemen, Familienkonflikte in Familien mit türkischem und arabischem Migrationshintergrund, Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten sowie der internationale Sozialdienst/grenzüberschreitende Sozialarbeit.

„Soziale Kompetenz“ und „Konstruktives Konfliktmanagement“

Im Jahr 2009 fanden jeweils eine Veranstaltung zu den Themen „Soziale Kompetenz“ und „Konstruktives Konfliktmanagement“ für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte statt. In beiden Veranstaltungen spielten Besonderheiten und Probleme, die sich aus interkulturellen Kontexten ergeben können, eine erhebliche Rolle, zumal die in diesem Bereich seit Jahren für die Fortbildung zuständige Abteilung der Senatsverwaltung tätige Referentin nicht nur ausgebildete Kommunikations- und Verhaltenstrainerin sowie Psychotherapeutin ist, sondern außerdem ein Studium der Arabistik und Kulturwissenschaften absolviert hat.

Fortbildungsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG)

Im November 2009 fand eine Fortbildungsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) für den gehobenen und höheren Dienst an der JAK in Königs Wusterhausen statt, in der es um den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes, Formen und Merkmale der Benachteiligung, geschützte Bereiche, zulässige Ungleichbehandlungen, die Rechtsfolgen bei Benachteiligungen, Strategien zur Vermeidung von Benachteiligungen und die praktische Umsetzung des Gesetzes im Arbeits- und Gerichtsalltag ging.

Veranstaltungen im Jahr 2010

Die Veranstaltungen zur „Sozialen Kompetenz“ und zum „Konfliktmanagement“ wurden mit ähnlichen Inhalten wie im Vorjahr auch im Jahr 2010 fortgesetzt. Außerdem fand im November 2010 ein eigenes zweitägiges Seminar für Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zum Thema „Diversity-Management“ statt, in dem es ausschließlich um die Vermittlung von Fertigkeiten



im Zusammenhang mit dem Umgang mit Menschen anderer sprachlicher und kultureller Herkunft und Hintergründe gehen wird.

Fragen der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus waren auch Gegenstand der zweitägigen Fortbildungsveranstaltung für den höheren Justizdienst „Politischer Extremismus“ im Mai 2010.

b) Mittlerer und gehobener Justizdienst

Das für die Aus- und Fortbildung des mittleren und gehobenen Justizdienstes zuständige Kammergericht hat seit Ende 2007 die nachfolgend beschriebenen Fortbildungsveranstaltungen und Aktionen zur Bewusstseinsbildung im Bereich des Umgangs und Zusammenwachsens mit Menschen anderer Länder und Kulturen durchgeführt:

Interkulturelle Kompetenz im Gerichtsalltag

Zu dem Thema „Interkulturelle Kompetenz im Gerichtsalltag“ wurden im Jahr 2008 vier Veranstaltungen für Justizwachtmeister/innen aufgelegt. Schwerpunktthemen waren der Umgang und die Auseinandersetzung mit Personen aus fremden Kulturkreisen, das Kennenlernen verschiedener Kulturkreise, insbesondere Recht und Kultur des Islam, aber auch Osteuropa, Asien und Afrika sowie Interkulturelle Wert- und Normenvorstellungen. Im Jahr 2010 wurde diese Veranstaltung auch für Mitarbeiter/innen des mittleren und gehobenen Dienstes angeboten. Darüber hinaus soll versucht werden, die von den Teilnehmern dieser Veranstaltungen angeregten Besuche in einer Moschee bzw. Treffen mit Migrationsverbänden umzusetzen. Die Veranstaltung „Interkulturelle Kompetenz im Gerichtsalltag“ ist auch fester Bestandteil des Lehrplans der Justizhauptwachtmeisteranwärter/innen.

