

18. Wahlperiode

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt weiterentwickeln (IV)

– Öffentlicher Dienst im Land Berlin

Drucksachen 17/3026 und 17/3149 – Schlussbericht –

Der Senat von Berlin
SenJustVA – LADS 4
Tel.: 9028 (928) - 2736

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt weiterentwickeln
(IV) – Öffentlicher Dienst im Land Berlin
- Drucksachen Nr. 17/3026 und 17/3149 - Schlussbericht -

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 08.09.2016 Folgendes beschlossen:

„Wandel der Verwaltung

1. Der Senat entwickelt eine Gesamtstrategie zur Förderung eines kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt (mit besonderer Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt). In dieser Strategie soll Diversity als verbindlicher Bestandteil der Ausbildung in den Berliner Verwaltungen eingebracht werden.
2. Die im Rahmen der Initiative Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt (ISV) begonnenen Schulungen und Fortbildungen von Schlüsselpersonen sind durch die jeweiligen Berliner Verwaltungen fortzuführen bzw. zu initiieren. Es ist sicherzustellen, dass mittelfristig alle Führungskräfte über Kompetenzen im Bereich Diversity (auch hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt) verfügen.
3. Die Mitarbeitenden der Landes- und Bezirksverwaltungen sind zu einer stetigen Fortbildung im Bereich Diversity angehalten. Das Land Berlin forciert zudem Sensibilisierungs- und Anti-Diskriminierungsschulungen bei den Ordnungsämtern sowie der Ausländerbehörde. Der Senat prüft, inwieweit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, denen keine Schulung angeboten werden kann, mittels E-learning-Angeboten bzw. eines zu erstellenden Diversity-Handbuches Zugang zu den Informationen und Angeboten verschafft werden kann. Als Basis für die Entwicklung eines E-Learning Tools kann das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) entwickelte Diversometer dienen. Angebotene Fortbildungen werden regelmäßig evaluiert und ggf. entsprechend überarbeitet.
4. Formulare in der Berliner Melderecht- und Verwaltungspraxis werden bis 2016 überarbeitet. Es ist zu prüfen, wo auf öffentlichen Formularen auf den Geschlechtseintrag verzichtet oder eine neutrale Kategorie zur Wahl gestellt werden kann.

5. Für Leistungsverträge und Zielvereinbarungen innerhalb der Verwaltung oder mit Dritten sind Diversity-Belange als ein Kriterium zu berücksichtigen, soweit es der thematische Kontext erfordert.

6. Das Abgeordnetenhaus fordert den Senat auf, die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt bei der Entwicklung und Umsetzung der ISV stärker einzubeziehen, beispielsweise durch die Einbindung der Quartiersmanagements in Sensibilisierungs- und Antidiskriminierungs-Schulungen.

7. Das Abgeordnetenhaus würdigt die Ergebnisse, die im Rahmen des Berliner Projektes „Trans* in Arbeit“ gemeinsam mit Unternehmen, Verwaltungen, Gewerkschaften sowie Job Centern entstanden sind. Der Senat wird aufgefordert dafür Sorge zu tragen, dass die Ergebnisse auch in der Verwaltung umgesetzt werden. Insbesondere sind für alle Verwaltungen einheitliche sog. Transitionsrichtlinien für transgeschlechtliche Führungskräfte und Mitarbeitenden zu entwickeln und ggf. öffentlich zu machen.“

Hierzu wird berichtet:

Zu 1:

Entsprechend den Richtlinien der Regierungspolitik wird der Senat in dieser Legislatur eine Diversity-Strategie entwickeln, in der Ziele und Verfahrensschritte zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Verwaltung festgeschrieben sind.

Ein guter Umgang mit Vielfalt ist sowohl rechtlich geboten als auch ökonomisch sinnvoll. Berlin setzt bereits eine Vielzahl von Strategien und Maßnahmen um. Diese beziehen sich häufig auf einzelne Dimensionen von Vielfalt und sind oft nicht aufeinander bezogen. In einer Diversity-Strategie können die einzelnen Aktivitäten systematischer als bislang miteinander verbunden werden. Hiervon unberührt bleiben die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung wie sie im Landesgleichstellungsgesetz, im Partizipations- und Integrationsgesetz sowie im Landesgleichberechtigungsgesetz normiert sind.

