

Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz

Leitfaden für eine vielfaltsgerechte Personalakquise



**Erfahrungen und Empfehlungen aus dem Pilotprojekt
„Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ (2018 - 2021)**



BQN Berlin



„Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ Leitfaden für eine vielfaltsgerechte Personalakquise

Dieser Leitfaden entstand im Rahmen des Pilotprojekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz (2018 - 2021)“, ein Projekt von BQN Berlin e.V. in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, dem Amtsgericht Neukölln, dem Kammergericht Berlin sowie dem Amtsgericht Wedding.

Herausgebende:

BQN Berlin e.V.

Westhafenstraße 1 (Verwaltungsgebäude F)

13353 Berlin

Internet: www.bqn-berlin.de

V.i.S.d.P.: Klaus Kohlmeyer

Text und Konzeption:

Ursula Neuhof (Projektleitung, BQN Berlin e.V.)

Matthias Pflieger (Organisationsberatung, BQN Berlin e.V.)

Dr. Azra Dzajic-Weber (Trainerin & Beraterin für Diversity & Antidiskriminierung)

in Zusammenarbeit mit: Alexandra Uhlemann (Amtsgericht Neukölln) und Susanne Kunnix (Kammergericht Berlin), Gerhard Frenzel (Amtsgericht Neukölln), Nikolai Zacharias (Amtsgericht Neukölln / Kammergericht Berlin), Dr. Matthias Hucke (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung)

Weitere Mitglieder der Steuerungsgruppe: Thu Lan Böhm (Projektkoordination im Amtsgericht Neukölln), Anke Tober & Antonia Buske (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung), Cornelia Ringel & Alexandra Brandt (Amtsgericht Wedding)

Gestaltung: Illustrationen, Layout und Satz: Marcus Mazzoni / deign.it

Druck: onlineprinters; Auflage: 150

© Copyright April 2021 – Alle Inhalte, insbesondere Texte, Fotos, Illustrationen und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich der der Nutzung, Vervielfältigung, Veröffentlichung, Bearbeitung und Übersetzung, bleiben BQN Berlin vorbehalten.

Onlineabruf: www.bqn-berlin.de/projekte/mehr-vielfalt-in-der-berliner-justiz

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

„Mehr Vielfalt für die Berliner Justiz“ lautet der Titel unseres gemeinsamen Projekts. Wenn ich an mehr Vielfalt in der Berliner Justiz denke, dann kommt mir ein konkretes Bild in den Sinn:

Im September 2019 habe ich knapp 80 junge Menschen zu ihrem Ausbildungsbeginn in der Berliner Justiz begrüßt. Das war damals der erste Jahrgang mit verbeamteten Justizsekretärsanwärterinnen und -anwärtern. Ein Großteil dieser jungen Menschen hatte einen Migrationshintergrund. Für ein gemeinsames Foto standen sie auf der Treppe im Eingangsbereich des Kammergerichts. Knapp 80 junge Menschen, unterschiedlichster Herkunft, in der eindrucksvollen Eingangshalle des Kammergerichts, aufgeregt und gleichzeitig stolz in der Berliner Justiz ihre Ausbildung zu beginnen. Dieses Bild kommt mir in den Sinn, wenn ich an Vielfalt in der Berliner Justiz denke.

Eine vielfältige Berliner Justiz zu fördern, ist mir ein persönliches Anliegen. Denn Berlin als Stadt ist vielfältig. Und dies soll sich auch in der Berliner Justiz widerspiegeln.

Die Justiz soll allen Berlinerinnen und Berlinern offenstehen. Der Rechtsstaat ist für alle Menschen da. Die Justiz ist für alle Menschen da. Daher halte ich es für wichtig, dass die Menschen, die in der Berliner Justiz arbeiten, auch unsere vielfältige Gesellschaft repräsentieren.

Schließlich leben in Berlin Menschen aus mehr als 190 Nationen. Menschen, die möglicherweise die Dienste der Justiz in Anspruch nehmen. Sei es, dass sie vor Gericht klagen, sei es, dass sie die Dienste von Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern in Anspruch nehmen. Vielleicht sind sie auch als Zeuginnen oder Zeugen geladen.

In all diesen Fällen treten Menschen miteinander in Kontakt. Wenn diese Menschen merken, dass sich die Vielfalt in unserer Gesellschaft auch in der Justiz widerspiegelt, dann schafft das Vertrauen. Vertrauen in die Arbeit der Justiz. Vertrauen in unseren Rechtsstaat. Und genau von diesem Vertrauen lebt unser Rechtsstaat. Oder anders formuliert: Die Justiz lebt von der Akzeptanz der Menschen. Um diese zu schaffen, kommt es vor allem auf unsere Mitarbeitenden an. Sie sind das Rückgrat unseres Rechtsstaats.

Liebe Leserinnen und Leser, gemeinsam mit dem BQN Berlin, den Amtsgerichten Neukölln und Wedding, dem Kammergericht und einer ganzen Reihe von Migrant:innen-Organisationen haben wir in den vergangenen Jahren viel erreicht. Das zeigt auch dieser Leitfaden. Für dieses Engagement möchte ich mich ganz herzlich bedanken.

Dieser Leitfaden ist ein weiterer Schritt auf dem Weg, die Vielfalt in der Berliner Justiz zu steigern. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Ihr Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Dr. Dirk Behrendt, Justizsenator des Landes Berlin	3
Gerhard Frenzel, Präsident des Amtsgerichts Neukölln	5
Interview mit Nader Khalil, Geschäftsführer Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration in Neukölln (DAZ / EJF)	6
Zum Leitfaden	7
1. Einleitung – Warum Vielfalt wichtig ist für die Berliner Justiz	8
2. „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ – das Pilotprojekt am Amtsgericht Neukölln	11
2.1 Pilotprojekt seit 2018	11
2.2 Vorgehen, Aktivitäten und bisherige Ergebnisse	13
3. Handlungsfelder und Instrumente für eine vielfaltsgerechte Personalakquise	18
3.1 Umsetzungsteam im Amtsgericht einsetzen	18
3.2 Bestandsaufnahme	19
3.3 Diversity-Sensibilisierung der Mitarbeitenden	21
3.4 Kooperationen mit Migrant:innen-Organisationen und anderen Einrichtungen im Kiez aufbauen und etablieren	22
3.5 Vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing im Kiez mithilfe von Info-Veranstaltungen	24
3.5.1 Vorbereitung und Gewinnung von Interessent:innen	25
3.5.2 Überblick Stationen „Infoparcours“	27
3.5.3 Ablauf Infoparcours	28
3.5.4 Ansprache „auf Augenhöhe“	29
3.5.5 Einsatz und Rolle von Berufspat:innen und Anwärter:innen	31
3.6 Vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing „durch offene Türen“ - Schnuppertage und Praktika	32
3.6.1 Allgemeine Hinweise	32
3.6.2 Schnuppertage für interessierte Personengruppen und potentielle Bewerber:innen	33
3.6.3 Schnupperpraktikum (3 - 5 Tage)	34
3.6.4 Mehrwöchige Praktika	35
3.6.5 Hinweise für Praktikumsanleiter:innen	35
3.6.6 Der Praktikumskompass der Berliner Justiz	37
3.6.7 Nach dem Praktikum - Wie Kontakt halten?	38
3.7 Weitere Empfehlungen zum Azubi-Marketing	38
Quellen und Literaturempfehlungen	39

Gerhard Frenzel, Präsident des Amtsgerichts Neukölln

Das Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ ist mir ganz besonders wichtig. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte bei der Einwerbung von Nachwuchs für Justizberufe signifikant zu erhöhen.

Mit der Arbeit im Projekt sind wir bestrebt, Personengruppen für Justizberufe zu werben, die dieses Berufsfeld für sich bislang noch nicht erschlossen haben. Das ist in mehrfacher Hinsicht ein großer Gewinn:

- Indem wir Menschen mit Migrationsgeschichte für unsere Justizberufe gewinnen, schaffen wir eine Grundlage dafür, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt unseres Bezirks in unserer zukünftig vielfältigeren Mitarbeiterschaft widerspiegelt.
Damit wird eine stärkere Verzahnung der komplexen Gesellschaft mit der Justiz bewirkt.
- Die Menschen im Bezirk können besser erkennen, welche rechtsstaatlichen Dienstleistungen wir für alle Bürger:innen im Bezirk erbringen.
- Auch wir, die in der Berliner Justiz Tätigen ohne Migrationsgeschichte, entwickeln eine bessere Wahrnehmung für die sich wandelnde Gesellschaft und gewinnen dabei viele neue Erkenntnisse und Perspektiven.

So stärkt unser Projekt unsere bislang hohe gesellschaftliche Akzeptanz in der sich wandelnden Gesellschaft weiter und wird uns als Justiz damit noch zukunftsfähiger machen.

Wir haben festgestellt, dass junge Menschen mit Migrationsgeschichte in der Berliner Justiz, auch im Amtsgericht Neukölln, bislang unterrepräsentiert sind und konnten die dafür verantwortlichen, vielfältigen Ursachen identifizieren. Außerdem wurden Barrieren in den Einstellungsverfahren für Justizberufe identifiziert, die geeigneten Bewerber:innen mit Einwanderungsgeschichte bisher den Weg zu einer erfolgreichen Bewerbung erschwert haben.

Im Rahmen des Projekts wurden vielfältige Maßnahmen entwickelt und teils schon umgesetzt, um diese Hürden zu überwinden. Dabei kommt der Kooperation mit Migrantischen Organisationen (MO) im Bezirk in vielerlei Hinsicht große Bedeutung zu. Dadurch konnten wir neue Perspektiven auf Menschen mit Migrationsgeschichte und unseren Bezirk gewinnen. Die Kooperation schafft uns die Möglichkeit, durch gezielte Dialoge in die migrantischen Communities hinein zu wirken und die Aufgabenstellungen und Berufsfelder der Justiz bekannt zu machen. Die unmittelbare Ansprache durch Repräsentanten von MO ist sehr geeignet, das Interesse junger Menschen zu wecken und sie zu ermutigen, ihr Können in Justizberufen zu erproben.

Ich wünsche uns – insbesondere dem herausragend engagierten Projektteam – den ersehnten Erfolg, und dass wir unsere Konzepte und Ideen erfolgreich über unseren Bezirk des Amtsgerichts Neukölln hinaustragen können. Dazu wird der hier vorliegende Leitfaden einen wichtigen Beitrag leisten. Vielfalt in der Berliner Justiz bedeutet nämlich Vielfalt in allen Bereichen und Gerichtsbezirken der Berliner Justiz.

Interview mit Nader Khalil

Geschäftsführer Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration in Neukölln (DAZ / EJF)



Welche Bedeutung hat das Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ für Sie?

Es ist sehr wichtig, auch in der Berliner Justiz mehr Vielfalt zu haben. Wir haben in Berlin sehr viele Menschen unterschiedlicher Herkunft. Damit der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt wird, sollten sich alle Menschen in der Struktur der öffentlichen Verwaltung wiederfinden. So können wir viel leichter erreichen, dass alle Menschen in ihrer Vielfalt Respekt, Wertschätzung und Verständnis erfahren.

Sind die Arbeitsfelder der Berliner Justiz in der arabischsprachigen Community bekannt bzw. als Berufsoption präsent?

Die Arbeitsfelder der Justiz sind zumeist unbekannt, auch weil bisher zu wenig unternommen wurde, um diese Menschen anzusprechen. Teilweise existiert auch die Vorstellung in der arabischsprachigen Community, dass diese Berufe nur für die 'Herkunftsdeutschen' vorgesehen sind. Aus diesem Grund machen sich viele junge Menschen und deren Eltern keine Gedanken darüber. Außerdem ist die Wahrnehmung von Gerichten nicht selten mit negativen Gefühlen und Ängsten verbunden, teilweise im Kontext ihres Asylantrags – teilweise aufgrund negativer Erfahrungen in den Herkunftsländern usw.

Welche Barrieren sehen Sie derzeit für Menschen mit Migrationsgeschichte, die den Weg in die Berufe der Berliner Justiz erschweren?

Es existieren viele Barrieren: das Gefühl, bei Ausschreibungen nicht selbst gemeint zu sein; die

deutsche Staatsangehörigkeit, die viele nicht haben; die eigene oder familiäre Erfahrung mit der Justiz; die Beschaffung von Informationen; die Angst, dem Justiz-Beruf nicht gewachsen zu sein; das anspruchsvolle Amtsdeutsch.

Welche Rolle kann das DAZ als MO dabei spielen, die Berufe der Berliner Justiz Menschen mit Migrationsgeschichte näher zu bringen und ihren Anteil an Beschäftigten zu erhöhen?

MO wie das DAZ sind vertrauensvolle Begleiter und Berater, denn arabischsprachige Menschen sind beziehungsorientiert und suchen das persönliche Gespräch. Wir haben darin langjährige Erfahrung und genießen viel Respekt in der Community. Wir verstehen uns als eine deutsche Organisation, die sich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und Teilhabe einsetzt. Dabei sind wir vor allem Ansprechpartner für interessierte Jugendliche und ihre Eltern. Diese Ressourcen und Erfahrungen wollen wir gern einbringen, um die Berliner Justiz dabei zu unterstützen, diese Berufe auch anderen Zielgruppen näher zu bringen.

Was sind Ihre bisherigen Erkenntnisse aus der Durchführung der ersten Info-Veranstaltung im Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“?

Die Info-Veranstaltung im DAZ hat sehr viele Interessierte aus ganz Deutschland angezogen. Wir haben gesehen, dass das Interesse an den Justiz-Berufen in der Community viel höher ist, als wir es erwartet haben. Und jetzt stellt sich für uns die Frage, was ist der nächste Schritt, damit diese Menschen auch einen Weg in diese Berufe finden.

Was braucht das DAZ, um diesen Öffnungsprozess zu unterstützen?

Es braucht eine beständige Kooperation auf Augenhöhe, die über den Projektzeitraum hinausgeht. Ferner brauchen wir kontinuierlich eine Ansprechperson aus der Berliner Justiz, die regelmäßig im DAZ sitzt, verlässlich ansprechbar ist und sich in der Community etabliert. Diese Person hilft bei der Erarbeitung der nächsten Schritte und steht mit Informationen, Begleitung, Betreuung zur Seite. Wir wünschen uns einen regelmäßigen Austausch mit Mitarbeitenden des Gerichts zu etablieren und gemeinsam mit ihnen Angebote zu entwickeln, um Zugänge für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Zum Leitfaden



Der hier vorgelegte Leitfaden soll dazu dienen, Öffnungsprozesse für mehr Vielfalt in der Berliner Justiz zu unterstützen und stellt vor, wie mehr Menschen entsprechend der gesellschaftlichen Vielfalt für die nicht-richterlichen Berufe gewonnen werden können. Er beruht auf den Erfahrungen und Ergebnissen des Projekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“, das BQN Berlin im Auftrag der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung seit Ende 2018 in Kooperation mit dem Amtsgericht Neukölln und Kammergericht durchführt. Das am Amtsgericht bzw. im Bezirk Neukölln angesiedelte Pilotprojekt zielt darauf ab, die gesellschaftliche Vielfalt in den nicht-richterlichen Justizberufen insbesondere in Hinblick auf Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte auszubauen und zu stärken. 2020 wurde begonnen, das Projekt auf weitere Berliner Amtsgerichte auszudehnen. Der Leitfaden soll als Handreichung zur vielfaltsorientierten Öffnung für Akteur:innen der Berliner Justizverwaltung dienen. Er richtet sich an operativ Tätige aus den am Projekt beteiligten Gerichten, an potentielle Akteur:innen an anderen, interessierten Gerichten, die mit dem Leitfaden wichtige Instrumente und Ansätze zur Verfügung gestellt bekommen, sowie die Fachöffentlichkeit.

- **Kapitel eins** beschäftigt sich mit der Frage, warum Vielfalt konkret in der Berliner Justiz wichtig ist.
- **Kapitel zwei** gibt einen Ein- und Überblick über das Neuköllner Pilotprojekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“.
- **Kapitel drei** bildet den eigentlichen Leitfaden mit konkreten Handlungsempfehlungen. Er behandelt die einzelnen Schritte im Prozess vielfaltsorientierter Öffnung Berliner Gerichte und mögliche Instrumente für eine vielfaltsgerechtere Personalakquise sowie wer einbezogen werden muss.
- An einigen Stellen des Leitfadens sind zudem zusätzliche Links zu finden, die auf weiterführende Materialien, Vorlagen und Checklisten verweisen.

**BQN BERLIN -
WER WIR SIND**



BQN Berlin hat das Projektvorhaben „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ konzipiert und koordiniert. Im Rahmen der Begleitung des Projekts ist auch der vorliegende Leitfaden entstanden. BQN Berlin engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte in Bildung und in der Arbeitswelt. Seit 2009 setzt BQN Berlin neben anderen Projekten die integrationspolitische Initiative des Landes „Berlin braucht dich!“ um.

Mehr Informationen zu BQN Berlin:

www.bqn-berlin.de

www.berlin-braucht-dich.de

1. Einleitung – Warum Vielfalt wichtig ist für die Berliner Justiz

Berlin wächst, und damit auch die Vielfalt seiner Menschen, die hier leben. Für eine positive Identifikation der Bewohner:innen mit der Stadt kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Rolle zu. Im Kontakt mit den Bürger:innen ist sie die Repräsentantin Berlins. Mehr Vielfalt unter den Beschäftigten bedeutet auch mehr Verbundenheit mit der Stadt und Deutschland insgesamt. Gerade der Justiz – als eine der drei Säulen der deutschen Demokratie – kommt hier besondere Bedeutung zu: die Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit eigener / familiärer Migrationserfahrung in ihren Häusern unterstützt die gesellschaftliche Teilhabe einer bisher unterrepräsentierten Gruppe und kann damit das Vertrauen in den Staat steigern.

Der Berliner Senat unternimmt seit einigen Jahren Anstrengungen, um den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Verwaltung (wie den landeseigenen Betrieben) zu erhöhen. Die Bemühungen dienen neben dem Aspekt der Chancengleichheit auch als wichtige Maßnahme zur Bekämpfung des Personalmangels in der Berliner Verwaltung.

Personalmangel in der Berliner Verwaltung und Menschen mit Migrationshintergrund

- In den kommenden drei Jahren gehen von den aktuell rund 118.400 Verwaltungsmitarbeitenden 20.000 in den Ruhestand, bis 2025 fast 30 %.¹
- Infolge des demographischen Wandels besteht ein allgemeiner Fachkräftemangel.
- Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Berlin aktuell bei 34 %, bei den unter 27-jährigen bei 47,8 %.²
- Ihr Anteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst liegt deutlich darunter.
- Ihr Anteil an den neu eingestellten Auszubildenden lag 2018 nach den einzig verfügbaren Daten bei 26,7 %, klammert man die Berliner Polizei aus, sogar nur bei 19,4 %.³
- Studien betonen, dass „die Gründe für einen fehlenden Zugang zur öffentlichen Verwaltung nicht bei den unterrepräsentierten Gruppen, sondern im System selbst“ liegen.⁴
- Laut der Studien besteht besonderer Bedarf hinsichtlich einer wirksamen, diskriminierungs- und barrierearmen Strategie der Personalgewinnung und -entwicklung.⁵

1. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/personalmangel-in-behoerden-in-berlins-verwaltung-sind-4700-stellen-unbesetzt/22753012.html>

2. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2019, S. 26 ff.

3. Die von BQN Berlin im Rahmen des Projekts Berlin braucht dich! zusammengestellten Daten beruhen auf Angaben der Ausbildungsbetriebe, die diese mit Hilfe eines Fragebogens für Auszubildende und Studierende in dualen Studiengängen erheben. Die Repräsentativität der Daten ist durch die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Erhebung eingeschränkt (BQN 2019: Anteil der Neueingestellten Auszubildenden im Öffentlichen Dienst Berlins 2018. Online abrufbar unter: www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1231/statistik_lb_od_2018.pdf).

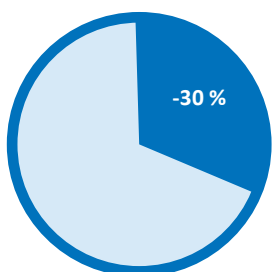
4. Magdalena Nowicka, Anne-Kathrin Will: Ein Zeitfenster für Vielfalt - Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung und Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2019.

5. Beispielhaft können hier genannt werden: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. DiscussionPaper SP VI 2018-104 Mai 2018; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. 2014.; Gertraude Krell/Renate Ortlieb/Barbara Sieben (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 2011 (6. Aufl.) Heinrich-Böll-Stiftung: Herkunft als Schicksal? Hürdenlauf zur Inklusion – Dossier, 2009

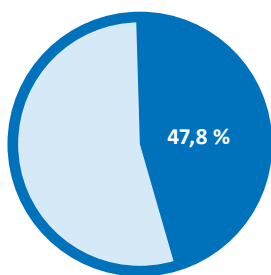
Der Nachholbedarf bzgl. der Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund betrifft den gesamten Öffentlichen Dienst und damit auch die Berliner Justiz. Die Gründe dafür sind vielfältig, es gibt sowohl externe – wie den Konkurrenzkampf mit anderen Behörden und mit Unternehmen – als auch interne (siehe Kapitel 2).

Das vom Land Berlin verfolgte Ziel, als öffentlicher Arbeitgeber auch in der Justiz wie in allen anderen Bereichen die gesellschaftliche Vielfalt der Stadtgesellschaft abzubilden, bezieht sich dabei auf einen Diversity-Ansatz.

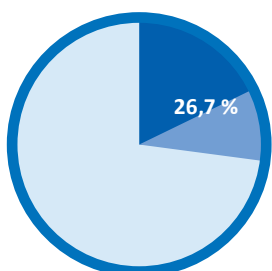
Bis 2025 gehen fast 30 % Verwaltungsmitarbeitende in den Ruhestand.



Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Berlin bei den unter 27-jährigen bei 47,8 %.



Ihr Anteil an den neu eingestellten Auszubildenden bei 26,7 %, klammert man die Berliner Polizei aus, sogar nur bei 19,4 %.



Einführung Diversity – Vielfaltskategorien und gesellschaftliche Bedeutung

Der englischsprachige Begriff ‚Diversity‘, deutsch Diversität, bedeutet Verschiedenheit und Vielfalt, und bezieht sich auf die in der modernen Gesellschaft gestiegene Vielfalt an Menschen und ihren Lebensformen. Das Konzept Diversity zielt dabei auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit bzw. Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit / rassistischer Zuschreibung, Lebensalter, Behinderung (den 6 Diversity-Kerndimensionen) oder anderen Aspekten. Ziel ist die aktive Förderung von Vielfalt, damit sich diese in allen Institutionen und Organisationen abbildet. Dazu gehört die Schaffung eines Umgangs mit einer Kultur der Wertschätzung. Genauso wichtig ist die Umsetzung im Berufsalltag, in dem die:der Einzelne die eigenen Fähigkeiten und Potenziale entfalten kann und die Bereicherung durch Vielfalt deutlich wird.

Bei der Umsetzung einer Diversity-Strategie geht es um den Abbau von Benachteiligung bzw. Diskriminierung aufgrund einer oder mehrerer der o.g. Merkmale. Es gilt zu erkennen, inwiefern einzelne Identitätsaspekte und ihre ungleiche gesellschaftliche Wertung den Zugang bzw. Ausschluss von gesellschaftlichen Stellungen und Ressourcen bedeuten, die internen Prozesse beeinflussen und wie diese überwunden werden können. Dabei kann das Zusammenspiel der Merkmale bzw. Diversity-Dimensionen („Intersektionalität“) Ungleichheit verstärken und zu (Mehrfach-)Diskriminierung führen, z.B. in Bezug auf Karrierewege.

Vielfaltsorientierte Öffnungsprozesse wie solche in öffentlichen Verwaltungen beziehen sich sehr häufig auf die Diversity-Dimension ethnische Zugehörigkeit / rassistischer Zuschreibung (wie in diesem Vorhaben), d.h. es geht insbesondere um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsleben.

Definition Migrationshintergrund:

Eine Person, die „... selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.“ (Statistisches Bundesamt)

Über diese offizielle Definition hinaus, welche mit der zweiten Generation der Eingewanderten endet, erfahren aber auch Menschen der dritten oder vierten Generation aufgrund Zuschreibungen bezüglich ihres Aussehens, ihrer „Hautfarbe“ oder ihres Namens häufig (rassistische) Diskriminierung.⁶

Das Ziel der vielfaltsorientierten Öffnung der Berliner Verwaltung geht auf einen breiteren gesellschaftspolitischen Zusammenhang – die im vergangenen Jahrzehnt erfolgte politische Anerkennung einer gesellschaftlichen Realität „Deutschland als Einwanderungsland“ – zurück. So ist zunehmend der Anspruch entstanden, Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte die gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen.

Rechtliche Grundlagen von Vielfalt und gegen Diskriminierung

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006
- Das 2020 verabschiedete, bundesweit erste Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)
- Das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) von 2010, das als Ziel definierte, „Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu geben“ (§1 Abs. 1 PartIntG)⁷

Bei der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe kommt den öffentlichen Verwaltungen eine Schlüssel- und Vorreiterfunktion zu. Der Berliner Senat hat sich in seiner aktuellen Koalitionsvereinbarung das Ziel gesetzt, dass „der öffentliche Dienst die Vielfalt in der Gesellschaft abbilden und zum Vorbild für die berufliche Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund und Diskriminierungserfahrung werden soll“.⁸

Der Berliner Senat hat daher im Jahr 2020 eine Diversity-Gesamtstrategie - das Landesprogramm Diversity - veröffentlicht. Diese zielt auf Chancengleichheit und die Gewinnung diverser Gruppen als Mitarbeitende der Berliner Verwaltung. Das gilt nicht zuletzt auch für die Organe des Rechtsstaates, d.h. neben der Polizei v.a. auch für die Justiz. Dabei geht es nicht nur darum, den prozentualen Anteil an Beschäftigten dem Bevölkerungsanteil von Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte anzupassen, sondern auch um die Schaffung vielfaltssensibler Strukturen im Berufsalltag.

6. In diesem Leitfaden wird deshalb im Weiteren der weiter gefasste Begriff „Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte“ gebraucht.

7. Derzeit wird an der Novellierung gearbeitet mit der Absicht, messbare Ziele, konkrete Umsetzungsinstrumente und Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung zu definieren und die Erhebungen hierfür benötigter Daten, welche für eine vielfaltsorientierte Personalgewinnung von großer Bedeutung sind, sicherzustellen.

8. Koalitionsvereinbarung zwischen Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Berlin und DIE LINKE Landesverband Berlin und BÜNDNIS 90/ Die Grünen Landesverband Berlin für die Legislaturperiode 2016-2021, S. 116.

2. „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ – das Pilotprojekt am Amtsgericht Neukölln

2.1 Pilotprojekt seit 2018

Das Pilotprojekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ verfolgt seit Ende 2018 das Ziel, den Anteil von Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte unter den Mitarbeitenden der Berliner Justiz entsprechend ihres Anteils in der Berliner Gesellschaft zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, fokussiert und vereint das Projekt vier Ansätze:



1

Ausbau der Vernetzung und Kooperationen im Bezirk

Migrant:innenorganisationen, Beratungs- und Bildungseinrichtungen als Multiplikator:innen gewinnen



2

Vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing

Gestaltung von vielfaltsgerechten Praktika & Interesse weckenden Formaten



3

Barrieren abbauen – Zugänge eröffnen

Barrieren im Auswahlverfahren identifizieren
Sensibilisierung und Kompetenzaufbau der an Akquise und Einstellung beteiligten Beschäftigten



4

Entwicklung einer dezentralen Akquise-Strategie

Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte in ihren Sozialräumen ansprechen



Erhöhung des Anteiles der Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte unter den Mitarbeitenden der Berliner Justiz in den nicht-richterlichen Berufen

Das Vorhaben wurde von BQN Berlin in enger Kooperation mit dem Amtsgericht Neukölln, dem Kammergericht als Ausbildungs- und Einstellungsbehörde der Berliner Justiz und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, Abt. I als oberste und für Personalangelegenheiten der Berliner Justiz zuständige Hauptverwaltung entwickelt und gemeinsam gesteuert. Dabei war die Zusammenarbeit von einer besonderen Offenheit, Aufgeschlossenheit und Neugier sowie von einer konstruktiven Lösungsorientierung geprägt. Beteiligt sind zudem eine Reihe von Migrant:innen-Organisationen sowie Integrierte Sekundarschulen und Gymnasien aus dem Bezirk Neukölln.



Alexandra Uhlemann, Gerhard Frenzel (Amtsgericht Neukölln), Nader Khalil (Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration / EJF) und Ines Steinberg (Campus Rütli) im Dialog

Besonders aktiv beteiligt waren in der ersten Projektphase bis 12/2020:



Das Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration (DAZ) hat seinen Standort im Bezirk Neukölln und ist ein Kooperationsprojekt des Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerk (EJF gemeinnützige AG) und von mehreren arabischen migrantischen Organisationen. Die Angebote umfassen Sprach- und Kulturmittlung, Beratung und Begleitung, Verweisberatung sowie Maßnahmen zur Erstorientierung und Erstintegration. Die Kolleg:innen des DAZ berieten das Projektteam kontinuierlich und trugen maßgeblich zum erfolgreichen Projektverlauf bei, u.a. mit der Durchführung einer Pilot-Info-Veranstaltung mit rund 100 Teilnehmenden in ihrem Haus.⁹



Die Stadteilmütter Neukölln (unter der Trägerschaft des Diakoniewerks Simeon gGmbH) sind qualifizierte, mehrsprachige Ansprechpersonen rund um die Themen Gesundheit, Bildung und Erziehung von Kindern für Mütter und Familien aus dem Bezirk Neukölln. Sie waren insbesondere bei der ersten Erprobung des neuen Info-Formats aktiv.¹⁰



Der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg e.V. ist ein überparteilicher Dachverband von Organisationen und Einzelpersonen. Der Verband hat sich zum Ziel gesetzt, „(Minderheiten-)rechte ein[z]u klagen sowie Chancengleichheit und Teilhabemöglichkeiten in allen Lebensbereichen ein[z]u fordern“.¹¹

9. <https://www.ejf.de/arbeitsbereiche/fluechtlings-und-wohnungslosenhilfe/alle-einrichtungen/deutsch-arabisches-zentrum.html>

10. <https://www.diakoniewerk-simeon.de/beratung-integration/stadteilmuetter-in-neukoelln/>

11. https://tbb-berlin.de//ueber_den_tbb/selbstdarstellung

2.2 Vorgehen, Aktivitäten und bisherige Ergebnisse

Wesentliches Instrument bei der Entwicklung des Projekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ war die Einrichtung einer Steuerungsgruppe, die alle ca. 6 – 8 Wochen tagte und sich aus Projektbeteiligten der beiden Gerichte, SenJustVA und BQN Berlin zusammensetzt. Es fand ein regelmäßiger Austausch zu Projektzwischenergebnissen, Bewertung von Analysen und die Planung nächster Schritte statt. Ergänzt wurde dies durch Inputs seitens BQN Berlin (z.B. über die Studie „Vielfältige Lebenswelten“, Barrieren in Auswahlprozessen etc.).



Alexandra Uhlemann (Amtsgericht Neukölln): *„Als Ausbildungsbeauftragte bin ich für die Betreuung der Praktikant:innen und die Einsatzplanung im Rahmen der Ausbildung zuständig. Im Projekt „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ ist es mir sehr wichtig, dass die Justiz ein Abbild der deutschen Gesellschaft ist. Dafür müssen Zugangsbarrieren identifiziert und abgebaut werden. Die richtige Personalakquisestrategie und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden stehen für mich dabei im Vordergrund. Mein persönliches Highlight im Projekt ist die positive Stimmung in der Steuerungsgruppe und die starke Motivation, gemeinsam etwas bewegen zu wollen. Hier arbeiten „die Perlen“ aller Institutionen zusammen.“*

In einem ersten Schritt wurde eine Bestandsaufnahme der bisherigen Recruiting-Aktivitäten durchgeführt.

Zum anderen stand am Beginn die Analyse, inwieweit Barrieren für Menschen mit Migrationsgeschichte den Zugang in die Berliner Justiz erschweren (oder sogar unmöglich machen). Im Rahmen des o.g. Teilziels Barrieren abbauen - Zugänge eröffnen wurde zunächst analysiert, ob sich Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte bereits bewerben, an welchen Stellen des Auswahlverfahrens sie ggf. scheitern oder ihre Bewerbung zurückziehen.

Dafür wurden die bisher verfügbaren personenbezogenen Daten aller Bewerbenden unter Berücksichtigung verschiedener Vielfaltskategorien (Nationalität, Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss) anonym ausgewertet, die sich in den Bewerbungsprozess für eine Ausbildung zur:zum Justizfachangestellte:n ab 09/2018 begeben hatten. Auch wenn die Aussagekraft aufgrund der fehlenden Erhebung der Kategorie „Migrationshintergrund“ eingeschränkt war (keine Daten), ließen sich einige **Erkenntnisse** im Hinblick auf Vielfalt der Bewerbenden ableiten:

- Bewerbende aus Neukölln: 10 % der Berliner Bewerbenden kamen aus Neukölln – 30 % aller Bewerbenden waren Brandenburger:innen.
- Geschlecht: Unter den 471 Bewerber:innen befanden sich mehr als dreimal so viele Frauen wie Männer.
- Abbrüche: 43,3 % aller Bewerbenden brachen das Auswahlverfahren ab, indem sie an der nächsten Stufe des Auswahlverfahrens nicht mehr teilnahmen, ihre Bewerbung zurückzogen oder eine Zusage seitens des Kammergerichts nicht annahmen.
- Nicht bestanden: 43,5 % aller Bewerbenden scheiterten an einer Stufe des Bewerbungsverfahrens (Vortest, Präsenzttest, Interview). Der Großteil dieser Gruppe scheiterte am Präsenzttest.
- Zusagen nach Schulabschluss: Fast die Hälfte aller Zusagen ging an Abiturient:innen (46 %), die nur 39 % der Bewerbenden ausmachten. Bewerber:innen mit Mittleren Schulabschluss mündeten nur unterproportional in die Ausbildung ein.
- Durchschnittsalter: Lag bei Bewerbenden als auch den Personen, die eine Zusage erhielten, bei 23 Jahren.

Auch wenn keine statistisch gesicherten Aussagen getroffen werden konnten, wurde die Analyse abschließend von der Steuerungsgruppe dahingehend bewertet, dass sich die gewünschte Zielgruppe bisher nur in sehr geringem Maße bewirbt, bzw. einmündet. Dies wurde bestätigt durch eine anonyme Befragung aller ausgewählten Bewerber:innen zu einer etwaigen Einwanderungsgeschichte. Danach lag der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte deutlich unter dem in der Stadtgesellschaft. Deutliche Anstrengungen, sowohl im Recruiting als auch beim Vorgehen der Auswahl, müssten unternommen werden, um sie für die Berliner Justiz zu gewinnen und mögliche Barrieren im Auswahlprozess abzubauen.

Im Rahmen von verschiedenen Workshops zu Vielfaltsorientierung in der Akquise beschäftigten sich Auszubildende und Berufspat:innen, die das Amtsgericht Neukölln bei Messeauftritten und anderen Personalakquiseformaten vertreten, damit, wie die Attraktivität der Berufe der Berliner Justiz zielgruppengerecht und diver-

sitätsorientiert dargestellt werden kann. Auch hier wurden Barrieren identifiziert. Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe insgesamt („Ob die zu unseren Damen im Büro passt?“, „Ob der sich unterordnen wird?“) zeigten sich. Immer wieder wurde das Vorliegen einer Eignung – auch bei Bewerbenden mit Abitur / im Ausland absolviertem Studium – in Frage gestellt. Deutlich wurden aber auch die Herausforderungen der Ausbildung, die oft mit hoher Eigenständigkeit (wenig Zeit der Anleiter:innen) und z.T. unter schwierigen Bedingungen (z.B. Ausstattung) durchlaufen werden muss.

Kompetenzen, die durch die zu gewinnende Zielgruppe den Alltag bereichern und zu einem Kompetenzaufbau innerhalb der Berliner Justiz führen könnten, wurden erkannt, z.B. Mehrsprachigkeit. Auch wurde deutlich, dass viel Unsicherheit unter den Beschäftigten besteht, was im Falle von schon beobachteten Diskriminierungsvorfällen (unter den Beschäftigten und gegenüber Bürger:innen) ein passendes, konstruktives Vorgehen in den Gerichten sein könnte.

Flipchart aus einem Workshop mit Azubis

Vielfalt gewinnen



Mit wem, was, wo...



Vielfalt erwünscht



Praxis



ich bin geeignet-
Das passt zu mir

Was gefällt mir an meiner Ausbildung/meinem Beruf?

Sicherheit

alle freundlich & hilfsbereit

Flexibilität-Arbeitszeitmodelle

man wird immer gebraucht

kein Beruf der aussterben wird

gut vereinbar mit der Familie

unbefristeter Vertrag

breites Wissen über Vorgänge in der Justiz

z.B. Wohnungsmarkt

finanzielle Sicherheit

Für eine dezentrale Akquise-Strategie sind starke Kooperationspartner:innen notwendig, die verlässliche Anlaufstellen für Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte sind, weil sie deren Lebenswelten und Bedarfe kennen und als Multiplikator:innen interessierte Menschen ansprechen können. Innerhalb des Projekts wurde daher der Aufbau eines Netzwerks mit in Neukölln aktiven Organisationen und Einrichtungen (Migrant:innen-Organisationen, Schulen, Elterninitiativen, Beratungsstellen, ...) vorangetrieben. Im Rahmen des Projekts wurden in Zusammenarbeit mit Auszubildenden, Berufspat:innen und Vertreter:innen des Amtsgerichts Neukölln und Kammergerichts vielfaltsgerechte Akquise-Formate entwickelt und erprobt, die konkret Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte ansprechen, dabei die Justizberufe erfahrbar machen sowie deren Vielfalt und Attraktivität aufzeigen.

Dazu zählten Info-Veranstaltungen vor Ort im Neuköllner Sozialraum und daran anschließende Schnuppertage im Gericht. Um alle Interessierten (unabhängig von Vorwissen und -erfahrungen) anzusprechen, wurden diversitätssensible Materialien entwickelt, die in einfacher Alltagssprache einen Bezug der Arbeitsfelder der Berliner Justiz zur Lebenswelt von Menschen z.B. aus Neukölln aufzeigen und typische Aufgaben der Berufe erfahrbar machen. Projektbeteiligte, die z.T. bisher nur wenig persönlichen Kontakt mit der zu gewinnenden Zielgruppe hatten, wurden mit Handouts auf den Ablauf der Info-Veranstaltungen vorbereitet und für ihre Rolle sensibilisiert. Insbesondere das potenzialorientierte, wertschätzende und einladende Vorgehen auf Augenhöhe in der Akquise wurde dabei in den Fokus gerückt



Susanne Kunnix während einer Info-Veranstaltung mit Schüler:innen



Susanne Kunnix (Kammergericht): „Zu meinen Aufgaben im Referat Aus- und Fortbildung gehören u.a. die Planung, Organisation und Durchführung der Bewerbungsverfahren des allgemeinen Justizdienstes und die Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit (Messen, Informationsveranstaltungen).

Das Projekt ermöglicht uns die Hürden zu erkennen, woran Menschen mit eigener oder familiärer Einwanderungsgeschichte scheitern und diese abzubauen. So wird es mittelfristig möglich, die Vielfalt der Berliner Stadtbevölkerung auch in den nicht-richterlichen Berufen widerzuspiegeln. Mein persönliches Highlight war das große Interesse und die rege Anteilnahme der Besucher:innen an unseren Informationsveranstaltungen.“

Info-Veranstaltung mit den Stadtteilmüttern Neukölln

ES WAR SUPER, DASS WIR VIEL FRAGEN KONNTEN-
ABER WIR HÄTTEN UNS NOCH MEHR ZEIT DAFÜR GEWÜNSCHT !

MIR HAT GUT GEFALLEN, DASS ALLES IN EINFACHER
SPRACHE ERKLÄRT WURDE UND VIELE BEISPIELE AUS DEM
ALLTAG BENUTZT WURDEN !

ES WAR GUT, AKTIV ZU SEIN !

DIE POSTEINGANGSSTATION WAR TOTAL SPANNEND !

NACH DER VERANSTALTUNG HEUTE WEISS ICH, WAS EINE
RECHTSPFLEGERIN MACHT. DIE IST WIE EINE ZWEITE
RICHTERIN !

ES BRAUCHT NOCH MEHR, UM MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND
ANZUSPRECHEN: EINEN BEITRAG IN EINEM TÜRKISCHSPRACHIGEN RADIOSENDER,
ANSPRECHPERSONEN FÜR INTERESSIERTE JUGENDLICHE, EINEN FLYER FÜR ELTERN,...



Rückmeldungen der Stadtteilmütter nach der Teilnahme an einer Info-Veranstaltung

Diversitätssensible Praktika wurden außerdem als wichtiges Akquise-Format identifiziert, die sich als Folgeangebot zu den o.g. Infoveranstaltungen für interessierte Menschen mit familiärer / eigener Migrationsgeschichte anschließen sollten.

Nach einer Aufstellung der bisherigen Praktikums- und Schnupperangebote sowie bereits vorliegender Materialien (z.B. hausinterner Praktikumsleitfaden) und Austausch mit anderen Berliner Behörden wurde beschlossen, den Aufbau

einer internen Praktikumsdatenbank mit wichtigen Informationen für Anleiter:innen und modellhaften Aufgaben anzustoßen.

Um mehr Beschäftigte für die Praktikumsanleitung zu gewinnen und um das Praktikumsangebot zu erhöhen, soll durch eine solche Datenbank die Durchführung für die möglichen Anleiter:innen in der Berliner Justiz vereinfacht und gleichzeitig auch die Durchführungsqualität sichergestellt werden.

Schon zu Beginn des Vorhabens wurde deutlich, dass es notwendig sein würde, auch die bisherigen Auswahlverfahren in Bezug auf Zugangshürden für die Zielgruppe in den Blick zu nehmen. Daher wurden an mehreren Tagen Auswahlgespräche für Justizfachangestellte / Justizsekretär:innen im Kammergericht durch BQN Berlin begleitet und mit Blick auf Diversitätsorientierung analysiert. Mögliche Hürden in einem Auswahlverfahren können u.a. sein, wenn Fragen gestellt werden, die wenig mit „Berliner Alltag“, sondern viel mit fachlichem Wissen zu tun haben, das in der Ausbildung erst erlernt werden soll. Beobachtungsfehler, z.B. Halo-Effekt¹², die mangelhafte Erfassung von Diversity-Kompetenzen (z.B. Mehrsprachigkeit, „unkonventionelle“ Lösungsansätze, Ambiguitätstoleranz) und Prozesse des Otherings¹³, können Erfolg im Auswahlverfahren einschränken und den Zugang der Zielgruppe in die Ausbildung erschweren.

In einer Fokusrunde zum Thema „Kompetenzen für einen erfolgreichen Berufseinstieg“ wurde erarbeitet, welche Herausforderungen der Berufsalltag – auch in Bezug auf Vielfalt – an die Beschäftigten und Auszubildenden tatsächlich stellt. Im Austausch mit den Beschäftigten (u.a. Auszubildende) kristallisierte sich folgendes Kompetenzprofil heraus:

- Ausgeprägte Kommunikation- und Konfliktfähigkeit, unterlegt mit Empathie und Fokus auf „Vielfalt“ (im Team, im Kontakt mit der Vielfalt von Bürger:innen, Richter:innen etc.)
- Selbständigkeit im Wechsel mit Teamfähigkeit (Akten selbständig bearbeiten – mit Blick auf die Weiterverarbeitung in der „Justiz-Bearbeitungs-Kette“)

- Sorgfalt (alle relevanten Fakten müssen nachvollziehbar und vollständig dargestellt sein, Zahlen stimmen)
- Flexibilität (Arbeitstage können bei großer Arbeitsbelastung sehr wechselhaft sein: plötzlich Vertretung im Protokoll, hoher Beratungsbedarf von Bürger:innen, ausfallende Kolleg:innen, ...)
- Belastbarkeit (viele Akten, knappe Ressourcen, häufiger Wechsel der Kommunikationspartner:innen)

Deutlich wurde in der Fokusrunde auch, dass in der Berliner Justiz Vielfalt in Teams grundsätzlich erwünscht ist. Zugleich bestehen aber auch Herausforderungen in Bezug auf „Öffnung für Vielfalt“:

- Zusammenarbeit im Team: Vielfalt der Mitarbeitenden tatsächlich erkennen, zulassen und produktiv nutzen (besonders in Bezug auf Alter, ethnische Herkunft)
- Alltag im Justizgebäude: Respekt und Wertschätzung von Vielfalt leben – im Team, in Bezug auf unterschiedliche Hierarchieebenen und gegenüber Bürger:innen
- Vorbehalte gegenüber Menschen anderer ethnischer Herkunft (ggf. religiöser Zugehörigkeit) erkennen und abbauen.

Im Nachgang der Beobachtungen der Auswahlgespräche wurden in der Steuerungsrunde der Bedarf einer Neuausrichtung des Auswahlprozesses formuliert, z. B. die diversitätsorientierte Überarbeitung der Bewertungskriterien und die Sensibilisierung der Auswahlbeteiligten. Dieses Vorhaben soll in einem gesonderten Prozess zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet werden.

12. Beim Halo-Effekt handelt es sich um eine Fehleinschätzung, bzw. eine verzerrte Wahrnehmung, bei der auf der Grundlage von Erfahrungen mit einzelnen Personen auf eine imaginäre Gruppe geschlossen wird und dieser bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden.

13. „Othering“ (engl. other = anders => „Fremd-Machung“) bezeichnet die Unterteilung der Menschen in „wir“ und „ihr“. Dabei werden der eigenen Gruppe positive Eigenschaften zugeschrieben - die eigene Normalität wird konstruiert und gesichert. Zugleich werden „die Anderen“ als weniger gebildet, emanzipiert, demokratisch, tolerant etc. gedacht / konstruiert und als eine Bedrohung für „das Eigene“ dargestellt.

3. Handlungsfelder und Instrumente für eine vielfaltsgerechte Personalakquise

3.1 Umsetzungsteam im Amtsgericht einsetzen

- Umsetzungsteam aus Beschäftigten unterschiedlicher Hierarchieebenen etablieren
- Anerkennen, dass die Ausrichtung der Akquise auf Vielfalt ein Teil eines Öffnungs- bzw. Veränderungsprozesses ist
- Chancen und Hürden dafür intern prüfen

Zu Beginn eines Veränderungsprozesses, der die Stärkung gesellschaftlicher Vielfalt in den nicht-richterlichen Justizberufen zum Ziel hat, steht die Einrichtung eines Umsetzungsteams, welches den Prozess intern anstößt, ihn führt und in den späteren Phasen begleitet. Es handelt sich bei der vielfaltsgerechten Veränderung von Personalakquise um einen zentralen Aspekt einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Nicht selten stoßen derartige Veränderungsprozesse auf Widerstände unter den Mitarbeitenden. Meist wird z.B. ohne tatsächlichen Realitätsbezug das vermeintliche Anderssein als zusätzliche Belastung für den Arbeitsalltag empfunden und die Erhöhung des Konfliktpotenzials für die interne Zusammenarbeit befürchtet. Der Gewinn, den Beschäftigte mit unterschiedlichen Hintergründen und mit zusätzlichem „Vielfaltswissen“ in die Arbeit mitbringen, z.B. in Bezug auf die unterschiedlichen Lebenswelten der Bürger:innen, und dass durch diese Mitarbeitenden Arbeitsprozesse vereinfacht werden können, wird meist nicht erkannt. Einem Umsetzungsteam, bestehend aus verschiedenen Hierarchie-Ebenen, kommt hier strategisch wie symbolisch eine zentrale Rolle bei der Mitnahme der Mitarbeitenden zu.

Selbst-Check: „Sind wir bereit? Bevor es los geht ...“

Die Beteiligung von weiteren Amtsgerichten in den Prozess zur Gewinnung von Nachwuchskräften und die Öffnung für Vielfalt unter den Beschäftigten ist entscheidend. Sie sollten vor dem Einstieg in den Prozess in Richtung vielfaltsorientierter Öffnung folgende Punkte analysieren und sicherstellen:

- ✓ Interesse / Motivation für das Vorhaben auf verschiedenen Ebenen (Hausleitung, operative Ebene etc.) ist vorhanden.
- ✓ „Akquise von neuen Azubis ist auch unsere Aufgabe!“ – positive Haltung bezüglich eines dezentralen Ansatzes ist vorhanden.
- ✓ Verschiedene hausinterne Abteilungen und Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen beteiligen sich kontinuierlich an dem Vorhaben und bilden ein Umsetzungsteam.
- ✓ Ressourcen (u.a. Einsatzzeiten von Berufspat:innen, Ausbilder:innen, ...) stehen zur Verfügung.
- ✓ Beteiligung am Gesamtvorhaben über die Grenzen des eigenen Gerichts hinaus ist gesichert.
- ✓ Bereitschaft, sich mit möglichen Hürden für Vielfalt im eigenen Haus auseinanderzusetzen, ist vorhanden (z.B. mögliche Vorbehalte gegenüber Bewerbenden mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte, ausgrenzende Kommunikationsmuster, Umgang mit Diskriminierung unter Beschäftigten und gegenüber Bürger:innen).



Handout „Einstieg und Beteiligung am Vorhaben weiterer Amtsgerichte“

Download unter:

www.bqn-berlin.de/projekteinstieg.pdf

Das Umsetzungsteam sollte sich aus folgenden Vertreter:innen zusammensetzen:

- Die:der Gerichtspräsident:in, ggf. Verwaltungsleitung (Führungsebene des Amtsgerichts)
- Personen aus der operativen Ebene des jeweiligen Amtsgerichts, darunter möglichst Personen, die am Recruiting, an Ausbildung und / oder Gestaltung der Praktika am AG beteiligt bzw. verantwortlich sind
- ein:e für Recruiting verantwortliche Vertreter:in des Kammergerichts (als verantwortliche Einstellungsbehörde und für Transfer), ggf. Vertreter:in der SenJustVA
- Ggf. unterstützend: Vertreter:innen der den Öffnungsprozess begleitende externen Organisation (Moderation, Diversitätsorientierte Beratung, Transfer).

Das Umsetzungsteam sollte sich in regelmäßigen Abständen treffen. Gegenstand der Sitzungen ist zu Beginn die Planung des Öffnungsprozesses, in späteren Phasen Austausch und Evaluation des Umsetzungstands und diversitätsorientierte Bewertung der bisherigen Ergebnisse (ggf. Identifizierung von Widerständen, Hürden und wie diese ausgeräumt werden können) und Planung weiterer Schritte.

In regelmäßigen Abständen sollten außerdem hausintern und auch übergreifend fachbezogene Workshops bzw. Fokusrunden stattfinden. Diese dienen der Vertiefung einzelner Diskussionsstränge (z.B. Steigerung der Attraktivität der Berufe unter der Zielgruppe). Einzelne Themenfelder sollten ggf. mit externen Inputs von Expert:innen (z.B. zu Übergang Schule-Beruf in der Migrationsgesellschaft) oder durch die Einbeziehung z.B. von Vertreter:innen von Migrantischen Organisationen, anderen Interessensverbänden etc. intensiver bearbeitet werden.

3.2 Bestandsaufnahme

- Einschätzung, wie hoch der Anteil von Beschäftigten mit eigener / familiärer Einwanderungsgeschichte ist
- Bisherige Vorgehensweise auf Potenzial für Öffnung für Vielfalt - Schwerpunkt Akquise - überprüfen
- interne Ressourcen für das Vorhaben prüfen

Als Voraussetzung für die Öffnung der Personalakquise sollte zunächst eine Bestandsaufnahme vorgenommen werden, über die Personalakquise für das jeweilige Amtsgericht und ob diese zu einer Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte im Sinne von Chancengleichheit beitragen. Die Analyse und Reflektion des Ist-Stands kann intern erfolgen oder – sofern entsprechende Mittel zur Verfügung stehen – durch externen Support begleitet werden. Eine solche Bestandsaufnahme orientiert sich an folgenden Aspekten und Fragen:



*Alexandra Uhlemann und Sophie Warmuth
im Austausch mit interessierten Schüler:innen
(Amtsgericht Neukölln)*

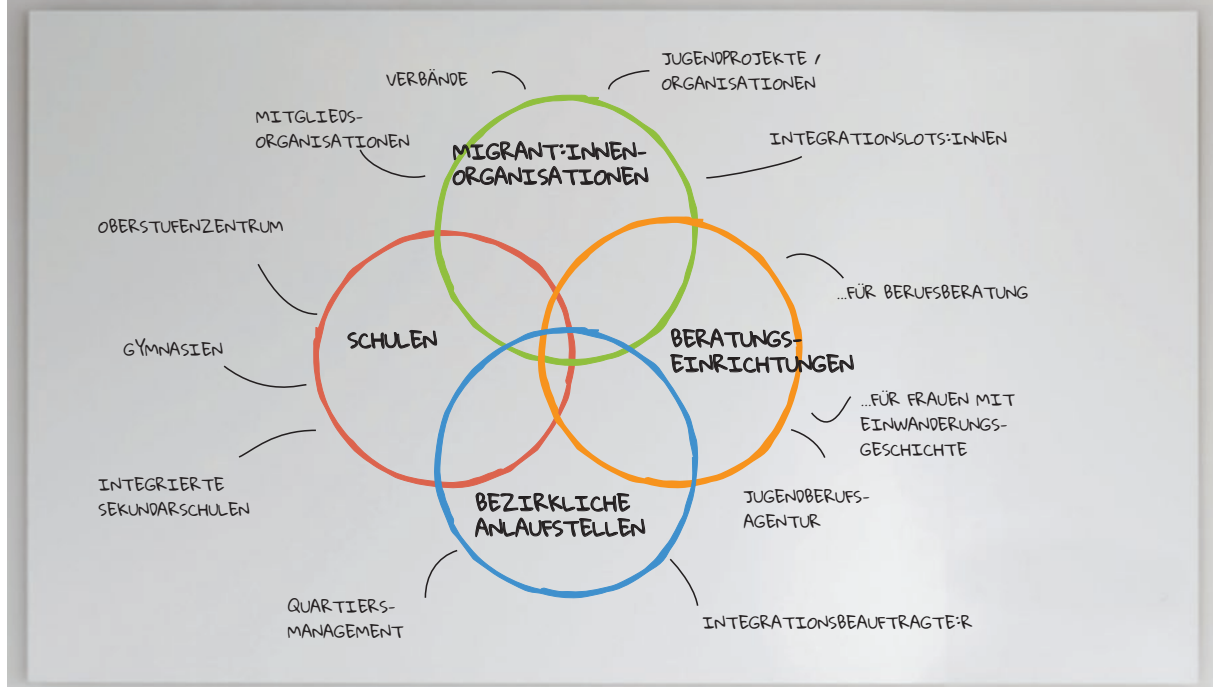
Interne Bestandsaufnahme - Fokus Amtsgericht

- Bestand Personal allgemein und unter o.g. Vielfaltgesichtspunkten - Schwerpunkt: Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte (ggf. Schätzung)
- Gibt es eigene Akquiseaktivitäten des Amtsgerichts? Sind diese vielfaltsgerecht ausgerichtet?
- Bisheriges Vorgehen / hausinterne Beteiligung am Prozess der Nachwuchskräftegewinnung: Wege, Vorgehen und Angebote, z.B.
 - Praktika, Schnuppertage
 - Praktika-Konzepte
 - Infoveranstaltungen, inkl. Messeauftritte
 - andere Angebote vor Ort oder im Bezirk, die für die Akquise genutzt werden können
- Wer beteiligt sich intern an den o.g. Aktivitäten (Gestaltung des Praktikumsangebot, etc.)?
- Wer kann / möchte sich als Role-Model (Vorbild) zur Verfügung stellen?
- Wie ist der Zugang zu Praktika, Schnuppertagen und anderen Formaten organisiert? Wer nimmt das Angebot bisher wahr – ist die gewünschte Gruppe der Bewerbenden mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte entsprechend des Anteils im Umfeld des Amtsgerichts vertreten?
- Interne Haltung in Bezug auf die Gewinnung von Nachwuchskräften mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte: Wer ist besonders von dem Ansatz überzeugt und möchte das Vorhaben mit voranbringen? Sind Widerstände zu erwarten – wenn ja, welche?
- Welche Zugangshürden im Akquise- und Bewerbungsverfahren müssen im Vorgehen berücksichtigt werden – mit dem Ziel, Scheitern und Abbrüche der gewünschten Zielgruppe in verschiedenen Phasen der Einmündung zu verhindern?

Bestandsaufnahme mit Fokus Bezirk / Außenaktivitäten

- Sensibilisierung für den eigenen Bezirk, bestehende Ressourcen vor Ort und damit einhergehende Synergieeffekte
- Dezentraler Ansatz: wie viele Bewerber:innen (mMH) kommen aus dem eigenen Amtsgerichtsbezirk und münden ein? (über Datenabfrage beim Kammergericht)
- Leben im umliegenden Bezirk – Bevölkerungsstruktur, Organisationen etc.? Wer lebt oder arbeitet im Umfeld des Amtsgerichts? Welche Schlüsse können daraus für die Akquise gezogen werden?
- Vernetzung und Kooperationen im Bezirk - mit welchen Organisationen und Einrichtungen besteht bereits eine Zusammenarbeit oder kann aufgebaut werden? (→ Schaubild Seite 21)
- Gibt es Kooperationsvereinbarungen, mit denen die Kooperationen verbindlich verankert sind?
- Welche Mittel stehen für diese Kooperationen zur Verfügung, z.B. Finanzrahmen für die konkrete Begegnung (Honorare, Bewirtung etc.), interner Personaleinsatz? An welchen Ressourcen mangelt es eventuell?





Mögliche Organisationen und Institutionen zur Kooperation im Kiez

3.3 Diversity-Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Einen weiteren wichtigen Baustein auf dem Weg zu einer vielfaltsgerechten Personalakquise stellt die Diversity-Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen dar, u.a. durch Fortbildungen. Versteht man die Akquise von Nachwuchskräften als Teil einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (DOE), dann geht es darum, wertschätzenden Umgang mit Diversität weiter auszubauen und mögliche (strukturelle) Diskriminierung innerhalb der Gerichte und gegenüber den zu gewinnenden Nachwuchskräften abzubauen. In Diversity-Sensibilisierungsfortbildungen werden dazu Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit mit Ansätzen der Organisationsentwicklung kombiniert.

Ziel von möglichst regelmäßig stattfindenden Diversity-Fortbildungen ist, die individuelle Diversity-Kompetenz und Teamfähigkeit in Bezug auf Vielfalt zu erweitern. Dabei wird Hintergrundwissen über Diversity und die Notwendigkeit einer DOE vermittelt.

Ein weiteres Ziel ist die Schärfung des Bewusstseins für die Entstehung und Wirkung von Stereotypen und Vorurteilen auf unterschiedlichen Ebenen (individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene) sowie die Funktionsweisen von Diskriminierungsmechanismen.

Solche Maßnahmen tragen insgesamt dazu bei, das Verständnis von Vielfalt unter den Mitarbeitenden zu vertiefen und sie insbesondere für existierende Zugangsbarrieren für Menschen mit eigener oder familiärer Einwanderungsgeschichte zu sensibilisieren.

Grundsätzlich ist es in Bezug auf DOE sinnvoll, allen Mitarbeitenden mindestens zweitägige Sensibilisierungsfortbildungen in Bezug auf Öffnung für Vielfalt anzubieten, welche durch geschulte Trainer:innen-Teams angeleitet werden. Zumindest die für das Vorhaben des Organisationsentwicklungsprozesses zentralen Akteur:innen sollten entsprechend sensibilisiert werden: Mitarbeitende, die am Akquise-Prozess, am Auswahlverfahren und an der Ausbildung der Azubis beteiligt sind, insbesondere die Berufspat:innen und die Führungskräfte.

3.4 Kooperationen mit Migrant:innen-Organisationen und anderen Einrichtungen im Kiez aufbauen und etablieren

Wie in Kapitel 3.2 erwähnt, ist es zu empfehlen, den jeweiligen Sozialraum gut kennenzulernen und intensiv nach möglichen Partner:innen zu recherchieren, die das Vorhaben unterstützen können. Um die o.g. Projektziele zu erreichen, braucht es tragfähige Kooperationen vor Ort im Bezirk, die

- Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte bieten, bzw. eine Anlaufstelle für diese Zielgruppe sind und / oder
- Prozesse der beruflichen Orientierung, bzw. der Berufswahl begleiten.



Susanne Kunnix (Kammergericht) und Abed Chaaban (Deutsch-Arabisches Zentrum für Bildung und Integration / EIJF) im Gespräch

Wie bahne ich Kooperationen an?

- Kennenlernen
- Fragen stellen
- Wissen erweitern über das Leben im Bezirk
- Bezugspunkte und Anknüpfungen der gewünschten Zielgruppe zur Berliner Justiz erkunden
- Rahmenbedingungen der zu gewinnenden Organisation beachten
- Kooperationen als Partner:innen auf Augenhöhe aufbauen

Am Anfang einer jeden Kooperation, sei es mit Migrant:innen- oder anderen Organisationen, steht das gegenseitige Kennenlernen. Der erste Besuch einer Organisation sollte nicht einseitig als Befragung, sondern als gegenseitiger Austausch gestaltet werden. Mögliche Austauschthemen sind die allgemeine Lebenslage im Bezirk, Arbeitsalltag von Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte und Bezug zur Berliner Justiz, die Tätigkeiten und Potenziale der Organisation.

Für den Vertrauensaufbau ist es wichtig, dass die verantwortlichen Personen der Organisationen mit Vertreter:innen der Berliner Justiz in einen konkreten Austausch treten. Gemeinsame Treffen bieten eine Plattform für die gegenseitige Beratung über mögliche Zugangswege in die Justiz, Gelingensfaktoren für die Ansprache interessierter Menschen sowie die Ziele des Projekts, aber auch über bestehende Barrieren für Menschen mit eigener / familiärer Einwanderungsgeschichte. Ein solches Setting ermöglicht es, ein gemeinsames Verständnis der Problemlage und der gemeinsamen Ziele zu entwickeln, einen Perspektivwechsel und Vertrauen zwischen den Akteur:innen zu schaffen. In regelmäßigen Gesprächen kann die Kooperation dann weiter gefestigt und konkretisiert werden.

Hinweise zur Zusammenarbeit mit MO und ehrenamtlich tätigen Organisationen

- Wissen und Potenziale der Organisationen erkennen und unterstützen
- Aspekte der Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe als wichtigen Aspekt des Vorhabens weiterentwickeln
- Kooperation mit Wertschätzung unter Gleichen aufbauen (statt: Auftraggebende - Ausführende)
- Notwendige Ressourcen für die Umsetzung bedenken und bereitstellen

Kooperationen mit Migrant:innen-Organisationen (MO) sind aus vielen Gründen sehr bereichernd. Sie unterstützen im Rahmen des vielfaltsorientierten Öffnungsprozesses dabei, eine Sensibilität für die neue Zielgruppe zu gewinnen. MO haben tragfähige Beziehungen zu vielen Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte, verfügen über ein breites Wissen von der Lebenssituation im jeweiligen Bezirk und mögliche Anknüpfungspunkte im Übergang in das berufliche Angebot der Berliner Justiz. Die Organisationen verfolgen häufig das Ziel, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Dieses geht mit den Zielen des Vorhabens – die gleichberechtigte Teilhabe und Abbau von Diskriminierung – Hand in Hand.

Wichtig für den Aufbau einer langfristigen, stabilen Zusammenarbeit sind der persönliche, wertschätzende und kontinuierliche Kontakt. Vor der Kontaktaufnahme mit Migrant:innen-Organisationen ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass es seit einigen Jahren einen regelrechten Ansturm auf diese von Seiten der Politik, Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft und Hilfsorganisationen gibt. Diese haben MO als mögliche Brückenbauerinnen zur Zielgruppe der Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte identifiziert – nach Jahrzehnten, in de-

nen die Arbeit dieser Organisationen nur wenig beachtet wurde. Dieser Umstand sowie die Tatsache, dass in diesen „Kooperationsangeboten“ die MO häufig nicht als gleichberechtigte Partner:innen, sondern lediglich als Durchführungsorganisationen vorgesehen sind, hat vielfach zu einer skeptischen Grundhaltung der MO gegenüber Kooperationsanfragen geführt. Die Änderung im Fokus erfordert auf beiden Seiten entsprechende Sensibilität, Interesse und Offenheit, auch in Bezug auf den Abbau von Vorurteilen. So sollten schon die Erstgespräche auf Austausch auf Augenhöhe ausgerichtet sein und das Interesse an einer gleichberechtigten Kooperation deutlich herausgestellt werden. Im gegenseitigen Kennenlernen und im Aufbau einer Kooperation gilt es, die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Bedarfe, Kommunikationsformen und unterschiedliche Perspektiven ernst zu nehmen und zu berücksichtigen.

MO wie andere NGO oder ehrenamtlich tätige Organisationen haben nicht immer ausreichend Ressourcen (Personal, (finanzielle) Ausstattung etc.) zur Verfügung. Es ist daher anzuraten, für die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen eine Finanzierung des Aufwandes (z.B. Honorare, als Projektpartnerschaft) zu vereinbaren, damit auch laufende Kosten (Raum, Materialien, Reinigungskosten, evtl. Verpflegung der Gäste bzw. der potenziellen Bewerber:innen) abgedeckt werden. Hier gilt es beim Aufbau einer intensiven Kooperation, immer wieder in Bezug auf Ressourcen im Gespräch zu bleiben. Sollte Bedarf an weiteren finanziellen Ressourcen bestehen, um die Kooperation sicher zu stellen, sollten die MO an dieser Stelle bei der Akquise von Fördermitteln und der Kommunikation dieser Bedarfe gegenüber Verwaltungen unterstützt werden.



3.5 Vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing im Kiez mithilfe von Info-Veranstaltungen

Im Rahmen des Projekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ hat BQN mit den beteiligten Akteur:innen und Partner:innen-Organisationen das Format einer Info-Veranstaltung für potentiell Interessierte an den nicht-richterlichen Berufen entwickelt.

Grundsätzliche Durchführungshinweise

- Barrierearme Durchführung vor Ort, wo mögliche Interessent:innen sich aufhalten, als erster Schritt
- Gemeinsame, an der Zielgruppe angepasste Einladung mit der durchführenden Organisation entwickeln und über entsprechende Kanäle verbreiten
- Praxisnahe und Interesse steigernde Vermittlung der Berufsfelder, z.B. durch Info-Parcours

Ziel der Veranstaltung ist es, in beteiligten Organisationen, d.h. direkt vor Ort, die nicht-richterlichen Berufe sehr praxisorientiert („Justiz zum Anfassen“) in persönlicher Art vorzustellen, Interesse zu wecken, über die vielfältigen Aufgaben zu informieren und mögliche Vorbehalte gegenüber der Justiz als Institution und den Berufen abzubauen.



Station 2 - Einlasskontrolle

3.5.1 Vorbereitung und Gewinnung von Interessent:innen

Es ist empfehlenswert, im ersten Schritt Veranstaltungen in den Räumlichkeiten der kooperierenden Organisationen durchzuführen, besonders wenn diese als alltägliche Anlaufstellen für viele Menschen aus dem Kiez etabliert sind.

Häufig ist vor Ort eine Durchführung nicht möglich, da MO oft nicht über (ausreichend große) eigene Räume verfügen. In diesem Fall können Räume über das Bezirksamt oder über größere Bildungs- und Kultureinrichtungen angefragt werden. Sinnvoll ist außerdem eine gemeinsam abgestimmte Einladung, die in Poster-Format in den Räumlichkeiten der Kooperationspartner:innen aufgehängt und als Flyer an das Regelpublikum verteilt werden kann. Erforderlich ist, mit der kooperierenden Organisationen / Anlaufstellen im Vorfeld zu besprechen, welcher alternative, möglichst barrierearme Ort der passende sein könnte, wie die Infos die Zielgruppe am besten erreichen und welche anderen Wege es ggf. geben sollte, um sie für eine Teilnahme zu gewinnen.



Einladung zu einer Info-Veranstaltung zu den Berufen der Berliner Justiz (Plakat-Deutsch)

Download unter:

www.bqn-berlin.de/einladung_deutsch.pdf



Einladung zu einer Info-Veranstaltung zu den Berufen der Berliner Justiz (Plakat-Arabisch)

Download unter:

www.bqn-berlin.de/einladung_arabisch.pdf

Um das Vorhaben potentiellen Kooperationspartner:innen vorzustellen, sollte ein einseitiges Info-Schreiben zur Verfügung gestellt werden, das die wichtigsten Informationen rund um die Veranstaltung zusammenfasst. Eventuell können auch Fotos oder Materialien vorangegangener Veranstaltungen gezeigt werden.



Beispielhaftes Schreiben rund um die Info-Veranstaltung an die Kooperationspartner:innen

Download unter:

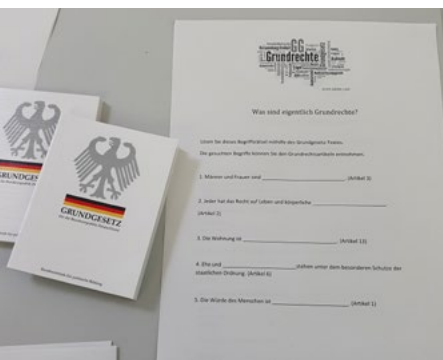
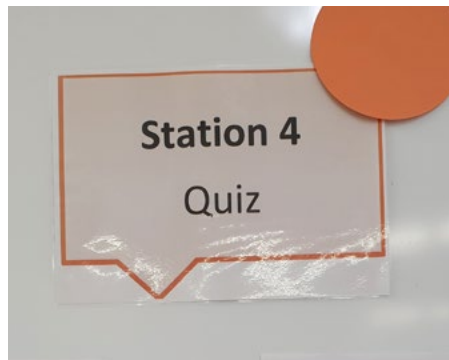
www.bqn-berlin.de/schreiben_an_partner_innen_und_mo.pdf

Auch wenn es sich bewährt hat, die Info-Veranstaltung wie unten beschrieben durchzuführen, sollte die Planung jeder neuen Veranstaltung in enger Zusammenarbeit mit der kooperierenden Organisation erfolgen. Um eine vertrauensvolle und auf Kontinuität ausgerichtete Kooperation zu erreichen, sollte das wichtige Expert:innenwissen der Organisationen beachtet werden, u.a. zu den erwarteten Teilnehmenden, deren Wissenstand / Bedarfen, welche Vorbehalte gegenüber der Justiz bestehen, wie deren Interesse geweckt und Hürden abgebaut werden können.



CHECKLISTE: Planung und Vorbereitung einer Info-Veranstaltung
 Download unter:
www.bqn-berlin.de/checkliste_info-veranstaltung.pdf

Eindrücke von einer Info-Veranstaltung



3.5.2 Überblick Stationen „Infoparcours“

Die Teilnehmenden durchlaufen einen Parcours, bei dem sie an insgesamt fünf Stationen die verschiedenen Berufsfelder der Berliner Justiz, deren Abteilungen sowie typische Aufgaben kennenlernen:

- Station 1** — Einblicke in den Justizalltag: Vorstellung des Kammergerichts und der Justizberufe allgemein; Kennenlernen der einzelnen Abteilungen und deren Zuständigkeitsbereiche anhand von Fallbeispielen
- Station 2** — Einlasskontrolle: Einblicke in das Berufsbild des:der Justizhauptwachtmeister:in; Teilnehmende lernen in einer Übung kennen, welche Gegenstände als gefährlich eingestuft werden und nicht ins Gericht gebracht werden dürfen
- Station 3** — Posteingang: praktische Übung zur Arbeit mit Briefverkehr und Aktenzeichen
- Station 4** — Quiz: Arbeiten mit Gesetzestexten
- Station 5** — Azubi-Lounge: Anwärter:innen der drei Justizberufe erzählen vom eigenen beruflichen Werdegang und beantworten Fragen zu Ausbildung und Auswahlverfahren



Handout für Projektbeteiligte: Übersicht über die Stationen
Download unter:

www.bqn-berlin.de/stationenubersicht.pdf

Der Stationen-Parcours verteilt im Raum



3.5.3 Ablauf Infoparcours

Die Gruppe der Besucher:innen sollte aufgeteilt werden auf fünf möglichst gleichgroße Kleingruppen (ideal: 10 – 15 Personen pro Gruppe). Die Aufteilung kann beim Einlass durch farbige Klebepunkte vorgenommen werden. Die Gruppen wechseln nach jeweils 15 Minuten die Station, so dass alle Gruppen nach ca. 1,5 Stunden den Parcours durchlaufen haben.

Die 5 Stationen sind, sofern gute akustische Gegebenheiten vorhanden sind, idealerweise in einem Raum durchzuführen. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Stationen in ausreichendem Abstand zueinanderstehen, damit die Kleingruppen sich nicht gegenseitig stören. An einem Tisch (entweder an einer der Stationen oder separat) sollten zudem Info-Materialien über die Justizberufe und das Bewerbungsverfahren ausgelegt sein.

Die Veranstaltung sollte mit einer kurzen gemeinsamen Begrüßung durch eine:n Vertreter:in der Berliner Justiz und eine:n Vertreter:in der kooperierenden Organisation starten. Auch eine Verabschiedung am Ende des Parcours ist zu empfehlen. Dabei stellt sich die Ansprechperson des Gerichts vor, die für persönliche oder telefonische Fragen in den Folgewochen zur Verfügung steht. Außerdem sollte für Folge-Angebote (z.B. Schnuppertag im Gericht, Praktika etc.) eingeladen werden, bei denen Interessierte weitere Einblicke gewinnen können. Für die gesamte Veranstaltung sollten ca. 1,5 – 2 Stunden eingeplant werden.

Es sollte eine einladende Atmosphäre geschaffen werden, z.B. mithilfe eines kleinen Caterings (zumindest Wasser und Kekse) und einer Person, die die Besucher:innen begrüßt und herzlich willkommen heißt.

Gemeinsam mit den Kooperationspartner:innen sollte überlegt werden, wer die Zielgruppe der Veranstaltung ist. Angepasst daran, werden ggf. zusätzliche Aufgaben oder Übungen¹⁴ in den Stationen-Parcours aufgenommen oder der Fokus auf die Stationen für ein bestimmtes Berufsbild gelegt.

Oft ist die Gruppe der teilnehmenden Personen aber eher heterogen:

- Jugendliche mit vielfältigen Profilen (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Wissensstand über die Berliner Justiz, angestrebter oder schon erworbener Schulabschluss ...)
- deren Eltern und Geschwister
- Lehrkräfte, Multiplikator:innen, (Berufs-) Beratende, ...

Es ist wichtig, für diese Vielfalt aufmerksam zu sein, das Interesse all dieser Personen an den Justizberufen (ob als Option für sich selbst oder für andere) erstmal als gegeben anzunehmen und zu vermeiden, eine Vorauswahl von scheinbar „passenden“ Kandidat:innen zu treffen.

Multiplikator:innen oder Eltern benötigen Informationen, so dass sie diese an Dritte (Kinder, Familienangehörige, Peers, Klient:innen, interessierte Menschen aus dem Bezirk, ...) weitergeben können. Daher ist es empfehlenswert, die wichtigsten Informationen und Argumente für eine Tätigkeit in der Berliner Justiz in verschiedenen Sprachen vorzubereiten.

14. Bei Schulgruppen ist z.B. denkbar, kleine Fälle aus der Rechtspraxis zu vorzustellen, die die Jugendlichen mithilfe des Gesetzbuches lösen müssen.

3.5.4 Ansprache „auf Augenhöhe“

- einfache (Alltags)Sprache
- Vorbehalte (eigene und die der Zielgruppe), Barrieren der Zielgruppe im Blick haben
- das Berufsfeld praxisnah und mit praktischen Übungen begeisternd vorstellen
- Vorerfahrungen, Fragen als Anknüpfungspunkte erkennen und über Zugangswege informieren

Ein Dialog auf Augenhöhe ist ein wesentliches Merkmal der Info-Veranstaltung. Interessierte Menschen aus dem Bezirk kommen in einem lockeren Rahmen mit Vertretern:innen der Berliner Gerichte in Kontakt und können sich mit diesen austauschen. Dabei achten die Mitarbeitenden der Justiz darauf, dass sie in einfacher und alltagstauglicher Sprache anschaulich und diversity-sensibel kommunizieren. Konkret heißt das unter anderem:

- ✓ Sich im Vorfeld auf die möglichen Teilnehmenden einstellen: Alter, Wohnort, Vorerfahrungen, Kenntnisstand über die Berliner Justiz und deren beruflichen Möglichkeiten, sprachliche Voraussetzungen (ggf. Einsatz von Sprachmittler:innen) etc.
- ✓ Sich mit den kooperierenden Organisationen austauschen, welche „Bilder“ über die Berufe (z.B. aus Serien) und welche Vorerfahrungen oder Vorbehalte gegenüber der Justiz bestehen könnten. Der bisherige Kontakt mit der Berliner Justiz kann auch mit negativen Erlebnissen verbunden sein (z.B. Scheidungen), aber auch Erfahrungen mit anderen Behörden können eine Rolle spielen (z.B. der jahrelange Kontakt von Teilnehmenden oder ihren Familien zur Ausländerbehörde und der hürdenvolle Weg von einer Duldung zur deutschen Staatsangehörigkeit). Nutzen Sie eigenes Wissen sowie die Kompetenz der kooperierenden Migrant:innen-Organisationen – insbesondere, auch um positive Anknüpfungspunkte zu den Teilnehmenden zu identifizieren.
- ✓ Begeisternd vom eigenen Arbeitsalltag erzählen, warum diese Arbeit erfüllend ist und Spaß macht – was spricht für eine Tätigkeit in der Berliner Justiz – aus persönlicher Sicht?
- ✓ Die eigene Arbeit „mit allen Sinnen“ und bildhaft beschreiben: was fasse ich an, wohin schaue ich, wie riecht es bei mir im Büro, wen treffe ich bei der Arbeit, mit wem arbeite ich zusammen, ...
- ✓ Prägnante Beispiele aus der eigenen Arbeit darstellen, die deutlich machen, in welchen Lebenssituationen wir mit der Justiz zu tun haben und wo wir sie brauchen
- ✓ Juristische Fachbegriffe anhand von Beispielen mit Alltagsbezug den potenziellen Bewerbenden erklären
- ✓ Ins Gespräch gehen, Fragen stellen: Was denken Sie darüber? Wie schätzen Sie das ein?
- ✓ Im Gespräch mögliche Interessen und (berufliche wie private) Vorerfahrungen erkunden und Bezug zu den Berufen herstellen, z.B. aus einer vorherigen Bürotätigkeit

- ✓ Im Gespräch mögliche Kompetenzen Ihres Gegenübers erkunden, z.B. Mehrsprachigkeit, Sinn für strukturierte Arbeitsweisen, Kontaktfähigkeit etc.
- ✓ In Kontakt mit allen Teilnehmenden treten (unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Sprachkenntnissen ...) – alle könnten mögliche Bewerber:innen oder Multiplikator:innen sein
- ✓ Menschen, die großes Interesse an den Justizberufen zeigen, über weitere Angebote informieren (Schnuppertag im Gericht, Praktika) – direkten Kontakt zur Ansprechperson im Amtsgericht schon während der Veranstaltung herstellen – Zeitnahe Veranstaltungen anbieten, um Einblick ins Amtsgericht zu ermöglichen und um Bindung zu schaffen
- ✓ Rechtliche Barrieren (konkret: Kopftuch-Verbot, Anforderungen bezüglich der Staatsangehörigkeit) transparent machen und deren aktuellen gesetzlichen Hintergrund erklären
- ✓ Deutliches Signal: „Vielfalt erwünscht!“ (z.B.: „Über eine Bewerbung von Ihnen freuen wir uns sehr!“)
- ✓ Gehen Sie auf die Teilnehmenden zu und lernen Sie sich kennen! Begegnen Sie den Teilnehmenden bzw. den potenziellen neuen Kolleg:innen auf Augenhöhe!



Diversity-sensible Ansprache auf Augenhöhe
 Handout für Projektbeteiligte des Info-Parcours
 Download unter:
www.bqn-berlin.de/ansprache_auf_augenhohe.pdf



Was sage ich bei Fragen zum Kopftuch oder zur
 Staatsangehörigkeit?
 Handout zum Download unter:
www.bqn-berlin.de/rechtliche_fragen.pdf

3.5.5 Einsatz und Rolle von Berufspat:innen und Anwärter:innen

Das Kammergericht und die Amtsgerichte haben ein Netzwerk von Berufspat:innen aufgebaut. Das sind Mitarbeitende, die die Akquisetätigkeiten des Kammergerichts (z.B. Messeauftritte, Info-Vorträge, ...) unterstützen. Sie können authentisch über die Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag in der Berliner Justiz berichten, für die verschiedenen Berufsfelder begeistern und stellen daher eine sehr wertvolle Ressource bei der Ansprache interessierter Menschen dar.

Auch im Rahmen der Info-Veranstaltungen kommen die Berufspat:innen und vorzugsweise auch Anwärter:innen zum Einsatz. Sofern es möglich ist, sollten darunter auch Menschen mit eigener / familiärer Einwanderungsgeschichte sein. Diese können über ihren beruflichen Weg in der Berliner Justiz berichten, ihre Motivation aufzeigen, erklären, warum sie diese Berufe gerne ausüben und ggf. mehrsprachig Fragen zur Berliner Justiz als Arbeitgeberin beantworten. Die Erfahrung zeigt, dass diese „Role Models“ eine wichtige Funktion übernehmen, da sich interessierte Menschen mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte leicht mit ihnen (bzw. ihrer Biographie) identifizieren können und es leichter fällt, Fragen zu stellen.

Die Vorbereitung der Berufspat:innen und Auszubildenden auf einen Einsatz bei Info-Veranstaltungen sollte neben der Bereitstellung von Info-Handouts eingeplant sein. Diese umfasst:

- Ablauf der Veranstaltung und Kennenlernen der Stationen
- Ansatz der zielgruppenspezifischen, diversitätsorientierten Ansprache
- Eigene Rolle während der Veranstaltung: als Gesicht der Berliner Justiz willkommen heißen und für die Tätigkeit werben
- Wichtig: Vorbereitung auch in einem vorgelagerten Diversity-Training (u.a. Reflektion von unbewussten Vorurteilen in der Akquise)

Intern sollte der Einsatz der Berufspat:innen und Auszubildenden als zentrale Aufgabe für die Zukunftsfähigkeit der Berliner Justiz angesehen und dauerhaft gesichert werden. Dabei sollte ihre Fortbildung zunehmend mehr auf den Ausbau der Vielfaltsorientierung in der Akquise ausgerichtet sein.



Anwärter:innen an der Station Azubi-Lounge

3.6 Vielfaltsgerechtes Azubi-Marketing „durch offene Türen“ - Schnuppertage und Praktika

3.6.1 Allgemeine Hinweise

Berufsalltag direkt kennenlernen

- Kontakt und Interesse weiter ausbauen
- Abläufe erklären
- Teilnehmende / Praktikant:innen für die Berliner Justiz gewinnen
- Vorbehalte abbauen



Die Info-Veranstaltungen dienen dazu, die nicht-richterlichen Berufe bekannter zu machen, ein erstes Interesse für eine Beschäftigung in der Berliner Justiz zu wecken, den persönlichen Kontakt aufzubauen und Vorbehalte abzubauen. Auch wenn das geglückt ist, bedeutet das nicht automatisch, dass sich Interessierte direkt bewerben. Vielmehr benötigt es Folgeformate, die es interessierten Menschen ermöglichen, die Berufe und die Justiz als potentielle Arbeitgeberin noch besser kennenzulernen, um dann eine fundierte berufliche Entscheidung treffen zu können und sich tatsächlich auf den Weg zu machen, den hürdevollen Bewerbungs- und Auswahlprozess auf sich zu nehmen.

Info-Formate im Gericht oder Praktika können hilfreiche Instrumente dafür sein und als Akquise-Instrumente dienen. Sie sollten in die vorhandene Akquise-Strategie des Kammergerichts integriert sein. Auch hier gilt es, Maßnahmen zu ergreifen, um den Zugang möglichst barrierearm zu gestalten, z.B. Kontakthalte-Aktivitäten, kein aufwendiges Bewerbungsverfahren oder der Treffpunkt vor dem Amtsgericht (Einlasskontrolle gemeinsam durchlaufen). Sollte es hausinterne Vorgaben geben, sollte erklärt werden, warum diese notwendig sind.

Auch diese Formate sollten durchgehend so gestaltet sein, dass sie zielgruppenspezifisch Willkommen heißen im Sinne eines: „Wir freuen uns über eine Bewerbung von Ihnen!“ Erkennbar sollte auch werden, dass die Berliner Justiz anstrebt, mehr Vielfalt unter den Beschäftigten zu gewinnen und auch gegen diskriminierendes Verhalten vorgeht (z.B. durch entsprechende Plakate¹⁵ in den Fluren).

15. Entsprechende Plakate wie z.B. „Kein Mensch passt in eine Schublade“ können bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezogen werden.



Interessierte Schüler:innen beim Schnuppertag im Amtsgericht Neukölln

3.6.2 Schnuppertage für interessierte Personengruppen und potentielle Bewerber:innen

Schnuppertage richten sich an interessierte Personengruppen aus dem Kiez, u.a. diejenigen, die bereits an einer Info-Veranstaltung teilgenommen haben. Ziel ist, dass diese Einblicke in das Gericht und die Räumlichkeiten bekommen und mit dort Tätigen an deren Arbeitsplätzen ins Gespräch kommen.

- Eine kurze Begrüßung durch eine verantwortliche Person des Gerichts sowie ein kleiner Infostand im Eingangsbereich stehen am Anfang des Schnuppertages. Einzelne Stationen der Info-Veranstaltung (z.B. die Stellwand *Einblick in den Justizalltag*) können erneut genutzt werden, um einen Wiedererkennungswert zu schaffen.

Folgende Programmpunkte sind für den Schnuppertag zu empfehlen:

- **Einlass:** Justizhauptwachmeister:innen heißen die Gruppe willkommen und zeigen ihnen beim Einlass, worauf sie bei ihrer Arbeit achten müssen
- **Hausführung** durch das Gericht
- **Besuch** von Mitarbeitenden der Serviceeinheiten und Rechtspfleger:innen an deren Arbeitsplatz: kurze, verständliche Einführung in das jeweilige Arbeitsfeld mit anschließender Fragerunde



Eine Gruppe Schüler:innen im Innenhof des Amtsgerichts Neukölln

3.6.3 Schnupperpraktikum (3 - 5 Tage)

Ein Schnupperpraktikum hat folgende Ziele und Elemente:

- Praktikant:innen gewinnen durch eigenes Ausprobieren Einblicke in die Vielfalt der Aufgaben des jeweiligen Berufsbildes
- Praktikant:innen erfahren, wie ein typischer Arbeitstag im Gericht abläuft
- Praktikant:innen entwickeln eine Vorstellung davon, wie das jeweilige Berufsbild in die Gesamtorganisation des Gerichts eingebunden ist und wie es mit den anderen Berufsprofessionen vernetzt ist
- Praktikant:innen werden über Wege in die Ausbildung / ins Studium informiert und können Elemente des Auswahlverfahrens erproben
- Aus interessierten Praktikant:innen werden erfolgreiche Bewerbende

3.6.4 Mehrwöchige Praktika

Berliner Schüler:innen absolvieren in unterschiedlichen Jahrgängen zur beruflichen Orientierung mehrwöchige Praktika. Auch dieses Angebot der Amtsgerichte sollte zunehmend mehr für die Akquise genutzt, entsprechende Ressourcen zu Verfügung gestellt und die notwendigen diversitätsorientierte Durchführungskompetenzen weiter aufgebaut werden. Die Praktika können – entsprechend vielfaltsorientiert durchgeführt – in erheblichem Umfang dazu beitragen, Vertrauen in die Berliner Justiz aufzubauen und dass aus den Praktikant:innen erfolgreiche Bewerber:innen werden.

3.6.5 Hinweise für Praktikumsanleiter:innen

Für Praktika ist es wichtig, dass für die interessierten Personen eine feste Ansprechperson bereitgestellt wird – eine Person, mit welcher die Praktikant:innen wiederkehrend in den Austausch treten, die ihnen zunehmend vertraut wird und die für allgemeine Fragen zur Praktikumsgestaltung zur Verfügung steht. Die Ansprechperson übernimmt folgende Aufgaben:

- den Kontakt im Vorfeld
- führt mit den Interessierten ggf. ein Kennenlerngespräch im Vorfeld
- begrüßt die Praktikant:innen am ersten Tag und erklärt den Ablauf des Praktikums
- führt ein Zwischengespräch und ein Auswertungsgespräch am Ende des Praktikums
- gibt Hinweise zu im Praktikum gezeigten und für die Beschäftigung relevanten Kompetenzen
- informiert über die einzelnen Schritte des Auswahlverfahrens
- ist Ansprechperson für die anderen Praktikumsbetreuer:innen
- klärt, welche Möglichkeiten zum Kontakthalten nach Ende des Praktikums genutzt werden können

Die Begrüßung am ersten Tag durch die hauptverantwortliche Praktikumsanleitung hat besondere Bedeutung für ein erfolgreiches Ankommen von interessierten Menschen (mit Migrationsgeschichte). Es sollte bedacht werden, dass die Praktikant:innen u.U. bisher wenig Berührungspunkte mit der Justiz hatten (bzw. manchmal auch negative Erfahrungen). Diese Begrüßung sollte daher folgende Inhalte umfassen:

- Hinweis, wer die verschiedenen Praktikumsanleitenden sind und wer die Hauptansprechperson für die Praktikumszeit ist
- (idealerweise eigenen) Arbeitsplatz zeigen (wenn nicht möglich: räumliche Situation erklären)
- Leicht verständliche Einführung in die Schweigepflichtserklärung und deren Sinnhaftigkeit
- Information über die Hausregeln und über wesentliche Punkte des Arbeitsschutzes im Gericht
- Erklärung zum Ablauf des Praktikums (Ablaufplan für Praktikant:in gemeinsam durchsprechen), dabei ggf. Bezüge herstellen zu Vorerfahrungen der Praktikant:innen aus Info-Veranstaltung und Schnuppertag
- Pausenregelung
- Hinweis, wo Ansprechpartner:innen, wichtige Orte für Beschäftigte und Informationen zu finden sind (z.B. Poststelle, Pausenraum, Toiletten, ggf. Azubi-Büro, Materialien) zu finden sind
- Erste Tipps: was ist uns Mitarbeitenden für die Zusammenarbeit wichtig (Regeln, Codes, ...)
- Mögliche Probleme ansprechen – was tun, wenn „sich etwas komisch / nicht gut anfühlt“ (Beispiele nennen: negativer Kommentar von Praktikumsanleiter:in, ...)
- Zeit für Zwischen-, Abschluss- und Feedbackgespräche einplanen und den Praktikant:innen ankündigen

Das Praktikum sollte die Möglichkeit bieten, verschiedene Geschäftsstellen / Sachgebiete und deren Aufgaben kennenzulernen und dabei auch mit verschiedenen Personen im Gericht in Kontakt zu kommen. Das bedeutet, dass allen Beteiligten, bzw. Praktikumsanleiter:innen eine wichtige Rolle zukommt, damit die Ziele des Praktikums erreicht werden können. Diese wichtige Funktion sollte von der Leitung des Gerichts betont und der Einsatz aller Beteiligten hierbei gewürdigt werden. Dies kann zum Beispiel durch eine Rundmail im Vorfeld anstehender Schnuppertage, bzw. Praktika geschehen.

Zentral ist, die Praktikant:innen vielfaltsorientiert zu begleiten und Vorbehalte zu reflektieren. Es gilt, Potenziale und Hürden (im Zugang in die Berliner Justiz) für die potenziellen Bewerber:innen zu erkennen und gemeinsam Wege zu entwickeln, diese zu bewältigen. Die Anleitung / Begleitung der Praktikant:innen sollte sich daher an folgenden Standards orientieren:

- Sachgebiet möglichst anschaulich an Fallbeispielen, die aus dem Leben gegriffen sind, verdeutlichen → Musterakten für diese Fälle sind einsehbar
- Tagesaktuelle Fälle kommentieren und eigenes Handeln hieran verdeutlichen → hierfür bieten sich plastische Beschreibungen an („mit der Akte mache ich ...“; „ich suche im Gesetzbuch“; „ich mache mir eine Notiz“; „ich informiere XY“, ...)
- Praktikant:innen modellhafte Aufgaben übertragen → nach Bearbeitung ausreichend Zeit für Nachbesprechung einräumen
- Kontakt zu Anwärtler:innen herstellen, ggf. als Anleitende einbinden – Praktikant:innen Möglichkeiten zum Austausch mit Anwärtler:innen der Abteilung geben
- (ressourcen- und potenzialorientiertes) Feedback der einzelnen Anleiter:innen (ggf. an hauptverantwortliche Praktikumsanleitung weiterleiten)
- Wenn möglich, Highlights schaffen (z.B. Verhandlung live miterleben, Teilnahme an Zwangsversteigerungsterminen oder Erbausschlagungen, Besuch bei Amtsgerichtspräsident:in, ...)
- Begeisterung vorleben → Mitarbeitende sprechen mit Praktikant:innen über die Fragen: Warum habe ich mich für diesen Beruf entschieden? Was macht mir in dieser Abteilung Spaß? Was macht mich stolz? Wann habe ich Erfolgsmomente? Was finde ich besonders spannend?
- Übergabe an die nächste Abteilung gestalten (z.B. „Morgen geht es für Sie in der Insolvenzabteilung weiter. Dort wird dann XY Ihre Ansprechperson sein. Kommen Sie mit, ich stelle Sie schon einmal vor!“)

Im Praktikumsverlauf sollten Praktikant:innen die Möglichkeit bekommen, einen Übungstest (vergleichbar zu den späteren Tests im Auswahlverfahren) zu machen.

Das Praktikum sollte mit einem Auswertungsgespräch durch die hauptverantwortliche Praktikumsanleitung enden. Dies sollte beinhalten:

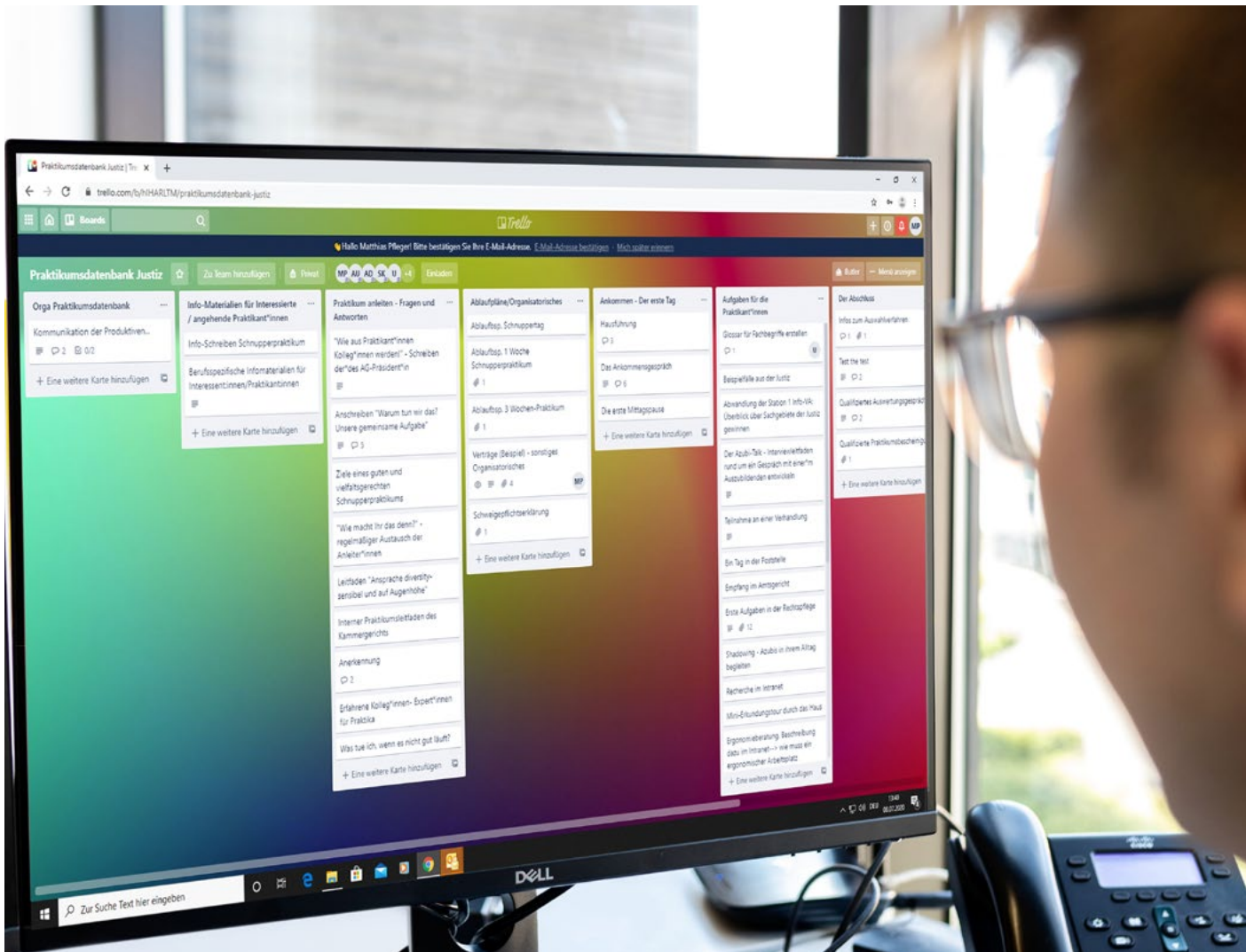
- potentialorientierte und konkrete Rückmeldungen bezüglich Situationen, in denen für das Berufsbild geforderte Kompetenzen beobachtet wurden
- Verbesserungsvorschläge: Diese sollten sich an den Regeln für konstruktives Feedback orientieren (beschreibend an konkreten Situationen, Aufzeigen alternativer Wege, Entwicklungsbedarf nachvollziehbar, potenzialorientiert, wertschätzend)
- Praktikant:in gibt eigenes Feedback zum Praktikum (Ablauf, Atmosphäre, Zufriedenheit mit Anleitung, ...)
- Offene Fragen klären (z.B. wie kann es weiter gehen bis zum Bewerbungsverfahren)
- Ergebnisse und Erkenntnisse des Übungstests nachbesprechen
- Einladung zur Bewerbung – verbunden mit Hinweisen und Tipps zu den Bewerbungsverfahren für eine Ausbildung / ein Studium, weitere Tipps zum Üben zu Hause (z.B. Testfragen, wie bereite ich mich auf wichtige Fragen im Bewerbungsverfahren vor?)
- Evtl. vereinbaren, in Kontakt zu bleiben, bzw. weitere Anlaufstellen für Fragen und Unterstützung aufzeigen (Beratungsangebote im Haus, bei MO, Jugendberufsagenturen, ...)

3.6.6 Der Praktikumskompass der Berliner Justiz

Die in den obigen Abschnitten angeführten Hinweise und viele weitere Praxistipps können Praktikumsanleitende im justizinternen Praktikumskompass finden. Diese Datenbank beinhaltet zum einen Handouts für Praktikumsanleitende, um diese auf die Begleitung interessierter Menschen mit Migrationsgeschichte (und anderer Praktikant:innen) vorzubereiten und ihnen wichtige Praxistipps für die Praktikumsanleitung zu geben. Zum anderen können hier eine Vielzahl von Materialien abgerufen werden, die sich an Praktikant:innen richten. Diese vermitteln einen lebendigen Einblick in die vielfältigen Aufgabengebiete der Berliner Justiz und beinhalten Übungen und Aufgaben, bei denen sich die Praktikant:innen ausprobieren können.

Der Praktikumskompass ist derzeit im Aufbau und wird in Kürze für alle Praktikumsanleitenden justizintern abrufbar sein. Die Datenbank kann zudem kontinuierlich mit weiteren Materialien ergänzt werden, u.a. mit schon bestehenden Arbeitsmaterialien und Übungen aus den verschiedenen Amtsgerichten. Bei der Erstellung neuer oder der Überarbeitung bestehender Materialien empfiehlt sich die Orientierung an klaren Leitfragen (AN WEN richtet sich das Dokument? WARUM - was ist das Ziel? WOFÜR geht es?) und die Berücksichtigung von Diversity-Aspekten. Eine Hilfestellung bei der Erarbeitung von vielfaltsorientierten Dokumenten für Praktikant:innen ist im Praktikumskompass zu finden.

Der Praktikumskompass beinhaltet eine Vielzahl von Materialien rund um die Gestaltung vielfaltsorientierter Praktika



3.6.7 Nach dem Praktikum - Wie Kontakt halten?

Wie schon erwähnt sollte der Kontakt zu interessierten Praktikant:innen gehalten werden, um sie als potentielle neue Kolleg:in zu gewinnen. Folgende Punkte sind Ideen, die im Rahmen des Projekts „Mehr Vielfalt in der Berliner Justiz“ aufkamen und weiterverfolgt werden:

- Einladung zum Tag der Offenen Tür
- Entwicklung von neuen Formaten, z.B. gemeinsamer Jahresabschluss im Amtsgericht Neukölln
- Hinweise auf weitere Info-Veranstaltungen des Kammergerichts (z.B. mit Infos zu den Online-Bewerbungsverfahren)
- Sicherstellung, dass für offene Fragen der Interessierten eine vertraute Ansprechperson im Gericht bereitsteht

3.7 Weitere Empfehlungen

Mögliche weitere Akquiseformate könnten z.B. Recht-AGs an Schulen oder Oberstufenzentren sein, bei denen die Berufsbilder und Beschäftigungsmöglichkeiten der Berliner Justiz vorgestellt werden. Auch vielfaltsorientiert angepasste digitale Formate, z.B. virtuelle Rundgänge mit Interviews oder Erprobung von Stationen der Info-Veranstaltung in einem digitalen Parcours können dazu beitragen, die Berliner Justiz als attraktiven Arbeitgeber zunehmend auch bei potenziellen Fachkräften mit eigener / familiärer Migrationsgeschichte bekannt zu machen.





Mitwirkende bei einer Info-Veranstaltung im Deutsch-Arabischen Zentrum für Bildung und Integration / EIJF

Quellen und Literaturempfehlungen

Forum der Kulturen Stuttgart: Kulturarbeit von und mit Migrantenorganisationen. Handlungsempfehlungen für lokale Verbände und Dachverbände sowie für Kultureinrichtungen. 2019. Online verfügbar unter: https://www.kiwit.org/media/material-downloads/handlungsempfehlung_kulturarbeit_von_und_mit_migrantenorganisationen_2019.pdf (Zuletzt abgerufen am: 20.04.2020)

Heinrich-Böll-Stiftung: Herkunft als Schicksal? Hürdenlauf zur Inklusion – Dossier. 2009
Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 2011 (6. Aufl.)

Nowicka, Magdalena / Will, Anne-Kathrin: Ein Zeitfenster für Vielfalt - Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung und Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2019.

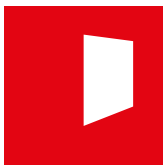
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. 2014.

Türkischer Bund in Berlin und Brandenburg: Selbstdarstellung. Online abrufbar unter: tbb-berlin.de/ueber_den_tbb/selbstdarstellung (Zuletzt abgerufen am: 20.04.2020)

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper SP VI 2018-104 Mai 2018.



Ein Projektkooperation von:



BQN Berlin



Dieses Projekt wurde gefördert von der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.