Die Anwärter und Auszubildenden eines jedes Ausbildungsganges aller Dienstsparten (Rechtspfleger- und Justizhauptwachtmeisteranwärter/innen sowie Auszubildende für den Beruf der/des Justizfachangestellten) nehmen im Rahmen ihrer Ausbildung an den Lehrveranstaltungen zum AGG teil.

c) Justizvollzugsdienst

Zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Bediensteten des Berliner Justizvollzugs werden im Rahmen der Fortbildung regelmäßige Seminare angeboten, wie z.B.:

- Latenter Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – aktuelle Probleme und Gegenreaktionen
- Hintergrundinformationen für den Umgang mit muslimischen Inhaftierten
- Hintergrundwissen für den Umgang mit vietnamesischen Inhaftierten
- Hintergrundwissen für den Umgang mit Inhaftierten aus den ehemaligen GUS-Staaten



Zielgruppe dieser Seminare sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes, des Psychologischen Dienstes sowie des Allgemeinen Justizvollzugsdienstes aus den Justizvollzugsanstalten sowie der Sozialen Dienste der Justiz. Die Angebote werden gut angenommen und sind regelmäßig ausgebucht. Jährlich nehmen ca. 140 bis 200 Bedienstete teil. Auch im Rahmen des Lehrplans für die Ausbildung des Allgemeinen Vollzugs, Werk- und Krankenpflegedienstes ist das Thema „Multikulturelle Problemstellung im Justizvollzug“ enthalten.



6. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen hat in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung und Prävention von Rassismus durchgeführt. Hierzu zählen Maßnahmen, die zum einen die Förderung der interkulturellen Kompetenz und Europa-Fähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Ziel haben, zum anderen durch Stärkung der Ressourcen von Migranten und Migrantinnen einen Beitrag zur Bekämpfung von ethnischer Diskriminierung leisten. Nicht alle der hier aufgeführten Aktivitäten sind unmittelbar gegen Rassismus ausgerichtete Maßnahmen. Aber auch wenn ihre primäre Zielsetzung in eine andere Richtung wie z.B. Förderung der Wirtschaft geht, so unterstützen die Maßnahmen einen weltoffenen und nicht-diskriminierenden Umgang mit Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern und mit unterschiedlichstem kulturellem Hintergrund und tragen so dazu bei, Rassismus und ethnische Diskriminierung abzubauen.

Maßnahmen und Projekte zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung wurden in den Bereichen Organisation und Personal, Wirtschaftspolitik, Wirtschaftsförderung sowie Frauen und Gleichstellung durchgeführt bzw. unterstützt.

6.1 Bereich Organisation und Personal

Der für Organisation und Personal zuständige Bereich nimmt aktiv am Diskussionsprozess zur interkulturellen Öffnung in der Personalentwicklung teil. Um die Europa-Fähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ihre Offenheit für andere Kulturen zu fördern, gehört zu den Fortbildungsangeboten unseres Hauses auch das Erlernen von Fremdsprachen wie Französisch, Englisch, Polnisch und Spanisch in Kooperation mit Landesakademie für Öffentliche Verwaltung in Brandenburg (LaköV) sowie mit dem Bundessprachenamt. Darüber hinaus werden externe Anbieter für hausinterne Veranstaltungen einbezogen.

6.2 Bereich Wirtschaftspolitik

a) Grundsatzangelegenheiten der Wirtschaftspolitik

Die für Wirtschaft zuständigen Bereiche des Hauses leisten keinen direkten Beitrag im Sinne des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung. Allerdings tragen die Aktivitäten des Gesprächskreises Migration zur Unterstützung und Beförderung von unternehmerischer Tätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund indirekt dazu bei, Rassismus und ethnischer Diskriminierung in Berlin entgegen zu wirken. Der Gesprächskreis Migration bietet unter Leitung der für Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik zuständigen Staatssekretärin Almuth Hartwig-Tiedt Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund - vertreten durch ihre Verbände und Multiplikatoren - ein Gesprächsforum für ihre spezifischen Anliegen. Themen sind neben rechtlichen Fragen der Aner-



kennung von Berufsqualifikationen und der Berufsausübung unter anderem der diskriminierungsfreie Zugang zu Darlehen und Fördermitteln sowie die verstärkte Einbeziehung in die Aktivitäten zur Förderung von Existenzgründungen und Unternehmertum wie den Deutschen Gründer- und Unternehmertagen deGUT und dem Businessplan Wettbewerb Berlin-Brandenburg.

b) Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit

Die Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit (LEZ) ist die zentrale Informations- und Koordinationsstelle der Entwicklungspolitik des Landes Berlin. Sie setzt das Motto zeitgemäßer Entwicklungszusammenarbeit „global denken, lokal handeln“ praktisch um, indem sie sich auf die entwicklungspolitische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit im Inland konzentriert, das traditionelle Auslandsengagement durch die Pflege von Städtepartnerschaften an die lokale Ebene bindet und sich z.B. dafür einsetzt, eine Sensibilisierung für Fragen des Fairen Handels im öffentlichen Beschaffungswesen zu etablieren. Ziel der Berliner Entwicklungszusammenarbeit ist es dabei, Berlin als Standort im internationalen Dialog und Austausch zu stärken, die Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Wissenschaft zu intensivieren, die Kooperationen von Nord-Süd- und Ost-West-Verbindungen zu festigen und damit auch Voraussetzungen zu schaffen, Rassismus und ethnischer Diskriminierung entgegenzuwirken.

Die LEZ unterstützt **öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen** zu zentralen Fragestellungen, Potentialen und Herausforderungen von Migration als ein Themenfeld des Globalen Lernens.

„Erfolgreiche städtische Migrations- und Integrationspolitik: Perspektiven von Inclusive Urban Governance“: In den letzten Jahren wurden drei große Konferenzen zu diesem Thema unterstützt: Im September 2009 fand im Berliner Rathaus innerhalb des Sommerdialogs der Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF) die Internationale Konferenz „Erfolgreiche städtische Migrations- und Integrationspolitik: Perspektiven von Inclusive Urban Governance“ statt. Gemeinsam mit dem Berliner Wirtschaftssenat und seinem Beirat Entwicklungszusammenarbeit, dem Deutschen Städtetag und der Gesellschaft für Internationale Entwicklung (SDI), widmeten sich Expertinnen und Experten aus südafrikanischen, philippinischen und deutschen Großstädten der Suche nach Strategien, wie wirtschaftliche, kulturelle und soziale Potenziale von Migrantinnen und Migranten in städtischen Gemeinschaften besser entwickelt und genutzt werden können. Damit wurde der von der Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF) und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) veranstaltete Sommerdialog 2008 „Migration, Urbanisierung und Entwicklung: Bestandsaufnahme und Strategien städtischer Governance“ fortgesetzt, bei dem Migration im Kontext von Urbanisierung und Globalisierung beleuchtet und die damit einhergehenden Herausforderungen für Großstädte aufgezeigt wurden.



Darüber hinaus fand mit unserer Unterstützung die internationale Konferenz "Wissen wandert - Migration und Know-how - Potentiale für Berlin" der SDI in Kooperation mit dem Beirat Entwicklungszusammenarbeit und der Landeszentrale für politische Bildungsarbeit im April 2008 im Berliner Rathaus statt.

Berliner Entwicklungspolitisches Bildungsprogramm

Mit dem Berliner Entwicklungspolitischen Bildungsprogramm BENBI wird eine Veranstaltung unterstützt, die sich an die Jüngsten der Gesellschaft richtet. Im Jahr 2000 von der LEZ ins Leben gerufen und heute von der Kontaktstelle für Umwelt und Entwicklung KATE e.V. organisiert, finden hier einmal jährlich entwicklungspolitischen Workshops mit Schulen und Jugendfreizeiteinrichtungen statt, bei denen weltweite Zusammenhänge entdeckt und spielerisch Vorurteile abgebaut werden können.

Förderung von entwicklungspolitischer Bildungsarbeit

Die LEZ fördert außerdem Nichtregierungsorganisationen der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, die zu Toleranz und interkultureller Verständigung beitragen: So werden z.B. das Schulprogramm des Deutschen Entwicklungsdienstes (DED), das Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V. und die BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH institutionell gefördert.