Eine Diversity-Strategie zielt auf eine Kulturveränderung in der Verwaltung. Um erfolgreich zu sein, müssen zentrale Akteurinnen und Akteure von Beginn an in den Erstellungsprozess einbezogen werden. Die Diversity-Strategie soll daher in enger Abstimmung mit den anderen in der Verwaltung umzusetzenden Chancengleichheitsstrategien (gender mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Inklusion) entwickelt werden. So können Schnittstellen identifiziert und ggf. Vorhaben zusammengefasst werden.

Die Diversity-Strategie soll in regelmäßigen Abständen evaluiert und darauf aufbauend überarbeitet werden. Es können nicht sofort alle relevanten Themen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung behandelt werden. Stattdessen wird eine Auswahl besonders relevanter Themenfelder getroffen. Um wirksam zu sein, müssen konkrete Maßnahmen, Zuständigkeiten und Zeitpläne Bestandteil der Strategie sein.

Inhalte der ersten Diversity-Strategie werden sein:

- Ein Diversity-Leitbild für die Berliner Verwaltung
- Maßnahmen im verwaltungsübergreifenden Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ (Schwerpunkte: Personalgewinnung, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung)
- Maßnahmen im verwaltungsübergreifenden Bereich „Diversity und Sprache/Bilder“ (Schwerpunkte: Öffentlichkeitarbeit und Formularwesen/Verwaltungsschreiben)
- Vorlage für die Berichterstattung über Diversity-Maßnahmen und die Umsetzung eines Diversity-Mainstreamings in den einzelnen Senatsverwaltungen

Es ist vorgesehen, ein **Begleitgremium** mit Teilnehmenden aller Senatsverwaltungen, einer Vertretung der Bezirke, den Ansprechpersonen der einzelnen Chancengleichheitsstrategien, des Hauptpersonalrats und der landesweiten Personal- und Organisationsentwicklung und ggf. weiteren zentralen Akteurinnen und Akteuren zu installieren. Die Aufgabe dieses Gremiums besteht darin, den Erstellungsprozess zu begleiten, ein Leitbild zu erarbeiten und eine Vorlagen für die Berichterstattung der einzelnen Ressorts in Bezug auf die Berücksichtigung eines Diversity-Mainstreamings und die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen in den Senatsverwaltungen zu beschließen.

Des Weiteren ist vorgesehen, im Rahmen der Diversity-Strategie Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die ressortübergreifenden Themen „Diversity im Personalmanagement“ und „Diversity und Verwaltungssprache/Bilder“ zu formulieren. Hierzu sollen Expertisen erstellt und zentrale Akteurinnen und Akteure, z.B. die Verwaltungsakademie (VAK), innerhalb und außerhalb der Verwaltung einbezogen werden.

Gemäß der GGO und im Sinne eines Diversity-Mainstreamings sind die einzelnen Verwaltungen selbst für die Umsetzung von ressortspezifischen Strategie- und Maßnahmenplänen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt verantwortlich. Um die Diversity-Prozesse in den Häusern zu unterstützen, sollen Diversity-Ansprechpersonen in den Verwaltungen installiert werden. Es ist geplant, diese zunächst in einer mehrmoduligen Diversity-Schulung zum Thema zu qualifizieren.

Die Gesamtstrategie soll in regelmäßigen Abständen ein Monitoring durchlaufen, um ihre Wirksamkeit zu prüfen und sie darauf aufbauend weiter zu entwickeln.

Die im Folgenden dargestellten Meilensteine und Fristen in Bezug auf die zu erstellende Diversity-Strategie werden im Erstellungsprozess auf die sich ergebenden Bedarfe angepasst.