Das Anliegen des DED-Schulprogramms ist es, bei Kindern, jungen Erwachsenen und bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren das Verständnis für Menschen anderer Kulturen zu fördern und dazu anzuregen, „sich mit anderen Sicht- und Verhaltensweisen zu beschäftigen, das Andere kennen zu lernen, es zu respektieren und dem Eigenen gegenüber als gleichberechtigt zu begreifen“ (Mechthild Lensing, Leiterin des DED-Schulprogramms). In Workshops mit Rückkehrern der Entwicklungszusammenarbeit und Referentinnen und Referenten aus Afrika, Asien und Lateinamerika werden klischeehaften Bildern gelebte Erfahrungen entgegen gesetzt und eine differenziertere Wahrnehmung der Probleme der Einen Welt gefördert.

EPIZ e.V. hat kürzlich eine Bildungsbroschüre „Flucht und Asyl“ herausgebracht, erfolgreich eine Wanderausstellung mit dem Titel „Ein Koffer voller Geschichte(n)“ mit und über Migrantinnen und Migranten sowie weitere Veranstaltungen im Themenfeld Globales Lernen durchgeführt, bei denen die Qualifikation und das Wissen von Migrantinnen und Migranten konstruktiv und wertvoll eingesetzt werden. Die Erfolge der Projekte zeigen, dass Migrantinnen und Migranten die besten Expertinnen und Experten über ihre eigene kulturelle Lebenswelt sind, neue Perspektiven auf globale Themen eröffnen und insofern unabdingbare Akteure der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Berlin sind.



Die BGZ hat Innerhalb ihres EU-Projekts „INTI - Erfolg durch Migration“ in den letzten beiden Jahren einen Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen europäischen Partnerorganisationen zu Integrationsmodellen für Hochqualifizierte initiiert. Ziel war es dabei, Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger für die Problematik zu sensibilisieren sowie über Best-Practice-Transfer zum Abbau von Integrationshemmnissen bei Hochqualifizierten beizutragen.

Das Förderprogramm der LEZ für entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit im Handlungsschwerpunkt Globales Lernen trägt dazu bei, individuelle und kollektive Handlungskompetenzen zu fördern, die zu weltweiter Solidarität befähigen. Schon junge Menschen werden dazu befähigt, die Ursachen und Wirkungen von Klimawandel und Umweltzerstörung, von Menschenrechtsverletzungen und gewaltsamen Konflikten, der Benachteiligung von Frauen, von Armut und Migration einzuschätzen. Die Multiperspektivität und Werteorientierung der von der LEZ unterstützten Initiativen leisten so einen wichtigen Beitrag gegen ethnische Diskriminierung.

6.3 Bereich Wirtschaftsförderung

Europäische Strukturfondsförderung

In den operationellen Programmen des EFRE und des ESF für die Förderperiode 2007-2013 sind zur Umsetzung der Interventionen folgende Querschnittsziele vorgesehen: "Nachhaltigkeit", "Integration und Migration" sowie "Chancengleichheit". Die Datenerhebung zum Monitoring und zu den Indikatoren zur Umsetzung dieser Querschnittsziele wird nach Einführung und Inbetriebnahme des neuen IT-Begleitsystems zur Begleitung der Strukturfondsinterventionen im Laufe des Jahres 2010 begonnen. Mit ersten Ergebnissen ist im Jahr 2011 im Jahresbericht zu 2010 zu rechnen.

6.4. Bereich Frauen und Gleichstellung

Im Rahmen der Beratung zu Fällen der Diskriminierung wegen des Geschlechts wird berücksichtigt, dass gleichzeitig auch eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft oder der Rasse im Sinne des AGG vorliegen kann (sog. Mehrfachdiskriminierung). Die weitere Beratung nimmt darauf Rücksicht und schlägt angemessene Lösungswege – auch in Zusammenarbeit mit der LADS - vor.

Auch der Umgang mit dem LGG ist – ohne dass dies direktes Ziel ist – im Rahmen der Förderung aller Frauen im Geltungsbereich des Gesetzes, d.h. im öffentlichen Dienst, ein Beitrag zum Abbau ethnischer Diskriminierung im wichtigen Bereich Arbeitsleben.

Bei gleichstellungspolitischen Überprüfungen von Maßnahmen der Senatsverwaltungen sowie Bundesratsvorgängen wird - im Rahmen der Zuständigkeitsverteilung mit Referat C (intern) sowie der LADS (extern) - als Diskriminierung von Frauen auch die Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft oder Rasse wahrgenommen und beanstandet



Förderung der sozialen und beruflichen Integration von Migrantinnen

Ein wichtiges Anliegen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen ist die Förderung der sozialen und beruflichen Integration von Migrantinnen sowie ihres Rechts auf ein eigenständiges, selbstbestimmtes Leben. Die Abteilung Frauen und Gleichstellung finanziert daher eine Vielzahl von Projekten mit unterschiedlichen Bildungs- und Beratungsangeboten für Migrantinnen. Sie haben das Ziel, die spezifischen Ressourcen der Frauen zu stärken und ihre Kompetenzen zu erhöhen. Zudem sollen die Voraussetzungen für eine berufliche Integration verbessert und die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden.

Das Bildungsangebot umfasst Kurse zum Spracherwerb, Maßnahmen zur Vorbereitung auf Schulabschlüsse, berufsorientierende Maßnahmen und ausbildungsbegleitenden Unterricht.

Die Angebote zur beruflichen Qualifizierung und Beratung sowie Informations- und Orientierungskurse zur besseren Integration von Migrantinnen in das Erwerbsleben werden durch spezifische und zielgerichtete Angebote ergänzt. Probleme ergeben sich häufig aus sprachlichen, familienbedingten, übergangsbezogenen bzw. qualifikationsdefizitären Hemmnissen von Migrantinnen, die vor allem im Bereich des Nachholens von Bildungsabschlüssen unterstützt werden müssen, um so die soziale Selbstständigkeit zu verbessern. Ziel ist es, Frauen in der beruflichen Integration in zukunftsfähigen Wachstumsfeldern zu unterstützen. Die Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe und der beruflichen Zielrichtung werden dabei in den Vordergrund gestellt.

Das Beratungsangebot orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Frauen und umfasst alle Bereiche des täglichen Lebens, insbesondere jedoch soziale, familiäre und aufenthaltsrechtliche Probleme, Fragen der Existenzsicherung etc.. Neben der Unterstützung in besonders kritischen Lebenssituationen werden kulturelle und Informationsveranstaltungen angeboten.

In der Regel stehen die Angebote der Projekte Frauen aller Nationalitäten offen, auch wenn einige der Projekte ihren Schwerpunkt auf die Arbeit mit Frauen aus bestimmten Herkunftsländern gelegt haben. Alle Projekte arbeiten aufgrund der zum Teil spezifischen Arbeitsschwerpunkte bezirksübergreifend und sind in den Stadtteilen ansässig, in denen besonders viele Migrantinnen leben und die sich durch besonders große soziale Probleme auszeichnen.

Neben den ausgewiesenen Migrantinnenprojekten stehen weitere Frauenprojekte wie Frauenzentren, Anti-Gewalt-Beratungsstellen, Frauenhäuser etc. Migrantinnen offen und werden von diesen genutzt.

Aufgrund der Vielzahl der Projekte wird hier auf eine vollständige Darstellung verzichtet. Im Anschluss an diesen Abschnitt finden sich Kurzbeschreibungen ausgewählter Angebote aus dem Bereich der beruflichen Beratung und Qualifizierung. Die Senatsverwaltung für Frauen achtet zudem in Kooperation mit dem Beauftragten des Senats für Integration und Migration darauf, dass bei der Bearbeitung frauenpolitischer Themen wie beispielsweise der Bekämpfung von häuslicher Gewalt die spezifischen Belange von Migrantinnen bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden: Wichtig ist ihr hierbei ein Klischees vermeidender



und nicht-diskriminierender Ansatz unter Beachtung der Heterogenität der Zielgruppe.

In den vergangenen Jahren standen Mädchen mit Migrationshintergrund im Fokus besonderer Anstrengungen bei den Aktivitäten zum Girls' Day. Ziel war und ist es weiterhin, den Anteil von Migrantinnen stärker in die Angebote am Aktionstag einzubeziehen und ihnen beruflich neue Perspektiven, eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des Arbeitsmarkts zu bieten und damit ihre berufliche und soziale Integration zu unterstützen.

Ausgewählte Beispiele für Projekte aus dem Bereich der beruflichen Bildung und Beratung

Initiative selbstständiger Immigrantinnen e.V.

Die Initiative selbstständiger Immigrantinnen e.V. bietet seit fast 20 Jahren Qualifizierungsmaßnahmen an. Zielgruppe sind Migrantinnen, die sich selbständig machen wollen und über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Viele Frauen stammen aus der Türkei und dem Iran; andere aus Indien, Jamaica, Rußland, Polen und vielen anderen Ländern. Ein entscheidender Aspekt des I.S.I.-Konzeptes ist, dass allen – Teilnehmerinnen wie Dozentinnen – die Erfahrung der Migration gemeinsam ist, und dies Nähe und Verbindung zwischen den Lehrenden und Lernenden Frauen schafft. In dieser Maßnahme werden die Kompetenzen von Migrantinnen berücksichtigt und es werden nicht permanent die Defizite betont. Den Sprung in die Selbstständigkeit schaffen ca. 15 % der Absolventinnen. Aber vielen Frauen wird erst durch die Maßnahme klar, dass sie als Unternehmerinnen nicht geeignet sind; sie suchen daher nach anderen Wegen. Seien es Wege in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten oder in andere Qualifizierungen. Davon haben im Laufe der fast 20 Jahre 75 % profitiert.

Treff- und Informationsort TIO e. V.

Der Treff- und Informationsort TIO e. V. bietet modularisierte Qualifizierungs- sowie Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund an. Überwiegend sind die Teilnehmerinnen älter als 25 Jahre. Diese Zielgruppe scheitert oft bereits an den fehlenden schulischen sowie sprachlichen Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen erhalten einen Berufsbildungskurs, in dem neben grundsätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für eine Erwerbstätigkeit in pflegerischen, sozialen und Dienstleistungsberufen ausreichende Deutschkenntnisse als Voraussetzung für das Nachholen einer Berufsausbildung vermittelt werden. Gleichzeitig wird eine Vorbereitung auf die Externenprüfung für den Haupt- bzw. Realschulabschluss unterstützt. TIO e. V. führt darüber hinaus die Maßnahme zur Interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung für junge Migrantinnen mit dem Ziel eines nachhaltigen Beitrags zur interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung durch.

Programm zur Berufsorientierung und Beratung für Frauen



Im Rahmen des Programms zur Berufsorientierung und Beratung für Frauen finden zweimal jährlich Kurse zur Berufsorientierung und -vorbereitung sowie Beratungsangebote für Frauen unterschiedlicher Herkunft mit unterschiedlichem Bildungsniveau statt. Die Kurse wenden sich an Frauen, die nach einer meist familiär bedingten Berufsunterbrechung oder der Erwerbslosigkeit eine neue Lebensperspektive suchen oder sich aus anderen Gründen beruflich neu orientieren wollen.

Frauenzukunft e.V., Frauenbildung und Beratung im Wedding (Biberin)

Das Projekt Frauenzukunft e.V., Frauenbildung und Beratung im Wedding (Biberin), hat sich in der Beratungsspezifik auf vorberufliche Qualifizierungsangebote für Frauen, die bisher wenige Bildungschancen hatten und größtenteils im Leistungsbezug der Jobcenter oder der Agenturen für Arbeit stehen, orientiert. Es handelt sich hier um ein Integrationsprojekt, in dem Frauen deutscher mit Frauen nicht-deutscher Muttersprache gemeinsam lernen und arbeiten. Die Teilnehmerinnen werden auf den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben durch Vermittlung von Basisqualifikationen, Förderung sozialer Kompetenzen und das Trainieren von gemeinsamen, interkulturellen Lernsituationen im Team sowie Stärkung des Selbstbewusstseins vorbereitet. Sie übernehmen dabei aktiv die Verantwortung für den eigenen Bildungs- und Berufsweg. Bei den Kursteilnehmerinnen besteht ein sehr hoher Bedarf an sozialpädagogischer Begleitung; es gibt große Leistungsunterschiede aufgrund der differenzierten Schulvorbildung. Daher liegt ein besonderer Förderschwerpunkt im Bereich "Deutsch als Zweitsprache". In der Stufe I werden Berufsorientierungskurse, unter besonderer Berücksichtigung des steigenden Anteils ausländischer Kursteilnehmerinnen angeboten. Pädagogische Integrationsarbeit im Sinne der Stärkung interkultureller Kompetenzen bei deutschen wie bei Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund und der Verständigung auf gemeinsame Werte sowie des Ausgleichs von Sprachdefiziten, sind ein wichtiger Teil der Kursarbeit. Die Stufe II umfasst die Vorbereitung auf die externe Prüfung zum Erwerb des einfachen oder erweiterten Hauptschulabschlusses (HASA). Im Anschluss finden Gesprächstraining und Berufsfindungsseminare statt. Sozial- und Ämterberatung erfolgt für beide Stufen.

Die Teilnehmerinnen waren zwischen 18 und 40 Jahre alt, 82 % hatten einen Migrationshintergrund (Herkunftsländer: Türkei, Libanon, Tschetschenien, Bosnien, Iran), hiervon wiederum besaßen 35% die deutsche Staatsangehörigkeit (Angaben lt. Sachbericht 2008)



7. Senatskanzlei

Die Senatskanzlei sieht es als genuinen Bestandteil ihrer Steuerungsaufgabe an, Diskriminierungen jeglicher Art in der Senatsarbeit auszuschließen. Sie kommt damit nicht nur der gesetzlichen Verpflichtung nach, sondern sieht darüber hinaus hierin einen politischen Auftrag für die Gestaltung der Stadt im Innern ebenso wie für die Außendarstellung Berlins als weltoffene und von Vielfalt geprägte Metropole. So setzt die von der Senatskanzlei gesteuerte Hauptstadtkampagne „be.Berlin“ an den Potenzialen urbaner Vielfalt an und zeigt, wie sehr zugewanderte Berliner aus allen Teilen der Welt die Stadt prägen und zur weltweiten Ausstrahlung Berlins beitragen.

7.1 Unterstützung von Initiativen, die sich für Toleranz und Akzeptanz einsetzen

Der Regierende Bürgermeister hat auch in den vergangenen zwei Jahren mit seinen öffentlichen Auftritten eine Vielzahl von Initiativen unterstützt, die sich für gegenseitige Toleranz und Akzeptanz im Sinne des Aktionsplans einsetzen. Dabei ist ihm im besonderen Maße daran gelegen, zivilgesellschaftliches Engagement zu fördern und in das Blickfeld der Öffentlichkeit zu rücken. Die Anlässe, die hier genannt werden, sind nur beispielhaft und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- So verlieh der Regierende Bürgermeister am 8. Dezember 2008 zum dritten Mal die „*Berliner Tulpe für deutsch-türkischen Gemeinsinn*“, mit der innovative Projekte ausgezeichnet werden, die das deutsch-türkische Miteinander in Berlin fördern.
- Am 6. Mai 2009 eröffnete er die Preisverleihung „*Aktiv für Demokratie und Toleranz*“, die vom „*Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt*“ veranstaltet wurde, eine Initiative des Bundesinnen- und Justizministeriums aus dem Jahre 2000 mit dem Ziel, das zivilgesellschaftliche Engagement für Demokratie und Toleranz zu fördern. Gemeinsam mit dem Beiratsmitglied des Bündnisses, Herrn Prof. Wolfgang Benz, überreichte er die Preise.
- Seit den ausländerfeindlichen Übergriffen in Hoyerswerda unterstützt der jeweilige Regierende Bürgermeister zudem das „*Bündnis der Vernunft gegen Gewalt und Ausländerfeindlichkeit*“, das vom DGB Berlin-Brandenburg 1996 gegründet wurde. Der vom Bündnis ausgelobte Preis, das „*Band für Mut und Verständigung*“ wurde im vergangenen Jahr am 8. Juli 2009 durch den Regierenden Bürgermeister im Berliner Rathaus verliehen.
- Auch setzt der Regierende Bürgermeister seit vielen Jahren ein Zeichen für Toleranz und für Anerkennung von Vielfalt, indem er regelmäßig den „*Karneval der Kulturen*“ besucht.
- In diesem Jahr wohnt der Regierende Bürgermeister wiederum der Festveranstaltung zur Verleihung der „*Berliner Tulpe*“ bei, die am 15. März 2010 im Berliner Rathaus stattfindet.