Zeit	Inhalt
II. Quartal 2017	Berichterstattung zur Erstellung einer Diversity-Strategie an das Abgeordnetenhaus
III. Quartal 2017	<ul style="list-style-type: none">• Beauftragung einer Expertise zum Thema „Diversity und Personalmanagement“• Senatsverwaltungen und Bezirke werden aufgefordert, Diversity-Ansprechpersonen zu benennen.
IV. Quartal 2017	Kick-Off Treffen des Begleitgremiums zur Erstellung einer Diversity-Gesamtstrategie

I. Quartal 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Erstes Treffen der benannten Diversity-Ansprechpersonen auf Senats- und Bezirksebene • 2. Treffen des Begleitgremiums
II. Quartal 2018	<ul style="list-style-type: none"> • 3. Treffen des Begleitgremiums
I.+II. Quartal 2018	Diversity-Schulungsangebot der LADS für Ansprechpersonen in Senats- und Bezirksverwaltungen
I. Quartal 2018 – IV. Quartal 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultationen zum Thema Diversity und Personal • Konsultationen zum Thema Diversity und Sprache/Bilder
IV. Quartal 2018	Erstellung der Senatsvorlage
IV. Quartal 2018 – I. Quartal 2019	Abstimmungen zur Senatsvorlage
I. Quartal 2019	Die Senatsvorlage zur Diversity-Gesamtstrategie wird beschlossen
II. Quartal 2019 – II. Quartal 2021	Umsetzung der in der Strategie formulierten Maßnahmen
II. Quartal 2021	Die Ressorts legen Umsetzungsberichte vor
III. Quartal 2021	Die LADS legt einen Monitoringbericht zur 1. Berliner Diversity-Strategie vor

Zu 2. und 3.:

Für einen gelungenen Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt sind Diversity-kompetente Führungskräfte und Mitarbeitende unerlässlich. Diversity-Kompetenz kann – wie andere Kompetenzen auch – in kontinuierlichen Schulungen und Fortbildungen erlernt werden.

Es ist Aufgabe der Verwaltungsakademie, Aus- und Fortbildungsangebote für die Berliner Verwaltung anzubieten. Dementsprechend bietet die VAK Diversity-Schulungen zu unterschiedlichen Schwerpunkten, z.B. zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, an.

Ergänzend zum Angebot der VAK bietet die LADS seit 2008 verschiedene Diversity Schulungsformate an. Dabei unterscheidet sich das Angebot der LADS in zentralen Aspekten von den Angeboten der VAK. Die Trainings der LADS enthalten einen großen Anteil selbstreflexiver Elemente. Die Teilnehmenden setzen sich in der Regel aus Mitarbeitenden der Verwaltung und Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft zusammen. Diese Zusammensetzung hat sich für ein gemeinsames Lernen als sehr erfolgreich erwiesen und trägt außerdem dazu bei, den Kontakt zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft zu intensivieren.

Zum Schwerpunkt „Sexuelle Identität“ hat die LADS bis 2015 jährlich eine Diversity Fortbildungsreihe durchgeführt. An den Trainings und Fortbildungsangeboten der LADS nehmen regelmäßig auch Führungskräfte teil.

In 2016 wurde gemeinsam mit der Abteilung Frauen und Gleichstellung erstmalig eine Fortbildungsreihe zur besonderen Schutzbedürftigkeit von geflüchteten Frauen und LSBTI angeboten, die jedoch aufgrund der geringen Anmeldezahl nicht durchgeführt werden konnte.

Im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie werden seit 2010 Schlüsselpersonen aus Schule und Kinder- und Jugendhilfe sensibilisiert und fortgebildet. Die Anzahl der Fortbildungen konnte stetig erhöht werden.

2016 wurden allein im Projekt Intersektionale Pädagogik (I-Päd) 32 Workshops für angehende und tätige pädagogische Fachkräfte durchgeführt, im Jahr 2017 sind 56 Workshops geplant. Die Bildungsinitiative QUEERFORMAT erreicht seit 2016 und 2017 jährlich etwa 2.000 pädagogische Fachkräfte in 140 Bildungsveranstaltungen und 40 pädagogischen Beratungen, die im Rahmen der regionalen Fortbildung für Lehrkräfte, in schulinternen Fortbildungen und im Auftrag des Sozialpädagogischen Fortbildungsinstituts Berlin auf verschiedenen Ebenen der Kinder- und Jugendhilfe stattfinden. Darüber hinaus gibt es Angebote weiterer Träger und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit offenen und internen Formaten.

Im Rahmen der Erstellung der Berliner Diversity-Strategie, vgl. Frage 1, wird ein Fokus auf der Förderung von Diversity-Kompetenz unter den Beschäftigten liegen und entsprechende Schulungsangebote weiter ausgebaut.

Die LADS ist aktuell dabei, das Online-Sensibilisierungstool Diversometer zu überarbeiten und zu aktualisieren. Außerdem ist geplant, das Instrument zu einem E-Learningtool auszubauen und in Zukunft allen Interessierten zur Verfügung zu stellen. Jenseits dessen werden die Diversity-Seiten der LADS- Homepage weiter ausgebaut, um weitere niedrigschwellige und praxisnahe Handreichungen und Informationen zum Thema Diversity in der Verwaltung zur Verfügung zu stellen.

zu 4.:

Nachdem der Bund im Zuge der Föderalismusreform das Meldewesen mit dem 2015 in Kraft getretenen Bundesmeldegesetz (BMG) bundesweit vereinheitlicht hat, bleiben für länderspezifische Abweichungen wenige Möglichkeiten. Öffnungsklauseln bieten sich den Bundesländern bislang noch bspw. dafür, die Muster von Meldeschein, Meldebescheinigung und Meldebestätigung näher zu regeln.

Durch das in § 4 Erste Bundesmeldedatenübermittlungsverordnung (1. BMeldDÜV) ab dem 1. Mai 2018 verbindlich vorgeschriebene automatisierte Abrufverfahren zur Anmeldung sind die Meldebehörden in den Bundesländern verpflichtet, für die Anmeldung mit vorausgefülltem Meldeschein die in § 3 Absatz 1 des Bundesmeldegesetzes aufgeführten Daten einer Person für andere Meldebehörden im automatisierten Verfahren zum Abruf bereitzuhalten. Einer schriftlichen Anmeldung bedarf es dann grundsätzlich nicht mehr, womit die Möglichkeit, durch länderspezifische Muster die Notwendigkeit selbst zu beurteilen, welche Daten benötigt werden, wegfällt.

Da zu den in § 4 Nr. 1. BMeldDÜV verpflichtend bereitzuhaltenden Daten auch das Geschlecht gehört (Nr. 7), kann melderechtlich nicht auf den Geschlechtseintrag verzichtet werden. Inwieweit hierfür eine neutrale Kategorie zur Wahl gestellt werden kann, bzw. auf Grund der Einführung des § 22 (3) Personenstandsgesetz (PStG) zur Anpassung an die geltende Rechtslage die Kategorie „ohne Geschlechtseintrag“ zwingend vorzugeben ist, liegt in der Regelungshoheit des Bundes.

Berlin wird sich insofern für die Verbesserung der Rechtslage in Bezug auf trans- und intergeschlechtliche Menschen einsetzen.

Bezogen auf weitere Formulare, die in den Berliner Behörden und nachgeordneten Einrichtungen verwandt werden, liegt die Verantwortung bei der jeweiligen Behörde. Eine

zentrale Erfassung, Überprüfung auf Übereinstimmung mit der Rechtslage und mit der Politik des Senats und dementsprechende Steuerung erfolgt bisher nicht. Eine Strategie zur Herstellung von Transparenz bei der Gestaltung von Vordrucken und Formularen, zur Gewährleistung der Anpassung an die geltende Rechtslage und zur Überprüfung, ob in Formularen jeweils sachliche Gründe für die Erfassung der Angabe des Geschlechts vorliegen, soll Teil der Diversity-Gesamtstrategie (Punkt 3, Bereich „Diversity und Sprache/ Bilder“ sein.