Darüber hinaus bekundet der Regierende Bürgermeister seine Unterstützung von gesellschaftlichem Engagement für Toleranz und gegen ethnische Diskriminierung, in dem er die Schirmherrschaft über zahlreiche Veranstaltungen übernimmt.

7.2 Gesetzesinitiativen zur Verbesserung von Integrationschancen

Um die Integrationschancen vieler junger Menschen zu verbessern, brachte der Regierende Bürgermeister/die Senatskanzlei Gesetzesinitiativen wie die zur Abschaffung der Optionspflicht im Staatsangehörigkeitsgesetz im Jahr 2008 in den Bundesrat ein. 2010 wurde diese Initiative noch einmal aufgegriffen.

7.3 Schulung von Führungskräften

Im Übrigen erhielten die Führungskräfte aller Abteilungen der Senatskanzlei im April 2008 im Rahmen eines In-House-Fortbildungsseminars eine fachliche Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

7.4 Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten

Insbesondere im Bereich der Förderung von Künstlerinnen und Künstlern sind regelmäßige interkulturelle Kontakte zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung sowie der Antragstellerinnen und Antragsteller Alltag. Die Internationalität und Interkulturalität der Berliner Kreativszene spiegeln sich deutlich in der Förderstatistik, wonach durchschnittlich 24 % der Antragsteller und 22 % der Geförderten eine Migrationsgeschichte aufweisen. Die Kunstförderung der Senatskanzlei-Kultur erfolgt unter inhaltlichen Gesichtspunkten nach dem zentralen Kriterium der künstlerischen Qualität, das durch qualifizierte Auswahlverfahren sichergestellt wird. Dies gilt auch für die bestehenden spezifischen Förderprogramme (etwa für „Künstlerinnen“ und „Interkulturelle Projektarbeit“) sowie für den „Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung“, der dezidiert auch Projekte und Maßnahmen fördert, die interkulturelle Begegnungen und Partnerschaften ermöglichen.

Symposium „Be Berlin – be diverse – Was machen wir mit unserer kulturellen Vielfalt?“

Mit dem Symposium „Be Berlin – be diverse – Was machen wir mit unserer kulturellen Vielfalt?“ im November 2009, das primär die Berliner Kultureinrichtungen als Adressaten hatte, wurde ein erster Schritt zur Systematisierung und Sensibilisierung auf das Thema „Kulturelle Diversität“ unternommen. Mit der Vorstellung der „Hertie Berlin Studie“ im Jahr im Februar 2010 wurde unter dem Motto „Wie tickt die Hauptstadt?“ die Themenreihe „Be Berlin – be diverse“ fortgesetzt. Weitere Veranstaltungen zu spezifischen Frage- und Themenstellungen sind geplant, um das Thema „Kulturelle Vielfalt“ im öffentlich geförderten Kulturbetrieb nachhaltig zu verankern. Eine besondere Bedeutung kommt dabei zukünftig auch dem Aspekt des „Audience Development“ zu.