zu 5.:

Die inhaltlich betroffenen Senatsverwaltungen werden sich darüber austauschen, inwiefern die Beauftragung einer Expertise sinnvoll ist, in der Möglichkeiten der stärkeren Berücksichtigung von Antidiskriminierungs- und Diversity-Kriterien in Leistungsverträgen und Zielvereinbarungen dargestellt werden. Dabei kann ggf. auf Erfahrungen in anderen europäischen Ländern zurückgegriffen werden.

zu 6.:

Zentrales Anliegen des Programms „Soziale Stadt“ ist die Verbesserung der Lebensbedingungen und des sozialen Zusammenhalts in Quartieren mit besonderem Aufmerksamkeitsbedarf. Hierzu gehört auch der Abbau von Diskriminierungen und Vorurteilen. Bezogen auf das Thema sexuelle Vielfalt wurden im Rahmen des Projektfonds (Landesmittel) vereinzelt Projekte gefördert, z.B. „Rollencheck -- erweitere Dein Spektrum“ des Schöneberger Kulturarbeitskreis e.V. im QM Bülowstraße oder „Frag doch - ein sexualpädagogisches Aufklärungsangebot für Lückekinder und Multiplikatoren“ des Vereins für integrative und soziale Planung e.V. im QM Beusselstraße.

In Projekten, die vor allem mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren arbeiten, wie z. B. die Stadtteilmütter u. ä., wird das Thema als Querschnittsaufgabe bearbeitet, indem einerseits die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren selbst im Umgang mit Menschen verschiedener sexueller Identität geschult bzw. für deren Belange sensibilisiert werden, und indem sie andererseits das Thema weitertragen und so zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Akzeptanz verschiedener sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten beitragen. Die QM-Teams fungieren außerdem als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bzw. Partner für die Öffentlichkeitsarbeit einzelner Projekte, z.B. der vom LSVD veranstalteten Respect Gaymes.

Einem zusätzlichen Schulungsangebot für die Quartiersmanagement-Teams oder andere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Quartieren steht die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen offen gegenüber.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wird im vorgesehenen partizipativen Prozess zur Weiterentwicklung der ISV ebenfalls eingebunden werden.

zu 7.:

Im Rahmen der Umsetzung des Projektes „Trans* in Arbeit“ wurden viele wichtige und praktische Empfehlungen erarbeitet sowie Materialien entwickelt. Die Entwicklung und Umsetzung von Transitionsrichtlinien ist eine davon. Transitionsrichtlinien sind Leitfäden, die den Umgang mit Transition (Prozess der Geschlechtsangleichung) von transgeschlechtlichen Mitarbeitenden im Betrieb oder der Organisation erleichtern können. Transitionsrichtlinien für den kompetenten und rechtskonformen Umgang der Personalverantwortlichen, der Beschäftigtenvertretungen, der Führungskräfte und Mitarbeitenden mit transgeschlechtlichen Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung wurden bisher noch nicht erstellt. Im Rahmen einer Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden von Expertinnen und Experten zurzeit Empfehlungen für Regelungen zur geschlechtlichen Transition von Beschäftigten im öffentlichen Dienst entwickelt. Die Richtlinien sollen präzise, sachdienlich, praxistauglich und

durchsetzungsfähig sein. Sobald diese Empfehlungen vorliegen, sollen sie im Rahmen der Weiterentwicklung der ISV in einem Fachgespräch erörtert sowie deren Implementierung geprüft werden.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

Die vorstehend beschriebenen Maßnahmen zur Erstellung einer Diversity-Gesamtstrategie werden im Rahmen der der LADS im Haushaltsplan 2016/2017 zur Verfügung stehenden Mittel umgesetzt. Über die Mittel für die weitere Entwicklung einer Diversity-Gesamtstrategie und den Ausbau von Schulungen und Fortbildungen der LADS wird im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018/2019 entschieden.

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 13. Juni 2017

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung