

18. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Diversity-Landesprogramm

Der Senat von Berlin
VI C/VI C1

9013-3486

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über ein Diversity-Landesprogramm

.....

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vor:

Der Senat hat beschlossen, ein Diversity-Landesprogramm zur Förderung des kompetenten Umgangs der Verwaltung mit Vielfalt zu entwickeln (SB Nr. S-447/2017).

Das erste Diversity-Landesprogramm wird hiermit vorgelegt. Es besteht aus den folgenden Bausteinen:

- Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“
- Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“
- Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“
- Diversity-Ansprechpersonen in den Senats- und Bezirksverwaltungen

Das Kernstück des hier vorgelegten ersten Diversity-Landesprogramms besteht in einem Maßnahmenpaket (Anlage 1) zur Förderung von Vielfalt in den Handlungsfeldern Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit (Sprache und Bilder). Dieses Maßnahmenpaket soll in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden, Zuständigkeiten sind jeweils vermerkt, die Koordinierung verantwortet die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Im Handlungsfeld Personalmanagement werden 30 Maßnahmen zu den folgenden Zielen formuliert:

- Ziel 1:** Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt
- Ziel 2:** Die vielfältige Stadtgesellschaft bildet sich stärker als bislang in der Berliner Verwaltung ab
- Ziel 3:** Die Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale werden gestärkt

- Ziel 4:** Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirksverwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt
- Ziel 5:** Der Handlungsspielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst wird geprüft
- Ziel 6:** Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt
- Ziel 7:** Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt
- Ziel 8:** Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt
- Ziel 9:** Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der Verwaltungsakademie (VAk) verankert
- Ziel 10:** Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt
- Ziel 11:** Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden
- Ziel 12:** Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft
- Ziel 13:** Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet
- Ziel 14:** Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung
- Ziel 15:** Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt
- Ziel 16:** Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt

Im Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit (Sprache/Bilder) werden 7 Maßnahmen zu den folgenden Zielen formuliert:

- Ziel 1:** Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut
- Ziel 2:** Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype
- Ziel 3:** Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar
- Ziel 4:** Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ (Anlage 2) gilt als Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung

Jenseits der in den Maßnahmenpaketen formulierten Vorhaben zielt das Diversity-Landesprogramm darauf, Verwaltungen darin zu stärken und zu unterstützen, Diversity-Prozesse in ihrem Geschäftsbereich umzusetzen. Dafür sind schon jetzt alle Senatsverwaltungen laut Geschäftsverteilung des Senats dezentral zuständig. Das hier vorgelegte Landesprogramm dient mit seinen Inhalten und Strukturen dazu, diese dezentralen Prozesse zu fördern, auszubauen und ressortübergreifend kollegiale Netzwerke zu etablieren.

Das Diversity-Landesprogramm wurde in einem umfangreichen partizipativen Prozess entwickelt, der detailliert in der Anlage 1 dargestellt wird. Die in Anlage 1 formulierten Maßnahmen werden nach Beschluss in einem Zeitraum von drei Jahren umgesetzt. Danach erstellt die Abteilung Antidiskriminierung einen Evaluationsbericht und macht Vorschläge zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms.

1. Rechtsgrundlage:
§ 28 Abs. 1 GGO II

2. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

Sich aus dem Diversity-Landesprogramm sich ergebende Sach- und Personalkosten sind aus den Haushaltsplänen der jeweils zuständigen Verwaltung vorhandenen Mitteln zu finanzieren.

Berlin, den 8. September 2020

Der Senat von Berlin

Michael Müller.
Regierender Bürgermeister

Dr. Dirk Behrendt
Senator für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

Anlage 1

Diversity-Landesprogramm

Maßnahmen – Leitfaden – Leitbild



Inhalt

1. Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms	6
a) Der Auftrag zur Entwicklung eines Diversity-Landesprogramms	6
b) Ziele des Diversity-Landesprogramms	7
2. Chancengleichheitspolitiken im Land Berlin	9
a) Zuständigkeiten für Chancengleichheit auf Senatsebene.....	9
b) Diversity-Ansätze als Beitrag für Chancengleichheit im Land Berlin.....	11
3. Entwicklung und Umsetzung des Diversity-Landesprogramms.....	13
a) Entwicklung des ersten Diversity-Landesprogramms.....	13
b) Steuerung des Diversity-Landesprogramms	14
c) Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm.....	14
4. Maßnahmenpakete im Diversity-Landesprogramm	15
a) Diversity und Personalmanagement	15
b) Diversity und Sprache/Bilder	28
5. Leitbild: Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!	32

1. Auftrag und Ziel des Diversity-Landesprogramms

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

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

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

a) Der Auftrag zur Entwicklung eines Diversity-Landesprogramms

Der Senat hat beschlossen, eine Diversity-Gesamtstrategie – im Folgenden Diversity-Landesprogramm genannt – zur Stärkung des diskriminierungsarmen und kompetenten Umgangs der Berliner Verwaltung mit Vielfalt zu entwickeln (SB Nr. S-447/2017). Mit dem Diversity-Landesprogramm wird das Ziel verfolgt, Chancengleichheitspolitik im Land Berlin deutlich zu stärken. Dies kann dadurch gelingen, dass diese Ansätze systematischer als bislang mit zentralen Handlungsfeldern und Aktionsprogrammen in der Verwaltung verknüpft werden.

Das Kernstück des hier vorgelegten ersten Diversity-Landesprogramms besteht in einem Paket aus Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt im Personalmanagement und in der Öffentlichkeitsarbeit (Sprache und Bilder) der Verwaltung. Dieses Maßnahmenpaket soll in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden, Zuständigkeiten sind jeweils vermerkt, die Koordinierung verantwortet die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung.

Jenseits der in den Maßnahmenpaketen formulierten Vorhaben zielt das Diversity-Landesprogramm darauf, Verwaltungen darin zu stärken und zu unterstützen, Diversity-Prozesse in ihrem Geschäftsbereich umzusetzen. Hierfür sind schon jetzt alle Senatsverwaltungen laut Geschäftsverteilung des Senats dezentral zuständig. Das hier vorgelegte Landesprogramm dient mit seinen Inhalten und Strukturen dazu, diese dezentralen Prozesse zu fördern, auszubauen und ressortübergreifend kollegiale Netzwerke zu etablieren. Sich aus dem Diversity-Landesprogramm ergebende Sach- und Personalkosten sind aus den in den Haushaltsplänen der jeweils zuständigen Verwaltung vorhandenen Mitteln zu finanzieren.

Was ist mit Vielfalt/Diversity gemeint?

Wenn im Folgenden von Vielfalt bzw. Diversity gesprochen wird, stehen meist die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Dimensionen von Vielfalt im Vordergrund. Dies sind die Dimensionen Geschlecht, ethnische Herkunft oder Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und die sexuelle Identität. Vielfalt im Sinne von Diversity umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Damit ist gemeint, dass Menschen Gemeinsamkeiten teilen, sich gleichzeitig aber auch in zahlreichen Aspekten voneinander unterscheiden.

Je nach Situation und Kontext können auch andere Dimensionen von Vielfalt bedeutsam sein, z. B. (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse. Hinzu kommt, dass die oben genannten Dimensionen von Vielfalt miteinander verwoben sind, d. h. die Erfahrungen, die Menschen machen, lassen sich nicht auf eine isolierte Dimension von Vielfalt zurückführen. Vielmehr prägt das Zusammenfallen von Diversity-Dimensionen, wie z.B. Geschlecht und zugeschriebene und tatsächliche Herkunft, die Realität von Menschen. In der Fachdiskussion wird in diesem Zusammenhang von Intersektionalität gesprochen.

Diversity und Antidiskriminierung sind unmittelbar miteinander verbunden. Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt impliziert den Schutz vor Diskriminierung. Ein bewusster und gezielter

Umgang mit Vielfalt trägt dazu bei, Diskriminierungen zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern. Der Schutz vor Diskriminierung und die Herstellung von Chancengleichheit sind bereits im Grundgesetz verankert.

Diversity-Ansätze beschreiben die vorhandene oder anzustrebende Vielfalt nicht einfach, sondern geben Orientierung und zeigen Wege auf, wie Organisationen vielfältiger und gerechter werden können. Dabei geht es um die Implementierung einer aktiven Chancengleichheitspolitik, die beinhaltet, vorhandene (strukturelle) Benachteiligung durch positive Maßnahmen auszugleichen und bislang marginalisierte, unterrepräsentierte Gruppen aktiv zu fördern, soweit dies verfassungsrechtlich möglich ist. Voraussetzung ist die Analyse bestehender Ungleichheitsverhältnisse. Damit eine diversitygerechte Kulturveränderung erfolgreich und nachhaltig ist, sollten Diversity-Maßnahmen nicht vereinzelt umgesetzt werden, sondern in einen größeren Prozess eingebettet sein. Maßnahmen sollten dabei sowohl auf der individuellen und interpersonellen Ebene als auch auf Ebene von Verwaltungsstrukturen und Vorgaben ansetzen.

b) Ziele des Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm versteht sich als Beitrag zur Gestaltung einer zukunftsfähigen und leistungsfähigen Berliner Verwaltung. Um aktiv mit Vielfalt umzugehen, muss sich die Verwaltung verändern: Sie muss stärker prozessorientiert, vernetzt und partizipativ arbeiten.

Bemühungen um mehr Diversität und mehr Diversitätskompetenz in der Verwaltung sind nicht nur mit Blick auf Teilhabegerechtigkeit wichtig, sondern gewinnen auch mit Blick auf den demographischen Wandel immer mehr an Bedeutung.

Mit den im Diversity-Landesprogramm formulierten Maßnahmen sollen insbesondere die folgenden Ziele erreicht werden:

Mit dem demographischen Wandel der Stadt in der Verwaltung aktiv umgehen:

Die Verwaltung befindet sich in einer Umbruchphase. Durch die Phase des Personalabbaus hat sich die Altersstruktur zugunsten älterer Beschäftigter (50-60 Jahre) deutlich verschoben. Das bedeutet, dass 2024 altersbedingt ca. 28,5 % der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst ausscheiden. Einige Berufe sind zudem durch überdurchschnittliche Fluktuation und erschwerte Personalgewinnung geprägt (IT, Medizinalpersonal, Bautechnik, etc.). Um den Personalbedarf zu decken, ist die Erschließung neuer Zielgruppen und damit ein bewusster Umgang mit der vorhandenen Heterogenität der Bewerberinnen und Bewerber notwendig.

Diesbezüglich muss die Verwaltung Antworten auf die Frage finden, wie sie für potentielle Bewerberinnen und Bewerber in unterschiedlichen Lebenslagen und mit verschiedenen Hintergründen attraktiv werden kann. Bislang ist die Verwaltung mit Blick auf einige der Diversity-Dimensionen kein Spiegel der Gesellschaft und steht auch diesbezüglich vor der Herausforderung, sich verstärkt um Vielfalt in den eigenen Reihen bemühen zu müssen und diese auch auf den verschiedenen Hierarchieebenen abzubilden. Das Landesprogramm enthält eine Reihe von Maßnahmen, die darauf zielen, Vielfalt in der Verwaltung stärker abzubilden.

Chancen- und Teilhabegerechtigkeit für alle Berlinerinnen und Berliner sicherstellen:

Die Berliner Landesverfassung stellt sicher, dass alle Menschen ihre Persönlichkeit in einem bestimmten Rahmen frei entfalten können (Art. 7) und schützt vor Diskriminierungen (Art. 10 und 11). Neben der Landesverfassung gibt es auf Bundes- und Landesebene eine Reihe gesetzlicher Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit – häufig mit Bezug auf spezifische Zielgruppen. Diese Grundlagen werden im Kapitel 2, das sich den einzelnen Chancengleichheitspolitiken widmet, kurz dargestellt. Die Verwaltung kann proaktiv Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und zum Ausgleich von Nachteilen implementieren. Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion, wenn es um die Umsetzung von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit geht. Dabei geht es darum, Menschen unabhängig von Parametern wie ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion, ihrer Behinderung und weiterer Diversity-Dimensionen die gleichen Chancen zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten. In Bezug auf die Verwaltung als Arbeitgeberin geht es dabei um Zugangs- und Aufstiegschancen innerhalb der Verwaltung. Das Diversity-Landesprogramm zielt im Kern darauf, Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu erhöhen.

Komplexität von Lebenslagen und -erfahrungen besser verstehen und diesen gerecht werden:

Die Zuständigkeiten für Chancengleichheit sind in der Berliner Verwaltung stark fragmentiert: Unterschiedliche Verwaltungen sind für die verschiedenen Zielgruppen zuständig. Dabei kann leicht aus dem Blick geraten, dass Menschen Erfahrungen in der Regel aufgrund unterschiedlicher, miteinander verwobener Zugehörigkeiten bzw. Zuschreibungen machen, z.B. als behinderte Frau. Diese Verwobenheit und Überschneidung von tatsächlichen oder vermuteten Merkmalen gilt es in Zukunft besser in den Blick zu nehmen und Kommunikation und Zusammenarbeit der Bereiche, die für einzelne Dimensionen von Vielfalt zuständig sind, weiter zu fördern. Die im Landesprogramm festgeschriebenen Maßnahmen und Strukturen zielen darauf, ressortübergreifende Arbeitsformen und Netzwerke zu etablieren.

Qualität von Dienstleistungen durch eine diversitykompetente Verwaltung stärken:

Eine diversitykompetente Verwaltung ist eine Verwaltung, die in der Lage ist, unterschiedliche Ausgangs- und Bedarfslagen der Bürgerinnen und Bürger wahrzunehmen und Dienstleistungen an diese anzupassen. Dabei geht es darum, sich bei der Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern an der Zielgruppe zu orientieren und auch entsprechend unterschiedliche Ansprachewege zu wählen. Das Diversity-Landesprogramm bietet mit dem Leitfaden zur diversitykompetenten Sprache eine wichtige Orientierung für die Verwaltung. Jenseits dessen zielen viele der im Landesprogramm formulierten Maßnahmen darauf, die Kompetenz der Verwaltung im Umgang mit Vielfalt zu stärken.

2. Chancengleichheitspolitiken im Land Berlin

a) Zuständigkeiten für Chancengleichheit auf Senatsebene

In Berlin sind seit vielen Jahren auf mehrere Senatsverwaltungen verteilt einzelne Verwaltungsbereiche für verschiedene Diversity-Dimensionen zuständig. Grundlage der Arbeit der jeweiligen Verwaltung sind verschieden stark ausgeprägte rechtliche Grundlagen sowie unterschiedliche personelle und finanzielle Ausstattungen.

Im Folgenden wird eine kurze Übersicht über Schwerpunkte der jeweiligen Bereiche gegeben. Dabei liegt der Fokus auf rechtlichen Grundlagen und größeren Strategien/Programmen, mit deren Hilfe Chancengleichheitspolitik im Land Berlin gestaltet wird und die Auswirkungen auf die Beschäftigten der Verwaltung haben.

Die **Abteilung Frauen und Gleichstellung** in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) verfolgt das Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen und das Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts auf Landesebene umzusetzen. Die Abteilung gliedert sich in die Referate „Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellungspolitik“, „Gleichstellung von Frauen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt; Strukturpolitik“ und „Anti-Gewalt, Frauen in einer gesunden und sozialen Stadt“. In einem vierten Referat sind seit Frühjahr 2020 die Themen Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR), Öffentlichkeit, Digitalisierung vereint, mit der Zuständigkeit für die berlinweite Umsetzung des Gender Mainstreamings und des Gender Budgetings im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR).

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt es eine starke gesetzliche Grundlage, um Frauen- und Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst des Landes Berlin aktiv zu gestalten. So verpflichtet zum Beispiel § 3 Abs. 1 LGG alle Dienststellen, „aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.“ Des Weiteren sieht das LGG im Rahmen des LGG-Berichts eine detaillierte Datenerhebung vor. Dies umfasst Maßnahmen zur Durchführung des LGG, insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst, differenziert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, aber auch andere Frauenfördermaßnahmen, wie z. B. bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Die ebenfalls im LGG verankerte Position der Frauenvertreterinnen beinhaltet umfangreiche Beteiligungsrechte.

Zur aktiven Gestaltung von Gleichstellungspolitik und zur Umsetzung der parlamentarischen Vorgaben zum Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wurde 2008 das GPR entwickelt, das seither stetig fortgeschrieben wird. Dabei wurden und werden seitens der Hauptverwaltung und aller Bezirksverwaltungen konkrete Maßnahmen formuliert und umgesetzt, die jeweils auch Bezüge zu den im GPR formulierten Handlungsfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration haben. Die im GPR dokumentierten Maßnahmen beziehen sich überwiegend auf die Fachpolitiken für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt und - in Abstimmung zwischen Genderbeauftragten und Frauenvertreterinnen - auf die Beschäftigten der Verwaltung.

Die Aufgaben der **Beauftragten für Integration und Migration** des Berliner Senats, angesiedelt in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS), sind im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) festgelegt. Das 2010 verabschiedete Gesetz wird zurzeit überarbeitet, um den gegenwärtigen Anforderungen einer Migrationsgesellschaft gerecht zu werden.

Zum gesetzlichen Auftrag der Integrationsbeauftragten gehört es, darauf hinzuwirken, dass Menschen mit Migrationsgeschichte die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens gegeben wird. Um dies zu gewährleisten, setzt sich die Beauftragte für den Abbau von Teilhabehemmnissen und struktureller Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten ein, u. a. durch die Entwicklung von Strategien, Konzepten und Maßnahmen zur beschriebenen Zielerreichung. Gleichzeitig ist sie Ombudsstelle für Migrantinnen und Migranten in Berlin mit einer eigenen Beratungsstelle zu rechtlichen und sozialen Fragen. Darüber hinaus setzt sich die Beauftragte für eine diversitätsbewusste Verwaltungsmodernisierung ein. Dieser wichtige Reformprozess ist notwendig, um der ständig heterogener werdenden Bevölkerung der Einwanderungsstadt Berlin Rechnung zu tragen.

Das **Referat LSBTI** in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) hat seit seiner Implementierung im Jahre 1989 die Aufgabe, die Emanzipation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) zu unterstützen, Diskriminierungen in allen Lebensbereichen abzubauen und die gesellschaftliche Akzeptanz verschiedener sexueller Identitäten und Lebensweisen nachhaltig zu fördern. Dazu gehört es u. a., an Gesetzen und Verordnungen mitzuwirken, zu den relevanten Themenfeldern Informationen zu bündeln und bereitzustellen, Konzepte und Kampagnen zu entwickeln, die Öffentlichkeit sowie gesellschaftliche Institutionen zu informieren, zu sensibilisieren und zu beraten. Weiterhin koordiniert das Referat die zahlreichen Maßnahmen der jeweiligen Senatsverwaltungen und der zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure im Rahmen der Fortsetzung und Weiterentwicklung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) und ist bundesweit und international vernetzt. Als wesentlicher Bestandteil des Empowerments, der Unterstützung und der Versorgung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen werden freie Träger finanziell gefördert.

Die Hauptaufgabe der **Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (LfB)** besteht darin, darauf hinzuwirken, dass die Verpflichtung des Landes, für gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird. Dabei arbeitet sie fachlich unabhängig, ressortübergreifend und eigenverantwortlich. Mit dem Gesetz zu Artikel 11 der Verfassung von Berlin (Herstellung gleichwertiger Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung) und dem darin enthaltenen Artikel I, Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung (Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)) wurde 1999 das Amt der Landesbeauftragten auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Das Gesetz sieht u. a. vor, dass die Senatsverwaltungen die LfB an allen gesetzlichen, untergesetzlichen und sonstigen Vorhaben beteiligen, sofern diese die Belange von Menschen mit Behinderung berühren. Damit wurde auch festgeschrieben, dass die Politik für Menschen mit Behinderung als eine Querschnittsaufgabe anzusehen ist. Durch das von Deutschland im März 2009 ratifizierte „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) ist das Gesetz zu Artikel 11 gestärkt worden. Es verpflichtet die Vertragsstaaten u. a., Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verbieten und Menschen mit Behinderung rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten, geht aber über den reinen Diskriminierungsschutz hinaus. Für nahezu alle Lebensbereiche werden in dem völkerrechtlich verbindlichen Übereinkommen die Rechte von Menschen mit Behinderung definiert. In Artikel 33 der UN-BRK sind verfahrensmäßige Anforderungen an die innerstaatliche Umsetzung geregelt. In Berlin wird der darin geforderte Koordinierungsmechanismus durch die LfB wahrgenommen. Das Gesetz zu Artikel 11 und die UN-BRK bilden zusammen die wichtigste Arbeitsgrundlage der LfB für den notwendigen Paradigmenwechsel von der Integration hin zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Der **Bereich Seniorenpolitik** ist in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) verankert.

Ein zentrales Instrument zur Begleitung, Moderation und Steuerung der Seniorenpolitik in Berlin sind die Leitlinien der Seniorenpolitik. Sie haben zum Ziel, an die Lebenslagen der älteren Generationen anzuknüpfen. Sie berichten über den Stand der Seniorenpolitik und sind eine Art ‚Kompass‘ der Berliner Seniorenpolitik, versehen mit einem Ausblick in die Zukunft. Ihren im Zeitablauf gewandelten Ansprüchen und Bedürfnissen wird dabei Rechnung getragen. Grundlage im Handlungsfeld der politischen Partizipation ist das im Juni 2006 in Kraft getretene und im Jahr 2016 novellierte Berliner Seniorenmitwirkungsgesetz (BerlSenG). Berlin war das erste Bundesland, in dem die Seniorinnen und Senioren auf Grundlage eines Gesetzes politisch partizipieren können. Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu prüfen, ist eine Evaluierung des BerlSenG in den Jahren 2020/2021 vorgesehen.

Die **Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)** ist 2007 mit dem Ziel gegründet worden, Diskriminierungen abzubauen und präventive Ansätze zu entwickeln. Seit 2018 ist sie als **Abteilung Antidiskriminierung** in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) verankert. Ihre Arbeit orientiert sich an den Zielen des am 04.06.2020 verabschiedeten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und an weiteren rechtlichen Grundlagen zur Antidiskriminierung auf europäischer, nationaler und Landesebene. Die Aktivitäten der LADS zielen darauf, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft und Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist im LADG ein eigener Abschnitt gewidmet. Dabei wird die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip für Verwaltungshandeln formuliert und verpflichtende Schulungen zum Erwerb von Diversity-Kompetenz für Führungskräfte festgelegt.

Aufgabe der LADS ist es, neben den genannten Fachpolitiken, Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zu entwickeln und Diversity- und Demokratiekompetenzen innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu stärken. Gleichermaßen geht es auch darum, ideologiegestützte Menschenverachtung zu bekämpfen und die Rechtsextremismus-, Islamismus- und Antisemitismusprävention voranzubringen.

Die LADS fördert die Prävention und den Abbau von Diskriminierungen durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung in Gesellschaft, Verwaltung und Politik. Sie sorgt für die Gewährleistung und Weiterentwicklung der Berliner Präventions- und Beratungsinfrastruktur sowie für die Entwicklung und Implementierung von Strategien zum Abbau struktureller Diskriminierung.

b) Diversity-Ansätze als Beitrag für Chancengleichheit im Land Berlin

Seit einiger Zeit werden auch in der Verwaltung zunehmend Diversity-Ansätze umgesetzt, die übergreifende Strategien und Maßnahmen für Vielfalt in der Verwaltung voranbringen. Diversity-Ansätze können eine zielgruppenspezifische Vorgehensweise gut ergänzen, ersetzen können und sollen sie diese nicht. Vielmehr muss in Bezug auf Vorhaben zur Stärkung von Chancengleichheit in der Verwaltung je nach Thema und Fokus geprüft werden, welche Anliegen sich besser mit übergreifenden Ansätzen voranbringen lassen und bei welchen eine zielgruppenspezifische Herangehensweise erfolversprechender ist. Selbstverständlich können diese unterschiedlichen Ansätze auch sinnvoll miteinander kombiniert werden.

Für eine gemeinsame und übergreifende Vorgehensweise in Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit sprechen die folgenden Aspekte:

- **Mit gesammelten Kräften wirksamer sein!**
Chancengleichheitspolitik als solche wird gestärkt, wenn die in diesem Feld zuständigen Bereiche gemeinsame Ziele anstreben, Vorhaben und Maßnahmen aufeinander abstimmen und gemeinsame Interessen verfolgen.
- **Ressourcen bündeln und schonen!**
Chancengleichheitspolitiken verfolgen häufig ähnliche Ansätze und Anliegen. Sie zielen z. B. darauf, Verwaltungen für die jeweiligen Zielgruppen zu sensibilisieren, Ansprechpersonen zu etablieren, mit Leitbildern Orientierung zu geben, Maßnahmenpläne umzusetzen. Eine gemeinsame Herangehensweise bei derartigen Vorhaben ist sowohl inhaltlich als auch mit Blick auf begrenzte Ressourcen der beteiligten Verwaltungen sinnvoll. Parallelprozesse in der Verwaltung, bei denen ähnliche Themen besprochen und immer gleiche Akteurinnen und Akteure angesprochen werden, können Widerstände erzeugen und laufen damit dem eigentlichen Anliegen zuwider.
- **Durch Kooperation mehr Akzeptanz bewirken!**
Chancengleichheitspolitik im Land Berlin sollte transparent, nachvollziehbar und vernetzt sein. Aufgrund der unterschiedlichen, historisch gewachsenen Zuständigkeiten sind Zusammenhänge und gemeinsame Anliegen der Chancengleichheitspolitik für Außenstehende oft nicht gleich ersichtlich. Eine aufeinander bezogene Kommunikation in Bezug auf Kernanliegen von Chancengleichheitspolitik als solcher kann zu mehr Akzeptanz und einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Ansätze führen.

- **Kulturwandel** **gemeinsam** **voranbringen!**
Chancengleichheitspolitiken haben gemeinsam, dass es ihnen um die Förderung einer offenen, diskriminierungsfreien und vielfältigen Verwaltungskultur und den Abbau von Ungleichheitsverhältnissen geht. Mit diesem übergeordneten Ziel vor Augen kann eine Reihe von Vorhaben gemeinsam angestoßen und umgesetzt werden. Um Verwaltungen und Verwaltungskultur möglichst nachhaltig zu verändern, sollen mit dem Diversity-Landesprogramm einzelne Maßnahmen in ein größeres Veränderungsvorhaben eingebettet und miteinander verbunden werden. Einzelmaßnahmen, wie z. B. ein einzelnes Training, haben häufig keinen nachhaltigen Effekt.

Die Abteilung Antidiskriminierung ist für die Entwicklung und Koordinierung landesweiter Diversity-Strategien zuständig und unterstützt Verwaltungen bei der handlungsfeldbezogenen Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Seit 2018 gibt es zur Stärkung von Diversity-Ansätzen ein hierfür zuständiges **Referat Diversity und Chancengleichheit**, Diversity-Projekte werden bereits seit 2009 in der Abteilung Antidiskriminierung umgesetzt.

Die Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Ansätzen kann sinnvoll nur in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen für Chancengleichheit stattfinden. Daher wurde 2011 das **Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit** gegründet, das seitdem von der Abteilung Antidiskriminierung koordiniert wird. Die Treffen des Netzwerks tragen dazu bei, dass sich die Teilnehmenden regelmäßig über ihre Projekte, Aktivitäten und Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit informieren. Der Austausch von Erfahrungen mit Strategien und Konzepten trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit der Bereiche zu erhöhen. Zudem gelingt es durch die Vernetzung besser, Vorgehensweisen aufeinander abzustimmen und gemeinsame Projekte anzustoßen. Das Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit hatte bereits bei der Entwicklung des Diversity-Landesprogramms eine wichtige Rolle gespielt, in dem die unterschiedlichen Entwicklungsstände dort vorgestellt und diskutiert wurden. Auch bei der Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen und der Weiterentwicklung des Landesprogramms soll das Netzwerk eng eingebunden werden.

3. Entwicklung und Umsetzung des Diversity-Landesprogramms

a) Entwicklung des ersten Diversity-Landesprogramms

Das Diversity-Landesprogramm wurde in einem längeren Prozess gemeinsam mit Mitarbeitenden der Verwaltung und mit Unterstützung von Expertise außerhalb der Verwaltung entwickelt. Dabei ist das hier vorgelegte Landesprogramm nicht als Endprodukt, sondern als erster Meilenstein in einem längeren Veränderungsprozess der Verwaltung zu verstehen.

Im Folgenden wird der Entstehungsprozess der einzelnen Bausteine des ersten Programms beschrieben:

Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“

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

Das Leitbild wurde unter Beteiligung der folgenden Bereiche entwickelt: Leitungen der Zentral-Abteilungen der Senatsverwaltungen, Vertreterinnen und Vertreter für Chancengleichheitsstrategien auf Senatsebene, der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung (LfB), der Abteilung Landespersonal (SenFin), der Hauptschwerbehindertenvertretung, vom Rat der Bürgermeister benannte vier bezirkliche Vertreterinnen und Vertreter, dem Hauptpersonalrat und der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zur Erarbeitung des Leitbildes wurden 2018 und 2019 sechs mehrstündige Workshops durchgeführt. Das Leitbild wurde am 13.08.2019 vom Senat beschlossen und dort gemeinsam von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung vorgelegt (S-2300/2019). Das Leitbild ist ein wichtiger Bestandteil des Landesprogramms, da es Orientierung gibt und zum Anstoß dezentraler Veränderungsprozesse in den Verwaltungen genutzt werden kann.

Maßnahmen im Handlungsfeld Diversity und Personalmanagement

Als Basis für die Entwicklung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden die folgenden drei Expertisen vergeben: Diversity und Personalgewinnung (2017), Diversity und Ausbildung (2018) und Diversity und Personalentwicklung (2019).

Die Inhalte und Empfehlungen wurden bilateral und in Fachrunden mit fachlich zuständigen Personen aus Senats- und Bezirksverwaltungen sowie der LfB diskutiert. Jenseits dessen wurden die Empfehlungen im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit und in Fachrunden mit der Senatsverwaltung für Finanzen, Abteilung Landespersonal, thematisiert.

Das Ziel der breiten Diskussion der Empfehlungen der Expertisen war die Formulierung möglichst praxisnaher und umsetzbarer Maßnahmen im Diversity-Landesprogramm.

Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“

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

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

Diversity-Ansprechpersonen in den einzelnen Bezirks- und Senatsverwaltungen

Die Senats- und Bezirksverwaltungen wurden im Januar 2018 gebeten, Diversity-Ansprechpersonen in ihrem Haus zu benennen. Die Aufgabe dieser Ansprechpersonen besteht darin, Diversity-Vorgänge in ihrer Verwaltung zu koordinieren, selbst anzustoßen und zu begleiten. Langfristig geht es darum, ein Diversity-Netzwerk innerhalb der Berliner Verwaltung aufzubauen, das sich zu durchgeführten und geplanten Vorhaben austauscht und berät. Denn unabhängig von dem Diversity-Landesprogramm ist laut aktuellem Geschäftsverteilungsplan des Senats jedes Senatsmitglied für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen im jeweiligen Geschäftsbereich zuständig. Die dezentralen Prozesse sollen in Zukunft gefördert und stärker miteinander verbunden werden.

Die Ansprechpersonen wurden im März 2018 zu einer Kick-Off Veranstaltung eingeladen und von der Staatssekretärin für Antidiskriminierung und Verbraucherschutz begrüßt. Den Ansprechpersonen wurde von August 2018 bis Mai 2019 eine für sie konzipierte 7 Module umfassende Schulungsreihe angeboten, um sie zum Thema Diversity zu informieren, Anregungen zur Umsetzung eigener Diversity-Maßnahmen zu geben und praktische Instrumente bzw. Arbeitshilfen vorzustellen.

Zukünftig wird die Abteilung Antidiskriminierung ein bis zweimal im Jahr zu Netzwerktreffen der Diversity-Ansprechpersonen einladen und diese zu aktuellen Herausforderungen und konkreten Diversity-Vorhaben in ihrer Verwaltung beraten.

b) Steuerung des Diversity-Landesprogramms

Die im vorliegenden Landesprogramm aufgeführten Maßnahmen sollen innerhalb von drei Jahren nach dem Senatsbeschluss umgesetzt werden.

Um die Koordinierung und Umsetzung der in diesem Landesprogramm formulierten Ziele und Maßnahmen zu begleiten, wird die LADS ein Steuerungsgremium ins Leben rufen, in der auf Abteilungsleitungsebene die zuständigen Bereiche des Senats für Chancengleichheit, das landesweite Personalmanagement, eine Vertretung des Hauptpersonalrats, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die LfB, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und ggf. weitere relevante Akteurinnen und Akteure vertreten sind. Außerdem soll eine Person aus der Wissenschaft im Begleitgremium vertreten sein und die Steuerung und Umsetzung aus einer externen Perspektive begleiten.

Die Umsetzung und Vernetzung von Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen soll vom IKÖ (Interkulturelle Öffnung)-Diversity-Begleitgremium, das bereits zur Erstellung des Leitbildes etabliert wurde, begleitet werden. Die Besetzung dieses Gremiums wurde im vorangegangenen Abschnitt 3a) dargestellt. Es hat die Aufgabe, sich über den Umsetzungsstand von Diversity-Maßnahmen in den einzelnen Verwaltungen auszutauschen und zu beraten. Die Sitzungen des Gremiums werden von der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA), der Abteilung Integration (SenIAS) und der Abteilung Landespersonal (SenFin) vorbereitet.

c) Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm

Die Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung koordiniert die Berichterstattung zum Diversity-Landesprogramm. Die aufgeführten Maßnahmen sollen innerhalb von drei Jahren nach Senatsbeschluss umgesetzt werden. Nach Ablauf dieser Zeit fertigt die Abteilung Antidiskriminierung einen Evaluationsbericht an.

Dieser Bericht ist öffentlich und enthält die folgenden Bestandteile:

- Bericht zur Umsetzung der im Landesprogramm formulierten Diversity-Maßnahmen. Hierfür werden die im Maßnahmenpaket als zuständig benannten Bereiche um entsprechende Zulieferungen gebeten.
- Darstellung von dezentralen, im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Senatsverwaltungen liegenden Diversity-Maßnahmen, z. B. Aktivitäten zur Kommunikation des Leitbildes. Die Abteilung Antidiskriminierung entwickelt ein Raster, das eine einfache und aussagekräftige Berichterstattung sicherstellt. Die Verwaltungen werden um Zulieferung gebeten.
- Konkrete Vorschläge zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms auf Basis der Erfahrungen der letzten drei Jahre.

4. Maßnahmenpakete im Diversity-Landesprogramm

Dieser Teil des Landesprogramms beinhaltet die Darstellung der Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Diversity und Personalmanagement“ und „Diversity und Sprache/Bilder“.

a) Diversity und Personalmanagement

Die Berliner Verwaltung steht vor der großen Aufgabe, in den nächsten Jahren verstärkt neues Personal zu gewinnen. Dabei befindet sie sich in Konkurrenz zu anderen großen öffentlichen Arbeitgebern, die zum Teil auch besser bezahlen. Die Berliner Verwaltung muss sich daher als für verschiedene Zielgruppen attraktive Arbeitgeberin präsentieren und sich neue Zielgruppen für die Anwerbung erschließen. Darin liegt eine große Chance: Die Zusammensetzung der Verwaltung kann diverser als bislang werden. Bereits bei der Einstellung und Ausbildung kann darauf geachtet werden, diversitykompetente oder zumindest für Diversity offene neue Mitarbeitende zu gewinnen. In dem folgenden Maßnahmenpaket sind unter der Überschrift „Diversity und Personalmanagement“ nicht nur Maßnahmen zur Förderung einer diversitätsensiblen Personalgewinnung gefasst, sondern auch Maßnahmen, die den Bereich der Ausbildung und den der Personalentwicklung betreffen. Studien zum Umgang mit Vielfalt in Organisationen zeigen immer wieder, dass es nicht reicht, sich in Bezug auf Vielfalt nur auf die Personalgewinnung zu fokussieren. Organisationen müssen lernen, bewusst und kompetent mit Vielfalt umzugehen. Personalentwicklungsmaßnahmen können darin unterstützen, dass sich Beschäftigte aus bislang unterrepräsentierten Gruppen nach und nach auf allen Hierarchieebenen wiederfinden und nicht nur in den unteren Organisationsebenen verbleiben.

Übergeordnete Maßnahmen

Ziel 1:

Diversity-Ziele und Maßnahmen werden systematisch in allen Feldern und Steuerungsinstrumenten des Personalmanagements berücksichtigt

Maßnahmen:

1.1 Systematische Verknüpfung von Diversity-Maßnahmen aus dem Landesprogramm mit zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements

Gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale prüft die Abteilung Landespersonal (SenFin), wie die Ziele und Maßnahmen des Diversity-Landesprogramms in zentralen Steuerungsinstrumenten des landesweiten Personalmanagements (z. B. Personalpolitisches Aktionsprogramm, Personalmanagementbericht) integriert werden können.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Vorlage entsprechend veränderter Berichte/Steuerungsinstrumente.

1.2 Sicherstellung des regelmäßigen Austauschs zwischen der Abteilung Landespersonal und dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit

Vertreterinnen und Vertreter der Abteilung Landespersonal (SenFin) nehmen mindestens zweimal jährlich an den Sitzungen des Netzwerks Vielfalt und Chancengleichheit teil. Die Teilnahme verfolgt das Ziel, die Themen Vielfalt und Chancengleichheit und das strategische Personalmanagement stärker miteinander zu verzahnen.

Indikatoren zur Messung der Umsetzung:

Teilnahme, Protokolle, Liste entstehender Kooperationen und Produkte.

1.3 Beteiligung der Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen an der Erarbeitung zentraler Personalinstrumente

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) bezieht die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale im Vorfeld in die Erarbeitung von für Personalgewinnung, -auswahl und -entwicklung relevanten Personalinstrumenten auf Landesebene ein.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Liste der erarbeiteten Instrumente und Beteiligungen.

1.4 Durchgängige Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz in den Instrumenten der Personalentwicklung

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) prüft sukzessive in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die Instrumente der Personalentwicklung daraufhin, ob sie Diversity-Aspekte berücksichtigen. Dabei geht es insbesondere darum, Diversity-Kompetenz in den Instrumenten zu verankern.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Vorlage überarbeiteter Personalentwicklungs-Instrumente.

Ziel 2:

Die vielfältige Stadtgesellschaft bildet sich stärker als bislang in der Berliner Verwaltung ab

Maßnahme:

2.1 Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellungsdaten

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) richten eine Arbeitsgruppe bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale, der Statistikstelle in der Senatsverwaltung für Finanzen, der Berliner Datenschutzbeauftragten und ggf. weiteren internen und externen Expertinnen und Experten ein. Die Arbeitsgruppe bearbeitet folgende Themen:

a. Informationsaustausch zum Status Quo:

Welche Aussagen lassen sich auf Basis bereits vorhandener Daten in Bezug auf die Repräsentanz von Gruppen innerhalb der Verwaltung treffen?

Welche Aussagen lassen sich bereits in Bezug auf Neueinstellungen bzw. Auszubildende treffen? Welche Datenkorrelationen sind auf Basis vorhandener Daten möglich und sinnvoll, um auch komplexere, intersektionale Zusammenhänge verstehen zu können?

b. Erörterung der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Erhebung weiterer Personaldaten:

Welche Daten sind notwendig, um die Repräsentanz bestimmter Gruppen in der Verwaltung zu erheben? Welche Daten sind notwendig und zulässig, um eine solide Datengrundlage für die Formulierung und Kontrolle zielgenauer Diversity-Maßnahmen und ein Controlling von Zielvorgaben zu haben? Welche zielführenden Alternativen gibt es, falls Daten aus rechtlichen Gründen nicht erhoben werden dürfen oder deren Aussagekraft eingeschränkt ist?

c. Prüfung des sinnvollen Einsatzes quantitativer Zielvorgaben:

Es wird geprüft, inwiefern quantitative Zielvorgaben für die demografische Zusammensetzung der Landesbeschäftigten hinsichtlich der Dimensionen Geschlecht, Migrationshintergrund und Behinderung sinnvoll formuliert werden können. Dabei werden die bestehenden gleichstellungsrechtlichen Vorgaben des § 4 LGG berücksichtigt.

Indikatoren zur Messung der Umsetzung:

Treffen der Arbeitsgruppe, Protokolle, Empfehlungen für die weitere Vorgehensweise, ggf. Beauftragung von Expertisen

Ziel 3:

Die Kooperationsstrukturen zwischen den einzelnen fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale werden gestärkt
Maßnahme:

3.1 Schaffung personeller Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit der Fachfunktionen

Um die übergreifende Arbeit und den Austausch der fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale zu ermöglichen, sind die einzelnen Fachfunktionen so zu stärken, dass sie in der Lage sind, an übergreifenden Kooperationsstrukturen und Netzwerksitzungen teilzunehmen. Diversity-Ziele und Maßnahmen lassen sich nur sinnvoll mit den Expertinnen und Experten der Fachfunktionen formulieren und umsetzen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Personelle Ressourcen für merkmalsübergreifende Arbeit bei den Fachfunktionen.

Ziel 4:

Der Wissens- und Informationsfluss zwischen den Senats- und Bezirksverwaltungen zum Thema Diversity und Personal wird vereinfacht und gestärkt
Maßnahmen:

4.1 Etablierung einer Austauschplattform im Intranet zum Thema Diversity und Personal

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erstellen und koordinieren in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale ein Intranetportal für Personalerinnen und Personaler. Es soll eine Plattform für Senats- und Bezirksverwaltungen entstehen, auf der zentrale Informationen zum Thema Diversity und Personalmanagement angeboten werden und ein niedrigschwelliger Austausch angeregt wird.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Das Intranetportal ist erstellt.

4.2 Förderung des Fachaustauschs zum Thema Diversity und Personal

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) lädt in Kooperation mit der Abteilung Landespersonal (SenFin) 1-2 mal im Jahr zum Fachaustausch mit unterschiedlichen Schwerpunkten im Handlungsfeld Diversity und Personal ein. Die fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale werden ebenfalls zu diesem Austausch eingeladen.

Indikatoren zur Messung der Umsetzung:

Protokolle der Sitzungen

Ziel 5:

Der Handlungsspielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst wird geprüft
Maßnahme:

5.1 Prüfung der Beauftragung eines Rechtsgutachtens, um den Spielraum für positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst auszuloten

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) prüfen in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für die

einzelnen Diskriminierungsmerkmale positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst. Dabei soll die Nutzung von Zielquoten im Ausbildungsbereich sowie in Bezug auf Neueinstellungen erörtert werden. Sofern erforderlich, wird ein Gutachten zur Einschätzung der Rechtskonformität unterschiedlicher positiver Maßnahmen in Auftrag gegeben. Dabei soll das Gutachten differenziert auf personalpolitische Handlungsspielräume für die verschiedenen Diversity-Dimensionen eingehen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ggf. Vorlage der Rechtsexpertise

Maßnahmen Personalgewinnung

Ziel 6:

Diversity-Kompetenz wird als wichtige Kompetenz bei Neueinstellungen berücksichtigt

Maßnahme:

6.1 Aufnahme von Diversity-Kompetenz in die Anforderungsprofile

In einer heterogenen Stadt wie Berlin gehört Diversity-Kompetenz zu einer der Schlüsselkompetenzen der Beschäftigten der Landesverwaltung. Entsprechend muss diese auch im Anforderungsprofil enthalten sein. Die Laufbahnordnungsbehörden nehmen - in Anlehnung an die Anlage 2 (Muster Anforderungsprofil) der Ausführungsvorschrift über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD) - Diversity-Kompetenz in ihre Anforderungsprofile auf. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Diversity-Kompetenz neben den sozialen auch fachliche Aspekte beinhaltet.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Diversity-Kompetenz ist in allen Anforderungsprofilen enthalten.

Ziel 7:

Die Berliner Verwaltung wirbt aktiv um Vielfalt

Maßnahmen:

7.1 Stärkung von Diversity-Aspekten im Personalmarketing

Diversity wird als zentraler Attraktivitätsfaktor der Stadt Berlin auf den Seiten des Karriereportals und den dezentralen Seiten des Personalmarketings platziert. In diesem Kontext wird auch auf konkrete Maßnahmen der Berliner Verwaltung zum bewussten Umgang mit Vielfalt eingegangen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Diversity wird an prominenter Stelle auf den Seiten des Personalmarketings angeführt.

7.2 Erprobung neuer Strategien zur Erreichung einer größeren Diversität in der Verwaltung

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) und dezentrale Akteurinnen und Akteure, die für die Personalgewinnung zuständig sind, erproben neue Strategien (Kampagnen, Besuch auf zielgruppenspezifischen Messen, zielgruppenspezifische Informationen, Stipendien etc.), um bislang in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen zu erreichen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Auflistung entsprechender Aktivitäten.

7.3 Entwicklung einer Kampagne für mehr Vielfalt in der Berliner Verwaltung

Die Abteilung Landespersonal (SenFin) entwickelt gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und unter Einbindung der fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale eine Kampagne für mehr Diversity in der Berliner Verwaltung.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Kampagne für mehr Diversity

Ziel 8:

Vielfalt wird in allen Aspekten der Personalgewinnung und -auswahl berücksichtigt

Maßnahmen:

8.1 Erstellung einer Handreichung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalgewinnung und -auswahl

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erstellt in Kooperation mit der Abteilung Landespersonal (SenFin) und den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale eine Handreichung zum Thema Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl. In der Handreichung sollen Beispiele zur Adressierung von Diversity im Personalmarketing, Informationen zu diversityrelevanten Beurteilungsfehlern, Kriterien für eine diversitysensible Überprüfung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen, Beispiele zur differenzierten Integration von Diversity-Kompetenz in Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen sowie Beispiele und Materialien, die in diversitysensiblen Auswahlverfahren eingesetzt werden können, etc. zusammengestellt werden.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Handreichung Diversity in der Personalgewinnung und -auswahl

8.2 Ausbau von Fortbildungen zu diversitysensiblen Besetzungsverfahren

Die VAK prüft ihre Fortbildungsangebote für Personalerinnen und Personaler sowie Führungskräfte daraufhin, ob Wissen über die Gestaltung und Umsetzung diversitysensibler Besetzungsverfahren vermittelt wird. Inhalte können denen der Handreichung (siehe Maßnahme 8.1) entsprechen. Bei Bedarf werden entsprechende Angebote gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Kooperation mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale überarbeitet bzw. ergänzt.

Nach Erstellung der Handreichung (Maßnahme 8.1.) lädt die VAK ihre in diesem Tätigkeitsfeld wirkenden Dozentinnen und Dozenten zu einer Informations- und Austauschrunde ein, die inhaltlich von der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) gestaltet wird.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Schulungskonzepte und Schulung der Dozentinnen und Dozenten der VAK

Maßnahmen Ausbildung

Ziel 9:

**Vielfalt wird in den Ausbildungs- und Fortbildungsaktivitäten der Verwaltungsakademie (VAk) verankert
Maßnahmen:**

9.1 Systematische Integration von Diversity-Aspekten am Beispiel eines Ausbildungsberufs

Die Verwaltungsakademie (VAk) ist als zuständige Stelle im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für 10 Ausbildungsberufe verantwortlich, deren Absolventinnen und Absolventen schwerpunktmäßig für die Landesverwaltung oder für Landesunternehmen tätig werden. Am Beispiel des Ausbildungsberufs der/des Verwaltungsfachangestellten integriert die VAk mit Unterstützung der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale Diversity-Aspekte systematisch in die Lehrpläne der dienstbegleitenden Unterweisung.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend angepasste Curricula.

9.2 Verankerung von Diversity-Kompetenz als Fachkompetenz in die Anforderungsprofile von Einstiegsämtern in die Verwaltung

Wegen der besonderen kulturprägenden Bedeutung des Laufbahnzweiges des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird in die Anforderungsprofile für die beiden Einstiegsämter der Laufbahngruppe 2 und für die beiden Trainee-Programme in dieser Laufbahnfachrichtung Diversity-Kompetenz als fachliche Querschnittskompetenz ergänzt.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Anforderungsprofile, die Diversity-Kompetenz auch als Fachkompetenz beinhalten.

9.3 Aufnahme von Fachwissen zu Diversity und Chancengleichheit in die Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweiges des nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Rechtliches und fachliches Wissen zu Diversity und Chancengleichheit wird in die berufsbegleitenden Qualifizierungslehrgänge für die Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes aufgenommen. Hierfür werden zunächst die berufseinstiegsbegleitenden Angebote der VAk für Trainees und Regierungsrätinnen und -räte sowie Regierungsinspektorinnen und -inspektoren auf Probe in einem Pilotprojekt von der VAk, der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und weiteren Fachfunktionen der Diversity-Dimensionen geprüft und entsprechend ergänzt.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend veränderte Curricula.

9.4 Ergänzung der Kurse der Verwaltungsakademie „Ausbildung der Ausbilder (AdA)“ um Diversity-Aspekte

In Zusammenarbeit mit der VAk und den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale wird anhand konkreter Beispiele für einen

respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit Auszubildenden sensibilisiert. Entsprechende Inhalte werden in die Ausbildung von Auszubildenden eingefügt.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Aufnahme entsprechender Aspekte in die Angebote für Auszubildende

9.5 Verankerung von Diversity-Aspekten in den berufsqualifizierenden Lehrgängen

In berufsqualifizierenden Lehrgängen, die in die gehobene Funktionsebene führen, ist die Vermittlung von Diversity-Aspekten besonders wichtig. Die Curricula dieser Lehrgänge beinhalten bereits Seminare, Workshops und Exkursionen zum Themengebiet „interkulturelle Kompetenz.“ Die VAK passt in Rücksprache mit den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale die entsprechenden Curricula so an, dass diese auch weitere Diversity-Aspekte beinhalten.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend angepasste Curricula

Ziel 10:

Es wird ein Diversity-Check für Ausbildungen entwickelt

Maßnahme:

10.1 Erstellung eines Leitfadens für einen Diversity-Check am Beispiel der Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus den fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA), der Abteilung Landespersonal (SenFin) und unter Einbeziehung der VAK soll am konkreten Beispiel der Ausbildung zur /zum Verwaltungsangestellten geprüft werden, inwiefern Diversity-Aspekte dort enthalten sind. Auf Basis der Prüfung soll ein Leitfaden für einen „Diversity-Check“ von Ausbildungen im Land Berlin erarbeitet werden. Dabei sollen unter anderem auf die folgenden Themen eingegangen werden:

- Personalmarketing, vorbereitende Maßnahmen;
- Auswahl der Auszubildenden
- Ausbildungsstrukturen
- Diversity als Fach- und als Sozialkompetenz

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechender Leitfaden

Ziel 11:

Es wird eine Auszubildendenbefragung entwickelt und durchgeführt, in der Diskriminierungserfahrungen erfasst werden

Maßnahme:

11.1 Konzeption und Durchführung einer Befragung von Auszubildenden, die Interessen und Bedarfslagen sowie Diskriminierungserfahrungen erfasst

In Kooperation mit ausgewählten Bereichen, die für die Ausbildung im Land Berlin zuständig sind, konzipiert die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) eine Auszubildendenbefragung. Diese soll so gestaltet sein, dass es ein

Grundset von Angaben gibt, das bei Bedarf um spezifische Aspekte erweitert werden kann. Die Befragung soll zunächst in einem Pilotausbildungsbereich getestet werden. Im Anschluss an die Erprobungsphase soll das Grundset an Fragen überarbeitet und weiteren Dienststellen, die ausbilden, angeboten werden.

Indikatoren zur Messung der Umsetzung:

Konzept für die Befragung, Piloterhebung

Maßnahmen Personalentwicklung

Ziel 12:

Es werden Diversity-Ziele für die Personalpolitik erarbeitet und ihre Umsetzung geprüft

Maßnahmen:

12.1 Erarbeitung von Diversity-Zielen

In einer Arbeitsgruppe, an der die Abteilung Landespersonal (SenFin), die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und ggf. weitere Expertinnen und Experten teilnehmen, werden in Abstimmung mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale Diversity-Ziele für die Personalpolitik definiert. Die Ziele können quantitativer und qualitativer Natur sein, datenschutzrechtliche Vorgaben werden dabei selbstverständlich berücksichtigt. Sie sollen sich sowohl auf die demografische Zusammensetzung der Beschäftigten als auch auf den Kompetenzaufbau zur diversitygerechten Erledigung von Fachaufgaben beziehen. Zukünftig soll regelmäßig über die Integration von Diversity-Aspekten in der Personalpolitik berichtet werden.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Regelmäßiger Bericht über die Integration von Diversity-Aspekten in der Personalpolitik

12.2 Erhebung von Controllingdaten

In Bezug auf die Nutzung von Personalentwicklungsangeboten (z. B. Fortbildungen, Mentoring, Coaching etc.) werden vorhandene Daten ausgewertet und geprüft. Grundsätzlich wäre es wünschenswert, dass Daten nach den erhobenen AGG-Dimensionen auch nach Beschäftigungsverhältnis und Funktionsebene differenziert auswertbar sind.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend aufgebautes Controlling

Ziel 13:

Diskriminierungsbeschwerden der Beschäftigten der Verwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden zentral und anonymisiert ausgewertet

Maßnahme:

13.1 Zentrale Erfassung von Diskriminierungen nach dem AGG

Zukünftig sollen anonymisiert Daten über Diskriminierungen nach dem AGG, die Beschäftigte innerhalb der Verwaltung durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte erleben, zentral bei der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erfasst werden.

In regelmäßigen Abständen soll über die Anzahl und den Inhalt der Beschwerden in anonymisierter Form berichtet werden. Das Ziel der Erfassung besteht darin, Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und daraus Handlungsansätze für die Personalentwicklung abzuleiten.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Aktivitäten zur sinnvollen und aussagekräftigen Erfassung von Beschwerden innerhalb der Verwaltung

Ziel 14:

Diversity-Kompetenz wird zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz der Beschäftigten der Berliner Verwaltung

Maßnahmen:

14.1 Entwicklung von Kriterien für und zur Operationalisierung von Diversity-Kompetenz

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) entwickelt in Absprache mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale und der Abteilung Landespersonal (SenFin) Kriterien und Beispiele für die konkrete Operationalisierung von Diversity-Kompetenz.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Vorlage von Operationalisierungen und Beispielen

14.2 Entwicklung einer Fortbildung zur Vermittlung von Diversity-Kompetenz

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) entwickelt gemeinsam mit weiteren Fortbildungsträgerinnen und -trägern und in Absprache mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale für die Verwaltung eine Basis-Fortbildung zum Erwerb von Diversity-Kompetenz für Beschäftigte der Berliner Verwaltung.

Diese Fortbildung vermittelt Diversity als Sozial- und als Fachkompetenz. Das Konzept wird so gestaltet, dass je nach Funktionsbereich und -ebene eine flexible Anpassung an die Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden möglich ist, um den praktischen Nutzen von Diversity und Chancengleichheit für das Verwaltungshandeln zu verdeutlichen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechendes Fortbildungskonzept.

Ziel 15:

Diversity wird in den Angeboten zur Personalentwicklung systematisch berücksichtigt

Maßnahmen:

15.1 Analyse, inwiefern Diversity-Aspekte in Einführungskursen für neue

Beschäftigte sowie in Fortbildungen für Führungskräfte ausreichend integriert sind

Die VAK prüft gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und unter Einbeziehung der fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, auf welche Art und Weise Diversity-Aspekte in den Einführungskursen für neue Beschäftigte, in Fortbildungen zur Personalführung und in Angeboten für Führungskräfte enthalten sind. Anhand einer exemplarischen Fortbildung werden Aspekte von Diversity als Fachkompetenz ergänzt bzw. das Fortbildungsangebot überarbeitet. Sukzessive werden dann weitere Angebote überprüft und ggf. ergänzt.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Prüfung der Rahmenlehrpläne und ggf. Anpassung

15.2 Prüfung der Entwicklung von Angeboten zur Förderung von Vielfalt in der Verwaltung

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) prüft unter Einbeziehung der Fachfunktionen für einzelne Diversity-Dimensionen und der Abteilung Landespersonal (SenFin), ob es sinnvoll ist, spezielle Angebote für in der Verwaltung unterrepräsentierte Gruppen anzubieten. Denkbar sind Angebote in Gruppen (Seminare, Trainings, Workshops) und für Einzelpersonen (Coaching) bzw. auch Unterstützung beim Aufbau entsprechender Mitarbeitendennetzwerke. Nach einer Analyse mit Recherche zu Angeboten, die es bereits in der Bundes- und Landesverwaltung gibt, soll ggf. eine Pilotumsetzung initiiert werden.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Analyse und ggf. Pilotumsetzung

Ziel 16:

Mitarbeitendenbefragungen werden als Instrument zur Ermittlung von Diskriminierungserfahrungen genutzt

Maßnahme:

16.1 Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) erarbeitet gemeinsam mit der für die Mitarbeitendenbefragung zuständigen Stelle einen Vorschlag für die Vertiefung der Standardvorlage für Mitarbeitendenbefragungen um ein Fragenset in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten. Darüber hinaus wird die Aufnahme freiwilliger differenzierterer Angaben zur Person und der Mehrwert an Information solcher Angaben geprüft. Der Vorschlag für eine Vertiefung der Standardvorlage für die Mitarbeitendenbefragung wird mit den fachlich zuständigen Stellen für einzelne Diskriminierungsmerkmale abgestimmt.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Entsprechend veränderter Standardfragebogen

b) Diversity und Sprache/Bilder

Das Ziel von Öffentlichkeitsarbeit besteht darin, möglichst viele Menschen zu erreichen. Dies gelingt, wenn sich Menschen durch Bild und Text angesprochen fühlen. Gerade in Berlin sind die Lebensrealitäten und Lebenslagen der Menschen vielfältig. Verwaltungen sollten im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit diese Vielfalt berücksichtigen und um die Wirkung von Sprache und Bildern auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen wissen.

Das Ziel sollte sein, respektvoll mit Bürgerinnen und Bürgern kommunizieren zu können, unabhängig von ihrem Lebensalter, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Behinderung. Dafür braucht es einerseits das Wissen über geltende Regelungen, andererseits Ideen, wie Schriftstücke und Öffentlichkeitsarbeit im Land Berlin so gestaltet werden können, dass sie der Vielfalt der Bevölkerung gerecht werden, niemanden ausgrenzen oder das Lesen bzw. Ausfüllen unnötig erschweren.

Über Sprache wurde und wird in der Öffentlichkeit häufig erbittert gestritten. Das Thema ist facettenreich: Es geht um die Anrede von Personen und um die Bedeutung und Wirkung bestimmter Bezeichnungen. Mit den Maßnahmen und dem Leitfaden soll ein Beitrag zur sachlichen Diskussion und zum bewussten Umgang mit Sprache geleistet werden. Es geht weniger um Verbote als darum zu erläutern, welche Konnotationen bestimmte Begrifflichkeiten haben und dadurch die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um manche Worte verständlicher zu machen. Wir möchten dazu anregen, die eigene Sprachverwendung zu reflektieren und sich bewusst für eine diversitysensible Sprach- und Bildauswahl zu entscheiden.

Maßnahmen

Ziel 1:

Fortbildungsangebote zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl werden ausgebaut

Maßnahmen:

1.1 Entwicklung von Fortbildungsangeboten zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl

Die VAK prüft, ob das bestehende Angebot Fortbildungen zu diversitysensibler (diskriminierungsfreier und wertschätzender) Sprach- und Bildauswahl enthält. Sollte dies nicht der Fall sein, wird ein entsprechendes Angebot gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) entwickelt und als Pilot in das Programm aufgenommen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ergebnis der Prüfung, Schulungskonzept, Auflistung der Angebote

1.2 Integration von diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl in bestehende Fortbildungen

Die VAK entwickelt gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und in Abstimmung mit der Landesredaktion (Skzl) ein Modul zu diversitysensibler Sprach- und Bildauswahl für die bestehenden Imperia-Fortbildungen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Modulkonzept, überarbeitetes Schulungskonzept

1.3 Integration von Fortbildungsangeboten zu einfacher und verständlicher Sprache

Die VAK prüft, ob das bestehende Angebot von Fortbildungen zu einfacher bzw. verständlicher Sprache ergänzt werden kann. Hierfür werden entsprechende Angebote gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) und der IKT (SenInnDS) auf Grundlage der Berliner Standards für Barrierefreiheit entwickelt und in das Regelangebot aufgenommen.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ergebnis der Prüfung, Auflistung der Angebote

Ziel 2:

Bilder und Abbildungen sind diversitysensibel und reproduzieren keine Stereotype

Maßnahmen:

2.1 Initiierung eines Fachaustauschs zu Kriterien und Bedarfe diversitysensibler Bildauswahl

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) lädt die fachlich zuständigen Stellen für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit-Mitarbeitende der Bezirks- und Senatsverwaltungen sowie Mitarbeitende der Landesredaktion zu einem Fachaustausch zu Kriterien einer diversitysensiblen Bild-/Fotoauswahl ein. Ziel ist ein gemeinsamer Kriterien-Katalog, der u.a. den Lehrkräften der VAK, allen Online-Redakteurinnen und -redakteuren und für ÖA-zuständigen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.

Nachdem der Kriterienkatalog entwickelt wurde, soll in einer gemeinsamen Bedarfsanalyse bestimmt werden, welche Bildbestände in der Berliner Verwaltung gebraucht werden.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Sitzungsprotokolle, Kriterien-Katalog, Bedarfsanalyse

2.2 Sicherstellung diversitysensibler Bildauswahl für das Land Berlin

Auf Grundlage der Bedarfsanalyse und des Kriterien-Katalogs (2.1) prüft die Landesredaktion (Skzl) gemeinsam mit der Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) wie zusätzliches Bildmaterial beschafft, in Imperia eingebunden und das Angebot breit kommuniziert werden kann.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Ergebnis der Prüfung, Implementierung neuer Bilder

Ziel 3:

Formulare sind diversitysensibel und barrierefrei ausfüllbar

Maßnahme:

3.1 Durchführung einer Bedarfsanalyse zu diversitysensiblen Formularen/Dokumenten

Die Abteilung Antidiskriminierung (SenJustVA) analysiert, bei welchen Formularen es sinnvoll wäre, Ausfüllhilfen in einfacher Sprache, Übersetzungen in zielgruppenrelevanten Sprachen, leichter Sprache oder Deutscher Gebärdensprache (DGS) zu entwickeln. Um konkrete Bedarfslagen zu ermitteln, wird bei zivilgesellschaftlichen Projekten und Verbänden (z. B. Selbstorganisationen von und für Menschen mit Behinderung, Migrantenselbstorganisationen, LSBTI Projekten) erfragt, welche Verwaltungsformulare häufig verwendet und als diskriminierend erlebt werden. Auf Basis dieser Abfrage werden Empfehlungen dazu erstellt, an welchen Formularen Veränderungen vorgenommen werden sollten bzw. welche weiteren Ausfüllhilfen und Übersetzungen notwendig sind.

Indikator zur Messung der Umsetzung:
Bedarfsanalyse, Empfehlungskatalog

Ziel 4:

**Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ gilt als Orientierungsrahmen für die Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung
Maßnahme:**

4.1 Verbreitung des Leitfadens „Vielfalt zum Ausdruck bringen“

Der Leitfaden „Vielfalt zum Ausdruck bringen“ wird als Bestandteil des Landesprogramms (siehe Anlage 2) verabschiedet und gilt als Orientierung für alle Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung.

Indikator zur Messung der Umsetzung:

Leitfaden liegt vor (digital und als Druckerzeugnis) und wird dezentral in den einzelnen Häusern beworben

5. Leitbild: Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!¹

Vielfalt aktiv gestalten

Die Berliner Stadtgesellschaft ist vielfältig und heterogen. Die Verwaltung ist Teil dieser Stadtgesellschaft und geht offen und wertschätzend mit Vielfalt um. Dies erfordert einen respektvollen Umgang aller mit allen. Im Umgang mit Unterschieden kann es zu Reibungen, Konflikten oder Widersprüchen kommen. Die offene Diskussion darüber und die Benennung von Herausforderungen sind Teil einer demokratischen Verwaltungskultur.

Die Verwaltung handelt auf der Basis von Grundgesetz und Rechtsstaatlichkeit. Das ist die Voraussetzung, um Diskriminierung zu vermeiden und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Jeglicher Diskriminierung tritt die Berliner Verwaltung entschieden entgegen. Dementsprechend gestaltet sie ihre Strukturen und Abläufe.

Verwaltung für alle zugänglich machen

Die Berliner Verwaltung passt ihre Angebote der wachsenden, sich stetig wandelnden, dynamischen Stadt an und versteht sich als deren Dienstleisterin. Sie handelt auf Grundlage des geltenden Rechts. Sie bezieht die Bedürfnisse und Lebenslagen der Menschen in der Stadt ein. Sie hört ihnen zu, ist offen für ihre Anliegen, und reagiert situationsgerecht. Bei der Ausgestaltung ihrer Angebote arbeitet die Verwaltung mit der Zivilgesellschaft zusammen.

Ein barrierefreier Zugang zu den Leistungen der Verwaltung ist die Voraussetzung für Teilhabe. Mit Barrierefreiheit sind sowohl bauliche Hindernisse angesprochen als auch sonstige Hürden. Barrieren stellen sich je nach Zielgruppe unterschiedlich dar. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung erkennen vorhandene Zugangshindernisse und wirken aktiv darauf hin, diese abzubauen.

Eine offene und wertschätzende Verwaltungskultur leben

In der Berliner Verwaltung wird eine offene, wertschätzende und diskriminierungssensible Verwaltungskultur gelebt. Sie stellt die Basis für ein gelungenes Miteinander unter den Beschäftigten dar und erhöht die Qualität von Verwaltungsleistungen und die Attraktivität der Berliner Verwaltung. Die Verwaltung versteht sich als lernende Organisation. Kritik wird als Chance verstanden, die eigene Arbeit zu verbessern.

Die Führungskräfte fördern und schützen diese Kultur aktiv. Es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten, sich gegen Diskriminierung und für einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt einzusetzen. Kompetenz im Umgang mit Unterschiedlichkeit und Diskriminierung ist daher unerlässlich für alle Verwaltungsmitarbeitenden.

Mit Vielfalt werben – Vielfalt in der Verwaltung fördern

Die Vielfalt der Stadtgesellschaft bildet sich in der Verwaltung ab. Hierfür setzt sich die Berliner Verwaltung ein. Sie entwickelt geeignete Strategien der Personalgewinnung und -entwicklung. Die Verwaltung setzt sich mit Zugangshürden auseinander und spricht davon betroffene Gruppen aktiv an. Sie etabliert eine Willkommenskultur für neue Mitarbeitende, die diese beim Einstieg in die Verwaltung unterstützt.

Weltoffenheit und Vielfalt gehören zu Berlin. Die Berliner Verwaltung trägt aktiv dazu bei, diese Vielfalt zu fördern und ihr gerecht zu werden!

¹ Das Leitbild wurde am 13.08.2019 vom Senat beschlossen und dort gemeinsam von der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung verabschiedet (S-2300/2019).

Vielfalt zum Ausdruck bringen!

Ein Leitfaden für Mitarbeitende der
Berliner Verwaltung



Inhalt

1	Anliegen und Ziel des vorliegenden Leitfadens.....	36
2	Einleitung: Vielfalt in Sprache und Bildern	38
2.1	Sprache kann verletzen	39
2.2	Sprache spiegelt gesellschaftliche Betrachtungsweisen wider	40
2.3	Sprache beinhaltet Aussagen über „Normalität“ und „Abweichung“	41
2.4	Angebote in verschiedenen Sprachen	41
2.4.1	Leichte Sprache	42
2.4.2	Einfache Sprache	42
2.4.3	Deutsche Gebärdensprache (DGS)	42
2.5	Zur Auswahl von Bildern und Bildmaterial	42
3	Ethnische Herkunft/Hautfarbe	44
3.1	Sprache	44
3.2	Bilder	51
4	Religion und Weltanschauung	54
4.1	Sprache	55
4.2	Bilder	57
5	Geschlecht und Geschlechtsidentität.....	59
5.1	Sprache	60
5.2	Bilder	64
6	Behinderung	66
6.1	Sprache	66
6.2	Bilder	68
7	Sexuelle Orientierung	70
7.1	Sprache	71
7.2	Bilder	73
8	Alter.....	74
8.1	Sprache	74
8.2	Bilder	75

Hinweis zur Schreibweise in diesem Leitfaden:

Der vorliegende Leitfaden ist Anlage einer Senatsvorlage. Daher ist in Bezug auf Geschlecht eine Schreibweise zu verwenden, die der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) der Berliner Verwaltung entspricht. Mit dieser Schreibweise sind durchgängig Frauen und Männer, aber nicht immer Menschen, die sich jenseits dieser zweigeschlechtlichen Ordnung verorten, berücksichtigt. Weitere Ausführungen dazu enthält das Kapitel 5.

1 Anliegen und Ziel des vorliegenden Leitfadens

Wie können Schriftstücke und die Öffentlichkeitsarbeit im Land Berlin so gestaltet werden, dass sie der Vielfalt der Bevölkerung gerecht werden, niemanden ausgrenzen oder das Lesen bzw. Ausfüllen unnötig erschweren? Der vorliegende Leitfaden möchte diesbezüglich Anregungen bieten und handhabbare Beispiele liefern. Es geht darum, respektvoll mit den Menschen in dieser Stadt kommunizieren zu können, unabhängig von ihrem Lebensalter, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer Behinderung.

Über Sprache wurde und wird in der Öffentlichkeit häufig erbittert gestritten. Das Thema ist facettenreich: Es geht um die Anrede von Personen und um die Bedeutung und Wirkung bestimmter Bezeichnungen. Häufig ist in Diskussionen um Sprache die Äußerung zu vernehmen: „Ich lasse mir nicht den Mund verbieten!“

Mit dem vorliegenden Leitfaden möchte die Herausgeberin (LADS) zur sachlichen Diskussion und zum bewussten Umgang mit Sprache beitragen. Es geht weniger um Verbote als darum, Konnotationen bestimmter Begrifflichkeiten zu erläutern und dadurch gesellschaftliche Auseinandersetzungen, um manche Worte verständlicher zu machen. Wir möchten dazu anregen, die eigene Sprachverwendung zu reflektieren und sich bewusst für eine diversitysensible Sprache zu entscheiden.

Der Leitfaden ist in zwei Sinnabschnitte unterteilt: Im ersten Teil erfolgt eine kurze Einführung in das Thema „Vielfalt in Sprache und Bildern“, in der Hintergrundwissen zur Verwendung und Wirkung von Sprache gegeben wird.

In den Kapiteln 3 bis 8 werden konkrete Beispiele für Sprach- und Bildverwendungen gegeben. Dabei geht es vor allem darum, den Lesenden eine Auswahl an Möglichkeiten anzubieten, um die Vielfalt der Bevölkerung angemessen zum Ausdruck zu bringen.

Die Beispiele orientieren sich an den Kerndimensionen von Vielfalt: Ethnische Herkunft/Hautfarbe, Religion/Weltanschauung, Geschlecht und Geschlechtsidentität, Behinderung, sexuelle Orientierung und Alter. Jenseits dieser Dimensionen von Vielfalt gibt es viele weitere, die in der aktuellen Version des Leitfadens aber noch nicht im Fokus stehen.

Rückmeldungen zu diesem Leitfaden nimmt die LADS gern entgegen und da sich Sprache ständig verändert, ist auch bereits eine Weiterentwicklung dieses Dokuments geplant.

2 Einleitung: Vielfalt in Sprache und Bildern

Das Ziel von Öffentlichkeitsarbeit besteht darin, möglichst viele Menschen zu erreichen. Dies gelingt, wenn sich Menschen durch Bild und Text angesprochen fühlen. Gerade in Berlin sind die Lebensrealitäten und Lebenslagen der Menschen vielfältig. Um Menschen zu erreichen, sollten Verwaltungen daher im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Vielfalt der Menschen berücksichtigen und um die Wirkung von Sprache und Bildern auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen wissen.

Wie kann das gelingen?

Im Alltag wird Sprache meist spontan gebraucht. Der selbstverständliche Gebrauch ist Teil unserer Kommunikationsfähigkeit und unserer Identität. Dabei sollte uns bewusst sein, dass sich Sprache und Kontexte verändern: Begriffe, die vor 50 Jahren bedenkenlos genutzt wurden, werden heute kritisch reflektiert.

Ein Beispiel²:

In der Bundesrepublik wurde bis in die 70er Jahre hinein die Bezeichnung „Fräulein“ auch in der Verwaltungssprache für unverheiratete Frauen unabhängig ihres Alters selbstverständlich benutzt. Mit einer Erklärung des Bundesinnenministeriums aus dem Jahr 1972 wurde dieser Begriff dann aus dem offiziellen bundesdeutschen Wortschatz gestrichen. In der Erklärung heißt es: „Es ist an der Zeit, im behördlichen Sprachgebrauch der Gleichstellung von Mann und Frau und dem zeitgemäßen Selbstverständnis der Frau von ihrer Stellung in der Gesellschaft Rechnung zu tragen. Somit ist es nicht länger angebracht, bei der Anrede weiblicher Erwachsener im behördlichen Sprachgebrauch anders zu verfahren, als es bei männlichen Erwachsenen seit jeher üblich ist. Im behördlichen Sprachgebrauch ist daher für jede weibliche Erwachsene die Anrede ‚Frau‘ zu verwenden.“

Es ist also zu erwarten, dass einige der Begriffe, die wir heute verwenden, in Zukunft in einem anderen Licht erscheinen bzw. nicht mehr genutzt werden. Sprache verändert sich stetig, entwickelt sich weiter und reflektiert den gesellschaftspolitischen Kontext, in dem gesprochen wird. Aktuell ist viel davon die Rede, dass Sprache zunehmend „verroht“ und verstärkt menschenverachtende und hetzende Züge annimmt. Die Frage „wer wie über etwas sprechen kann und Gehör findet“ hat mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu tun. Nicht ohne Grund wird von Deutungshoheit und Deutungsmacht gesprochen. Verschiedene Gruppen vereinnahmen, instrumentalisieren und besetzen Begriffe und Bilder – und prägen mit einer bestimmten Form der Sprache unser Bild von gesellschaftlicher Realität. Denn Sprache transportiert bewusst oder unbewusst Einstellungen und Zuschreibungen.

Sprache hat die Kraft zu verbinden, aber sie kann auch gesellschaftliche Konflikte verstärken und schüren.

² Vgl. <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/panorama/frauen-und-maenner-hallo-fraeulein/3812582.html>

Ein Beispiel:

In den Medien ist häufig von einer „Flüchtlingswelle“ oder einem „Flüchtlingsstrom“ die Rede. Die Zusammensetzung der Worte „Flüchtling“ und „Welle“ ruft bestimmte Assoziationen hervor. Eine Welle ist groß und bedrohlich und schwer kontrollierbar. In einem solchen Bild steht die Gefahr, der Kontrollverlust und die Bedrohung im Vordergrund. Geflüchtete Menschen werden bei Verwendung eines solchen Sprachbildes mit Bedrohung assoziiert, auf die zum Beispiel mit Abschottung reagiert werden kann.³

Wie solche Bedeutungsrahmen (Frames) entstehen und welche Wirkungen sie haben, untersucht das Konzept des Political Framing. Die Neuro- und Kognitionsforschung hat gezeigt, dass sich mit dem Spracherwerb im Gehirn kognitive Deutungsrahmen, so genannte Frames, formen. Über Sprache und die jeweils adressierten Frames können dann Assoziationen geweckt, Meinungen gelenkt und Handlungen beeinflusst werden.⁴

Um solche unsere Wahrnehmung beeinflussenden Frames zu verstehen, ist es notwendig, die eigene Sprache zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Dabei ist die Kritik an bestimmten Sprach- und Bildverwendungen nicht als Kritik an der sprechenden Person zu verstehen. Vielmehr zielt die Kritik darauf, über die Wirkungen von Sprache und Bildverwendungen nachzudenken. Es geht darum, zu verstehen, was bei Anderen Betroffenheit auslöst und welche Assoziationen mit bestimmten Worten hervorgerufen werden.

2.1 Sprache kann verletzen

Es gibt Bezeichnungen, die andere Menschen und Menschengruppen diskriminieren, abwerten und verletzen. Durch Begriffe und Bezeichnungen können vorhandene Stereotype und Ressentiments bestätigt und durch die kontinuierliche Wiederholung von offizieller Seite verstärkt und weiter normalisiert werden.

Ein Beispiel:

Die Fremdbezeichnung „Zigeuner“ hält sich im öffentlichen Sprachgebrauch und der Alltagssprache hartnäckig, obwohl die meisten Angehörigen der Minderheit Deutscher Sinti und Roma den Begriff schon seit Jahren und Jahrzehnten als diskriminierend ablehnen.⁵ Den Begriff selbst haben Sinti und Roma nie selbst eingeführt oder verwendet: Die verunglimpfende Bezeichnung hat ihren Ursprung im Mittelalter und geht einher mit rassistischen Zuschreibungen und negativen Stereotypen, die sich, über Jahrhunderte reproduziert, zu einem Feindbild verdichtet haben, das bis heute Bestand hat. Im heutigen Gebrauch wird der Begriff in der Umgangssprache als Beleidigung und Schimpfwort verwendet – und das nicht nur in rechtsextremistischen Foren. Häufig wird die Verwendung eben jenes Begriffs als wertneutrale Sammelbezeichnung entschuldigt oder durch romantisierende Zuschreibungen⁶ wie Musikalität und Leidenschaft ergänzt. Dabei wird nicht nur der historische Kontext des Begriffs ausgeblendet, sondern auch die Vielfalt der Minderheit, die durch solche Zuschreibungen als homogene Gruppe verstanden wird.⁷

³ Vgl. <https://www.tagesspiegel.de/politik/politisches-framing-was-begriffe-wie-asyltourismus-in-unserem-gehirn-ausloesen/22803290.html> (letzter Zugriff am 09.01.2020)


⁴ Einflussreiche Vertreterin dieser Forschungsrichtung ist Elisabeth Wehling, deren Buch „Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet – und daraus Politik macht“ kann über die Bundeszentrale für politische Bildung bezogen werden: <http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/politische-grundfragen/252061/politisches-framing> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

⁵ Stellungnahme des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma, 09. Oktober 2015: <http://zentralrat.sintiundroma.de/sinti-und-roma-zigeuner/> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

⁶ Dieses Phänomen nennt man Philoziganismus: Dies beschreibt eine positive Neigung zu Sinti_ze & Rom_nja und Angehörigen der Minderheit romantisierende Stereotype zuschreibt. Ähnlich wie beim Antiziganismus, wird die Minderheit als homogene Gruppe betrachtet und die Diversität und Vielfalt der Minderheit ignoriert.

⁷ Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma: <http://www.sintiundroma.de/sinti-roma.html> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

Kurzum: Der Begriff ist ein historisch gewachsenes Konstrukt, der zumeist negative Stereotype transportiert und nichts über das Selbstverständnis der so Bezeichneten aussagt.



Ausschlaggebend für die Entscheidung, einen Begriff zu verwenden oder davon Abstand zu nehmen, sollte die Wirkung sein, die dieser hat und nicht die Intention derjenigen, die ihn verwenden.

2.2 Sprache spiegelt gesellschaftliche Betrachtungsweisen wider

An dem Beispiel der Bezeichnung „behindert“ für Menschen mit Behinderung wird deutlich, wie mit der Sprache Betrachtungs- und Handlungsperspektiven zum Ausdruck kommen. Eine Bezeichnung wie „der oder die Behinderte“ wurde lange Zeit nicht hinterfragt und ist für viele auch heute noch gängig, um die Behinderung eines Menschen zu benennen. Diese Bezeichnung ist jedoch in die Kritik geraten, weil sie eine Behinderung als eine absolute, eine ganze Persönlichkeit ausmachende Eigenschaft erscheinen lässt. Stattdessen ist es wichtig, den Menschen in der Bezeichnung mitzunenennen, z. B. durch die Bezeichnung „Mensch mit Behinderung“. Personen aus der Wissenschaft haben allerdings darauf hingewiesen, dass auch der Begriff „Mensch mit Behinderung“ ein bestimmtes Verständnis von Behinderung transportiert: Dabei handelt es sich um das medizinische Modell. Die Behinderung wird beim Menschen selbst verortet. Folglich muss dieser sich darum kümmern, zum Arzt gehen etc. Ein anderes Verständnis transportiert die Formulierung "behinderter Mensch". Hier steht das soziale Modell der Behinderung im Vordergrund. Der Mensch ist nicht behindert, sondern wird erst durch Barrieren (Stufen, fehlende Untertitel, exklusive Gesellschaft) behindert. Menschen aus der Behindertenbewegung ist es ein großes Anliegen, dieses soziale Modell der Behinderung zu betonen, denn mit der Bezeichnung behinderter Mensch wird ein Perspektivenwechsel möglich, der eine Behinderung als einen Umstand sieht, der sich aus Umweltgegebenheiten ergibt. Treppenstufen behindern Menschen, die im Rollstuhl unterwegs sind, daran, sich fortzubewegen. Diese Umweltgegebenheiten sind potenziell veränderbar. Mit dieser Betrachtungsperspektive rückt die Handlungsnotwendigkeit des Abbaus solcher Barrieren in den Fokus.

2.3 Sprache beinhaltet Aussagen über „Normalität“ und „Abweichung“

Die Art und Weise wie über Menschen und Dinge gesprochen bzw. geschrieben wird, ist stark durch Wahrnehmungsgewohnheiten geprägt. Umgekehrt bedeutet dies, dass in Formulierungen und Ausdrucksweisen immer Perspektiven darüber zum Ausdruck kommen, wie die Welt gesehen wird, was als normal gilt und was als davon unterschiedlich oder abweichend angenommen wird. Der Hinweis, eine Autorin sei deutsch-muslimisch oder lesbisch, benennt das Muslimisch-Sein oder die Homosexualität als besonders hervorzuhebenden Aspekt. Es kann Zusammenhänge geben, in denen das Muslimisch-Sein der deutschen Autorin oder ihre sexuelle Identität für ihr Werk von Bedeutung ist oder für den Kontext. Dabei kann z. B. die Intention verfolgt werden, eine deutsche Autorin mit muslimischem Hintergrund sichtbar zu machen. Eher selten würde jedoch eine Autorin oder ein Autor als deutsch-christlich oder als heterosexuell benannt werden. Aufgrund der stillschweigend angenommenen Normalität erscheint eine solche Information überflüssig. Diese Beispiele zeigen, wie schnell beim Bemühen, Vielfalt zu benennen, der Effekt entstehen kann, Vorstellungen von Normalität und Besonderheit (bzw. Abweichung oder Fremdheit) zu reproduzieren. Die Aufgabe, Vielfalt der Bevölkerung angemessen zum Ausdruck zu bringen, ist nicht einfach. Sie erfordert immer wieder, die Verwendung von Begriffen und Bildern im Einzelfall zu prüfen.

2.4 Angebote in verschiedenen Sprachen

Neben den „richtigen“ Begriffen geht es auch um die Frage, welche Sprache(n) die Verwaltung benutzen soll. Denn Sprache sollte in der Regel alle Menschen ansprechen. Dies ist nicht immer möglich, wenn nur eine Form von Sprache verwendet wird.

Besonders im Dienstleistungsbereich der Verwaltung ist es sinnvoll, wichtige Informationen in verschiedenen Sprachen anzubieten. Dies wird bereits vielfach umgesetzt, z. B. ist die Internetseite www.berlin.de teilweise in verschiedenen Sprachen verfügbar. Das Angebot relevanter Informationen in verschiedenen Sprachen ist nicht nur für Touristinnen und Touristen wichtig, sondern auch für Menschen, die hier leben und noch nicht ausreichend Deutsch verstehen. Neben dem Angebot verschiedener Sprachen sollte auch auf leichte und einfache Sprache sowie Angebote in deutscher Gebärdensprache (DGS) geachtet werden.

Diese Vorgaben sind bereits rechtlich verankert: Gemäß der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) müssen öffentliche Stellen auf der Startseite ihrer Website wichtige Informationen in Deutscher Gebärdensprache und in Leichter Sprache bereitstellen.

Was bedeutet das?

2.4.1 Leichte Sprache

Leichte Sprache rückt in Deutschland zunehmend ins öffentliche Bewusstsein. Leichte Sprache im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat das Ziel, Menschen, die schriftliche sowie mündliche Schwierigkeiten haben, abstrakte Dinge zu verstehen, die Teilhabe an Gesellschaft und Politik zu ermöglichen. Sie folgt bestimmten Regeln, die unter maßgeblicher Mitwirkung des Vereins Mensch zuerst⁸ entwickelt wurden, und zeichnet sich unter anderem durch kurze Hauptsätze und den weitgehenden Verzicht auf Nebensätze und die Verwendung von bekannten Wörtern aus. Schwierige Worte werden erklärt. Das Schriftbild ist klar, ohne Schnörkel (Serifen) und ausreichend groß. Nach jedem Satzzeichen sowie bei sinnvollen Satzabschnitten folgt ein Absatz. Die Optik von Bild und Schrift muss übersichtlich sein. Farben sind eher sparsam einzusetzen. Einfache Illustrationen werden bei der Leichten Sprache Fotos vorgezogen, auf denen zu viele Details zu sehen sind.

Weitere Informationen und Beispiele hier: <http://www.leichte-sprache.de/>

2.4.2 Einfache Sprache

Anders als bei der Leichten Sprache gibt es für die Einfache Sprache kein Regelwerk. Sie ist durch einen komplexeren Sprachstil gekennzeichnet als die Leichte Sprache. Die Sätze sind länger, Nebensätze sind zulässig und sämtliche im Alltag gebräuchlichen Begriffe werden als bekannt vorausgesetzt. Fremdworte sollten allerdings auch hier nach Möglichkeit vermieden werden, ansonsten sind sie zu erklären. Nach Satzzeichen und Satzabschnitten muss nicht zwingend ein Absatz folgen, solange der Text überschaubar bleibt. Auch das optische Erscheinungsbild von Schrift und Bild ist weniger streng geregelt. Texte in Einfacher Sprache sind für viele Menschen hilfreich, etwa für Menschen mit Lese- und Rechtschreibschwäche, hörbehinderte Menschen mit geringerer Lautsprachkompetenz, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen oder auch Personen, die in Berlin Urlaub machen.

2.4.3 Deutsche Gebärdensprache (DGS)

DGS ist eine eigenständige Sprache. Die Grammatik unterscheidet sich grundlegend von derjenigen der deutschen Laut- und Schriftsprache. DGS ist eine visuelle Sprache, d. h. Gedanken und Sachverhalte werden hauptsächlich mit den Händen ausgedrückt. Die mit den Händen geformten Sprachzeichen nennt man Gebärden. Daneben spielen die Körperhaltung und die Mimik eine große Rolle. Wie in jeder Sprache existieren regionale Unterschiede und Dialekte.

Die Gebärdensprache ist in Deutschland seit 2002 als eigenständige Sprache anerkannt, d. h. gehörlose Menschen haben z. B. ein Recht auf Gebärdensprachdolmetschende bei behördlichen Angelegenheiten.

Da DGS eine eigenständige, sich von der deutschen Lautsprache stark unterscheidende Sprache (z. B. in der Grammatik) ist, haben viele gehörlose Menschen Schwierigkeiten beim Lesen der deutschen Sprache. Hilfreich ist hier die Bereitstellung von Gebärdensprachvideos auf Webseiten, um die Inhalte darzustellen. Die Videos erleichtern nicht nur die Kommunikation, sondern setzen auch ein Zeichen, indem sie gehörlose Menschen direkt ansprechen.

Hier gibt es eine kleine Einführung in DGS: <https://gebaerdenlernen.de/>

2.5 Zur Auswahl von Bildern und Bildmaterial

⁸ Mehr zum Verein: <http://www.menschzuerst.de/> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

Gern wird in der Öffentlichkeitsarbeit mit Bildern und Fotos gearbeitet. Bilder lockern Texte auf, können Inhalte verständlicher machen und Menschen gezielt ansprechen. Die richtige Bildauswahl kann die Vielfalt der Stadt Berlin abbilden. Dabei ist es wichtig, die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt, wie z. B. Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, darzustellen, ohne auf Stereotype und Klischees oder gar diskriminierende Darstellungen zurückzugreifen.

Bei der Auswahl von Bildern ist stets der inhaltliche Zusammenhang zu überprüfen: Sind die bildlichen Darstellungen ebenso vielfältig wie die Beteiligten oder wird durch das Bild eine unpassende Verallgemeinerung nahegelegt?

Wie wäre es zum Beispiel, auf einem Flyer zum Thema Elterngeld eine Familie zu zeigen, dessen Kind eine sichtbare Behinderung hat, ohne die Behinderung gezielt zu thematisieren?

Auch bei der Bildauswahl zum Thema Migration werden entsprechende Berichte häufig durch Fotos illustriert, die eine Frau mit Kopftuch zeigen. Die Heterogenität von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland wird so reduziert oder gar negiert.

Gute Beispiele zeigen z. B. Stellenanzeigen für technische Berufe mit Frauen und Männern, Ausschreibungen für Führungspositionen mit einem Bild eines blinden Menschen oder Einladungen zum Nachbarschaftsfest mit der Darstellung von Menschen in vielfältiger, z. B. auch religiös oder kulturell bedeutungsvoller Bekleidung.

Seit 2016 hat der Berliner Verein Sozialhelden e.V. die Fotodatenbank Gesellschaftsbilder.de veröffentlicht. Die Fotos sollen die Vielfalt der Gesellschaft abbilden. Gesellschaftsbilder.de ist eine Fotodatenbank für Redaktionen, Medienschaffende und Personen, die bloggen und alle Interessierte, die für ihre Arbeit Bilder fernab von Klischees suchen.
<http://gesellschaftsbilder.de/>

Im Folgenden werden konkrete Beispiele für Sprach- und Bildverwendungen gegeben, durch die die Vielfalt der Bevölkerung angemessen zum Ausdruck gebracht werden kann.

3 Ethnische Herkunft/Hautfarbe

Unter ethnischer Herkunft wird die Selbst- und Fremdzuschreibung von Menschen zu einer Gruppe aufgrund ihrer Herkunft, Tradition, Kultur, Sprache und ähnlicher Kriterien verstanden.⁹ Der Begriff der ethnischen Herkunft selbst ist umstritten, da er suggeriert, dass sich Menschen und Menschengruppen in klar abgrenzbare ethnische Gruppen einteilen lassen und beinahe einem Land zugeordnet werden können. Ein solches Verständnis weist deutliche Parallelen zum heute nur noch selten verwendeten Begriff der „Rasse“ auf. Der „Rassebegriff“ ist problematisch, da mit seiner Verwendung häufig anhand angeblicher biologischer und kultureller Unterscheidungen zwischen Menschen Aussagen über deren Höher- bzw. Minderwertigkeit getroffen wurden und werden. Der Glaube an die Ungleichwertigkeit von Menschen stellt die Grundlage von Rassismus dar.

Trotz vielseitiger Kritik am „Rasse“-Begriff, taucht dieser immer noch in zahlreichen Gesetzestexten auf, unter anderem im Grundgesetz und auch in der Berliner Verfassung. Es gibt aktuelle Bestrebungen im Land Berlin, den Begriff „Rasse“ aus den Gesetzestexten zu streichen. Menschen mit Migrationsgeschichte und Schwarze Deutsche¹⁰ machen immer wieder die Erfahrung, dass sie aufgrund ihres Aussehens diskriminiert werden – auch wenn sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind oder die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Ein „anderes“ Aussehen und ein „fremd“ klingender Name genügen oft schon, eine Arbeitsstelle oder eine Wohnung nicht zu bekommen, in eine Diskothek nicht hinein gelassen zu werden oder Gewalt ausgesetzt zu sein.

➔ **Wussten Sie schon...**

...dass in einer Studie mit 5.396 Befragten Menschen „mit sichtbarem Migrationshintergrund“ zu rund 48% von Diskriminierungserfahrungen berichten und jene, die zusätzlich mit Akzent sprechen, sogar zu rund 59%?¹¹

... dass 30% von insgesamt 5.803 Befragten einer europaweiten Studie angaben, in den vorangegangenen fünf Jahren rassistische Belästigung erlebt zu haben?¹²

... dass laut einer Studie mit 2.005 Befragten etwa 26% der Bevölkerung Sinti und Roma gegenüber feindlich eingestellt sind?¹³

3.1 Sprache

Bedingt durch politischen und gesellschaftlichen Wandel wurden und werden Menschen mit Migrationsgeschichte mit unterschiedlichen Begriffen und Zuschreibungen bedacht. Seit einigen Jahren tauchen immer häufiger Selbstbezeichnungen, die Menschen mit Migrationsgeschichte wählen, in der Berichterstattung und Alltagssprache auf.

⁹ Vgl. Definition in der Anti-Rassismus-Konvention der Vereinten Nationen, <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd/> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

¹⁰ „Schwarze Menschen ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. „Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle, Eigenschaft“, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist.“ Siehe: <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

¹¹ Dazu: <https://www.dw.com/de/wwwsvr-migrationde-publikationen-diskriminierungserfahrungen-wwwsvr-migrationde/a-42163136> v. 16.01.2018: „Studie: Menschen mit ausländischem Aussehen werden häufiger diskriminiert“ Zugriff: 06.06.2019 – „Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?“ Bericht über den „Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2018-1“ von Alex Wittlif. Hrsg.: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) Berlin. (letzter Zugriff am 09.01.2020)

¹² Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2017): „Second European Union Minorities and Discrimination Survey“: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_de.pdf (letzter Zugriff am 08.04.2020)

¹³ Friedrich-Ebert-Stiftung (2019): „Verlorene Mitte – Feindselige Zustände“: https://colorful-germany.de/wp-content/uploads/2019/04/rassismus_0224.pdf (letzter Zugriff am 06.04.2020)

Die folgende Übersicht zeigt den politischen Gehalt einzelner Bezeichnungen und die Bedeutungen, die diese Bezeichnungen beinhalten. Deutlich wird auch, dass Begriffe einer Entwicklung unterliegen, die eng an soziale und politische Entwicklungen geknüpft ist. Hieran zeigt sich auch, welche politische Bedeutung die Auseinandersetzung um ‚treffende‘ Bezeichnungen hat.

Begriff	Bedeutung
Asylantin, Asylant	<p>Der Begriff ist, auch durch die Instrumentalisierung politischer Gruppen, stark negativ konnotiert und wird häufig dann verwendet, wenn Geflüchtete als Bedrohung oder Belastung betrachtet werden. Alternativ wird der Begriff Asylbewerberin, Asylbewerber verwendet. Jedoch ist der Begriff irreführend, weil ein Grundrecht auf Asyl besteht: D.h. Menschen bewerben sich nicht um Grundrechte, sondern haben sie einfach. Besser sind die Bezeichnungen Asylsuchende oder Schutzberechtigte.</p>
Ausländerin, Ausländer	<p>Mit der zunehmenden Abwendung vom Begriff Gastarbeiter, Gastarbeiterin, wurde zunächst das Wort Ausländerin, Ausländer gewählt, um in Deutschland Menschen mit Migrationsgeschichte zu bezeichnen. Tatsächlich bezeichnet das Wort Einwohnende ohne deutsche Staatsbürgerschaft: Er kann also nicht als Synonym für Eingewanderte genutzt werden. Außerdem verortet der Begriff „Ausländerin, Ausländer“ Menschen im Ausland bzw. mit Lebensmittelpunkt im Ausland, d. h. es klingt nicht nach einer Person, die in Deutschland lebt, arbeitet und ihren Lebensmittelpunkt hier hat.</p>
Ausländische Mitbürgerin, Mitbürger	<p>Der Begriff wurde und wird vermehrt seit den 1970er Jahren in gewerkschaftlichen, kirchlichen und sozialarbeiterischen Kontexten verwendet, um Menschen zu beschreiben, die seit vielen Jahren in Deutschland leben und voraussichtlich auch bleiben werden. Der Begriff wurde gewählt, um die Zugehörigkeit der Eingewanderten zur Gesellschaft zu thematisieren und darauf hinzuweisen, dass diese wie alle Bürgerinnen und Bürger Rechte haben. Zwar soll der Begriff wohlmeinend sein, jedoch ist er widersprüchlich: Durch den Zusatz „Mit-Bürger“ findet eine unnötige Unterscheidung statt, weil Menschen mit Migrationsgeschichte, unabhängig von deren Staatsangehörigkeit, nur ein eingeschränkter Bürger-Status eingeräumt wird. Besser ist daher die Bezeichnung ausländischer Bürger, ausländische Bürgerin, sofern der</p>

	Wohnort der Person im Ausland ist.
Eingewanderte	<p>Der Begriff bezeichnet Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, um dauerhaft und langfristig zu bleiben. Der Begriff ist nicht synonym mit Zugewanderte, wird aber häufig fälschlicherweise gleichgesetzt. Zugewanderte bezeichnet zunächst alle Menschen, die nach Deutschland ziehen. Statistisch erfasst werden hier aber auch all diejenigen, die nach kurzer Zeit wieder fortziehen: D.h. die Absicht zu bleiben, ist bei Zugewanderten nicht unbedingt gegeben. Die Vorsilbe „zu“ unterstreicht, aus sprachlicher Hinsicht, eher die Nicht-Zugehörigkeit.</p> <p>Menschen, die also eine längere Zeit in Deutschland leben, sollten schlicht als Eingewanderte bezeichnet werden.</p> <p>Eingewanderte und ihre Nachkommen kann als Synonym für den Begriff Menschen mit Migrationsgeschichte verwendet werden, weil es weniger abstrakt ist.</p>
Flüchtling	<p>Laut Genfer Flüchtlingskonvention sind damit Personen gemeint, die aus begründeter Furcht vor der Verfolgung ihrer Person wegen ihrer „Rasse“, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe Schutz in einem anderen Land suchen. In amtlichen Statistiken gilt die Bezeichnung „Flüchtling“ nur für die Menschen, die schon einen Schutzstatus besitzen. Der Begriff ist, aus sprachlicher Hinsicht, äußerst umstritten: Menschen werden durch die Bezeichnung auf einen Teil ihrer Biografie reduziert. Darüber hinaus ist der Begriff aufgrund der Instrumentalisierung politischer Gruppen, aber auch aufgrund von medialen Wortneuschöpfungen wie „Flüchtlingswelle“, stark negativ besetzt.</p> <p>Alternativ können Begriffe wie Geflüchtete, Schutzsuchende oder geschützte Personen verwendet werden.</p>
Illegale Migrantin, illegaler Migrant	<p>Lange wurde dieser Begriff von der Bundesregierung oder in EU-Rechtsakten für Menschen verwendet, die ohne Genehmigung einreisen oder sich ohne gültige Papiere in einem Land aufhalten. Gängiger ist es inzwischen im gesellschaftlichen Diskurs, von illegaler oder irregulärer Migration zu sprechen; alternative Begriffe könnten daher irreguläre Einreise oder undokumentierte Migrantinnen und Migranten sein.</p>
Migrantin, Migrant	<p>Das Statistische Bundesamt definiert Menschen als Migrantinnen oder Migranten, wenn sie nicht in</p>

	<p>Deutschland, sondern im Ausland geboren sind. Rund die Hälfte dieser Personen sind Deutsche, die andere Hälfte hat eine ausländische Staatsangehörigkeit. Der Begriff wird im Diskurs häufig fälschlicherweise synonym für Menschen mit Migrationsgeschichte verwendet.</p> <p>Selbstorganisationen von Eingewanderten haben dem Begriff Ausländer, Ausländerin den politischen Begriff der Migrantin, des Migranten entgegengesetzt. Damit sollte auch der Tatsache Rechnung getragen werden, dass immer mehr Eingewanderte in Deutschland zu Hause sind, sich einbürgern lassen und damit de facto keine Ausländerinnen oder Ausländer mehr sind.</p>
Menschen mit Migrationshintergrund	<p>Der Begriff bezeichnet, nach dem Berliner PartIntG, in Deutschland lebende Ausländerinnen und Ausländer, eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 nach Deutschland eingewandert sind und in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet. Die Nachkommen von Eingewanderten sind zwar selbst nicht eingewandert, werden aber dennoch als Ausländerinnen, Ausländer gekennzeichnet und diskriminiert. Der Begriff soll dies aufzeigen: Einerseits soll darauf hingewiesen werden, dass sie in Deutschland geboren sind und nicht selbst eingewandert sind, andererseits sollen Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Herkunft der Familie nicht unter den Tisch fallen.</p> <p>Dieser Begriff wurde in Verwaltungszusammenhängen als angemessen angesehen, um die Vielfalt derjenigen zu berücksichtigen, die entweder persönlich eingewandert sind, oder von denen ein oder beide Elternteile im Ausland geboren sind. Inzwischen wird der Begriff Menschen mit Migrationsgeschichte für Personen, die eine familiäre Migrationsgeschichte haben, aber auch denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, bevorzugt. Diese Zuschreibung kann insbesondere an phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, Herkunft, Nationalität und Religion anknüpfen.</p>
Menschen mit internationaler Geschichte	<p>Der Begriff ist eine alternative Bezeichnung für Menschen mit Migrationsgeschichte/mit Migrationshintergrund, der berücksichtigt, dass nicht alle Menschen mit ihren Familien eingewandert sind.</p>
People of Color (PoC)	<p>Person of Colour oder People of Colour (PoC) ist ein Begriff für Menschen, die in der</p>

	<p>Mehrheitsgesellschaft als nicht-weiß angesehen werden und sich aus diesem Grund rassistischen Zuschreibungen und anderen Formen von Diskriminierung und Rassismus ausgesetzt sehen. Der Begriff ist eine politische Selbstbezeichnung, die alle annehmen können, die negativ von Rassismus betroffen sind. Dabei geht es auch darum, dass sich Menschen und Gruppen vernetzen, um sich gegenseitig zu stärken und Gemeinsamkeiten im Kampf gegen Rassismus zu betonen. Der Begriff wurde im Laufe der 1960er Jahre durch die Black Power-Bewegung in den USA politisch geprägt.¹⁴ Die auch gebräuchliche Bezeichnung BPoC (Black und People of Colour) steht für Schwarze und PoC.</p>
<p>Roma und Sinti</p>	<p>Der Begriff Roma ist sowohl Selbstbeschreibung als auch Sammelbegriff für eine heterogene Gruppe von Menschen mit Zugehörigkeit zur ethnischen Minderheit der Sinti und Roma. Roma und Sinti bilden seit vielen Jahrhunderten einen festen Bestandteil der europäischen Bevölkerung. Deutsche Sinti z. B. leben bereits seit mind. 600 Jahren im Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland. Dennoch waren Sinti und Roma überall in Europa einer weit verbreiteten und erheblichen Verfolgung ausgesetzt. In Europa bilden sie die größte ethnische Minderheit. Die spezifische Diskriminierungsform wird mit verschiedenen Begriffen benannt: Gadjé-Rassismus, Antiziganismus und Roma- und Sintifeindlichkeit.</p> <p>Empfohlen wird, von Roma-Gruppen oder Angehörigen der Roma-Minderheiten zu sprechen, da es zahlreiche verschiedene Untergruppen gibt, die sich durch Sprachen, Religionen und Gewohnheiten voneinander unterscheiden. Von einigen Selbstorganisationen wird auch die Bezeichnung Menschen mit Romno-Hintergrund verwendet. Eine geschlechterinklusive Selbstbezeichnung ist auch Rom*nja und Sinti*zze. Oft werden in der aktuellen Diskussion Eingewanderte aus Rumänien, Bulgarien oder Serbien irrtümlich als Sinti und Roma bezeichnet. Auf sie würde gegebenenfalls nur die Bezeichnung Roma zutreffen, denn Sinti bezeichnet die Nachfahren der Roma-Gruppen, die bereits im 14./15. Jahrhundert in den deutschsprachigen Raum eingewandert sind. Die Bezeichnung wird nur in Deutschland, Österreich und Teilen Norditaliens</p>

¹⁴ Mut gegen rechte Gewalt, People of Colour: <https://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/lexikon/p/people-color> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

	verwendet.
Schwarze Deutsche oder Schwarze	<p>Mehrere hunderttausend Schwarze Deutsche und sehr viel mehr Schwarze Menschen insgesamt leben in Deutschland. Dabei handelt es sich nicht um die Beschreibung einer Hautfarbe bzw. von Hauttönen, sondern vielmehr um eine politische Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Um dies kenntlich zu machen wird das „s“ in Schwarz groß geschrieben.</p> <p>Begriffe oder Zuschreibungen wie „Farbige“ oder „Dunkelhäutige“ werden aufgrund ihrer kolonialistischen und diskriminierenden Bedeutungen abgelehnt. Die spezifische Diskriminierungsform wird als Anti-Schwarzen-Rassismus bezeichnet.</p>
Wirtschafts-/Armutsfüchtlinge	<p>Der Begriff ist eine abwertende Bezeichnung, die aussagen soll, dass Asylsuchende vor allem aus wirtschaftlicher Not nach Deutschland kommen und damit das Grundrecht auf Asyl ausnutzen würden. Insbesondere Angehörige der Roma-Minderheiten sowie Geflohene aus den Maghreb-Staaten werden pauschal als vermeintliche Armutsfüchtlinge bezeichnet. Dabei wird unter anderem die massive Diskriminierung, der sich z. B. Roma in den Balkanstaaten ausgesetzt sehen, missachtet. Ähnlich abfällig und oft fälschlicherweise wird hier auch der Begriff der Armutszuwanderung als Synonym für Roma gewählt, die aus anderen EU-Staaten nach Deutschland einwandern: Die große Mehrheit dieser Menschen geht jedoch einer Arbeit nach oder studiert. Mit dem Begriff „Armutsmigration“ wird vor allem eine vermeintliche Einwanderung in die Sozialsysteme betont, die gesetzlich aber ausgeschlossen ist.</p> <p>Wenn Menschen tatsächlich aus wirtschaftlichen Gründen einreisen, sollte besser von Arbeitseinwanderung gesprochen werden.</p>

Zum Weiterlesen:

Das Glossar der neuen deutschen Medienmacher*innen erläutert Begriffe und gibt Formulierungshilfen für die journalistische Berichterstattung im Einwanderungsland. Viele der Begriffe werden auch im Verwaltungskontext verwendet – deswegen ist das Online-Glossar auch für Verwaltungsmitarbeitende eine spannende Lektüre und bietet schnelle Hilfestellungen.

<https://glossar.neuemedienmacher.de/>

Lieber nicht so...	sondern so...
Asylantin, Asylant	Asylsuchende, Schutzberechtigte
Begriffe wie „schwarz fahren“, „anschwärzen“, u. ä.	Fahren ohne gültigen Fahrschein, nachsagen/melden/denunzieren

3.2 Bilder

Grundsätzlich ist es positiv, dass Verwaltungen sich darum bemühen, die Vielfalt der Berliner Bevölkerung darzustellen. Jedoch müssen, neben der Wortwahl, auch Bilder und Abbildungen mit Bedacht gewählt werden – denn häufig werden, bei vorschneller Auswahl und trotz aller guten Absichten, diskriminierende Stereotype reproduziert. Daher ist unbedingt darauf zu achten, bestimmte Darstellungen zu vermeiden.

Einige Leitfragen zur Auswahl des Bildmaterials können sein:

- Was genau zeigt das Bild? Transportiert es ein Klischee?
- Ist es möglich, Stereotype zu vermeiden?
- Werden Personen objektiv oder rassistisch dargestellt?
- Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es diese?

Es können nicht alle Merkmale bildlich dargestellt werden. Bildbeschreibungen oder Bildunterschriften können helfen, dieses Dilemma zu umgehen. Es muss jedoch beachtet werden, dass keine diskriminierenden Markierungen oder Zuschreibungen vorgenommen werden. Es wäre wünschenswert, dass Vielfalt insgesamt in Sprache und Bildern gezeigt wird. Bislang werden entsprechende Bilder häufig nur in Themenbereichen ausgewählt, bei denen es explizit um Vielfalt geht. Dabei ist es recht einfach, Vielfalt auch in anderen Kontexten zu zeigen, wie die nachfolgenden Bilder zeigen:



Das Poster wirbt um mehr Männer für den Beruf des Erziehers. Dabei fällt positiv auf: Die Kampagne stellt eine Vielzahl unterschiedlicher Männer dar – und spricht so wahrscheinlich auch viele verschiedene Männer an.

Bild: PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e. V.



Auf diesem Foto ist eine Jugendliche mit der Romaflagge abgebildet. Solche authentischen Bilder eignen sich besonders gut, um bestimmte Zielgruppen anzusprechen.


Bild: Amaro Drom



Dieses Bild zeigt eine Gruppe Studierender.

Ein gutes Beispiel, wie Vielfalt sichtbar gemacht werden kann, ohne Stereotype zu reproduzieren.

Bild: neue deutsche Medienmacher*innen e. V.



Die neuen deutschen Medienmacher*innen e.V. haben eine Checkliste für diskriminierungsarme Bildberichterstattung entwickelt. Hier geht es zum Flyer:

https://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2019/10/Voll_im_Bild_Flyer_Auflage-2.pdf

4 Religion und Weltanschauung

Etwas vereinfacht bezeichnen die Begriffe Religion und Weltanschauung Überzeugungen, mit denen sich Menschen die Welt erklären. Nach Definition des Bundesverfassungsgerichts sind Religion und Weltanschauung durch die Gewissheit über Aussagen zum Weltganzen gekennzeichnet. Religion bezieht die Erklärung zum Weltganzen auf das Dies- und das Jenseits. Weltanschauung bezieht sich dagegen auf das Diesseits. Auch die Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung wird durch das Grundgesetz geschützt.

In den letzten Jahren melden Antidiskriminierungsstellen bezüglich der Diversity-Dimension Religion vermehrt Fälle, in denen Muslime oder Jüdinnen und Juden, bzw. Menschen, die als muslimisch oder jüdisch wahrgenommen werden, im öffentlichen Raum und im Arbeitsleben diskriminiert werden. Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus sind in den sozialen Netzwerken und der analogen Welt präsent und haben zugenommen. Diese Form der Diskriminierung ist oftmals mit einer Diskriminierung aufgrund der vermeintlich wahrgenommenen ethnischen Herkunft verwoben.

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet ein soziales Diskriminierungsverhältnis, in dem Menschen aufgrund ihrer (tatsächlichen oder angenommenen) Religionszugehörigkeit, Kultur oder sog. ethnischen Herkunft als muslimisch wahrgenommen, und damit einer vermeintlich homogenen und statischen Gruppe zugeordnet werden. Der Begriff verweist auf die Vorstellung von muslimischen Menschen als homogene Gruppe, der bestimmte, meist negative, Eigenschaften zugewiesen werden.

Antisemitismus ist eine weit verbreitete Bezeichnung für Feindlichkeit gegenüber Jüdinnen und Juden. Weit gefasst werden damit sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Ressentiments, Handlungen und Vorurteilen beschrieben, die sich gegen Jüdinnen und Juden und alle richten, die mutmaßlich als jüdisch wahrgenommen werden. Der moderne Antisemitismus ist dadurch gekennzeichnet, dass antisemitisch eingestellte Menschen sich die Welt und gesellschaftliche, politische und historische Entwicklungen mit Hilfe ihrer antisemitischen Vorurteile erklären. Die Arbeitsdefinition der International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) von Antisemitismus lautet: „Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort und Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen und religiöse Einrichtungen.“¹⁵

¹⁵ IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus, <https://holocaustremembrance.com/de/ressources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus> (letzter Zugriff am 04.06.2020)

→ Wussten Sie schon ...

... dass die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte in umfassenden Erhebungen 2012 und 2018 u.a. zum Ergebnis kommt, dass 89% von europaweit 16.395 Befragten einen Anstieg des Antisemitismus feststellt? ¹⁶

... dass 72 % von europaweit 10.527 Befragten sich über zunehmende Intoleranz gegenüber Muslimen sorgt? ¹⁷

... dass laut einer europaweiten Studie mit 10.498 Teilnehmenden 39 % der befragten Muslime sich in den vergangenen fünf Jahren wegen ihrer Herkunft oder ihres Migrationshintergrunds diskriminiert fühlten - besonders häufig bei der Job- oder Wohnungssuche? ¹⁸

4.1 Sprache

Nachfolgend werden einige Begriffe dargestellt, die sowohl in der Berichterstattung als auch in der öffentlichen Verwaltung häufig missverständlich und/ oder synonym verwendet werden. Darüber hinaus werden einige Worte, und damit einhergehend die Bilder, die sie reproduzieren, in den politischen und gesellschaftlichen Kontext eingebettet.

Begriff	Bedeutung
halal & haram	Die Begriffe stammen aus dem Koran, wobei halal „erlaubte“ Verhaltensweisen bezeichnet, während haram „Unerlaubtes“ festlegt. Bei Lebensmitteln gelten beispielsweise Schweinefleisch und Alkohol als haram.
Jüdinnen und Juden	Als jüdische Menschen bezeichnet man Angehörige der jüdischen Religion und dem rabbinischen Religionsgesetz nach alle, deren Mutter Jüdin ist. Ebenso ist es möglich, zum jüdischen Glauben zu konvertieren. Wer von Geburt an jüdisch ist, ist nicht automatisch religiös; viele Jüdinnen und Juden sind nicht gläubig, sehen sich aber als Teil der jüdischen Gemeinschaft – teilweise sehen sie das Judentum eher als kulturelle Identität als ihre Religion. Einige gläubige Jüdinnen und Juden bezeichnen sich als Volk Israel. Es ist jedoch irreführend, sie, die in vielen Teilen der Welt leben, mit den Bürgerinnen und Bürgern des multiethnischen Staates Israel gleichzusetzen.
Kopftuchträgerin	Der Begriff wird häufig synonym für praktizierende Musliminnen verwendet. Grundsätzlich ist die Reduzierung einer Person auf ein äußeres Merkmal problematisch, vor allem, wenn der Begriff abfällig verwendet wird. Diese Zuschreibung sagt wenig über die vielfältigen

¹⁶ Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) veröffentlichte im Dezember 2018 eine Studie „Erfahrungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Antisemitismus“: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-experiences-and-perceptions-of-antisemitism-survey-summary_de.pdf

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra_eumidis_ii_muslim_methodology_ga_de.pdf
und vgl. Studie zum Thema „Muslimfeindlichkeit als gesamteuropäisches Phänomen“ von Christian Pfeffer-Hoffmann und Janine Ziegler (Hrsg.)

¹⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_de.pdf S. 34 und: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2018/04/Minor_WirHier_Muslimfeindlichkeit-in-Europa_2017.pdf (letzter Zugriff am 09.01.2020)

	Gründe, Weltanschauungen und Glaubenspraktiken von Musliminnen aus.
Koscher	Koscher ist ein hebräisches Wort und bedeutet rein oder geeignet. Damit ist jedes Lebensmittel gemeint, das den religiösen jüdischen Gesetzen entsprechend hergestellt oder zubereitet wurde. Teilweise gelten diese Regeln auch für Materialien wie Stoffe oder Geschirr.
Muslimin, Moslem	Der Begriff bezeichnet Angehörige der islamischen Religionsgemeinschaft. Das Adjektiv muslimisch wird in Bezug auf Menschen verwendet: Also z. B. muslimische Frau, muslimischer Schüler, nicht aber muslimische Religion, sondern islamische Religion. Häufig wird Muslime auch als Synonym für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet, was sachlich falsch ist: Nur ein Viertel aller Menschen der eingewanderten Familien in Deutschland sind muslimischen Glaubens, zudem gibt es auch deutsche Muslime ohne Migrationshintergrund.
religiöse Feste	Im Islam und im Judentum gibt es eigene Feiertage, Feste und besondere Tage. Dazu gehören z. B. Ramadan ist der muslimische Fastenmonat. Er berechnet sich nach dem islamischen Mondkalender und verschiebt sich jedes Jahr. Dabei verzichten Musliminnen und Muslime 29 bis 30 Tage lang, von der Morgendämmerung bis zum Sonnenuntergang, unter anderem auf Essen und Trinken. Jom Kippur , das Versöhnungsfest, ist der höchste jüdische Feiertag. Er berechnet sich nach dem jüdischen Kalender und verschiebt sich ebenfalls jedes Jahr. Es ist ein strenger Ruhe- und Fastentag.

Lieber nicht so...	sondern so...
Kopftuchträgerin, Kopftuchmädchen	Muslima, Mädchen
Jude (als Schimpfwort)	Jude (als sachliche Bezeichnung)

4.2 Bilder

Es ist darauf zu achten, dass in der Bildauswahl keine diskriminierenden Stereotype reproduziert werden. Im Folgenden werden Beispiele aufgezeigt und eine Einordnung vorgenommen, um ein kritisches Nachdenken anzuregen – und so die Auswahl geeigneter (Sprach-)Bilder zu erleichtern. Einige Leitfragen zur Auswahl des Bildmaterials können sein:

- Was genau zeigt das Bild? Transportiert es ein Klischee? Wird ein Merkmal auf ein Symbol (Kopftuch, Kippa oder ähnliches) reduziert?
- Ist es möglich, Stereotype zu vermeiden?
- Werden Personen objekthaft oder religionsfeindlich dargestellt?
- Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es diese?

Es können nicht alle Merkmale bildlich dargestellt werden. Bildbeschreibungen oder Bildunterschriften können helfen, dieses Dilemma zu umgehen. Es muss jedoch beachtet werden, dass keine diskriminierenden Markierungen oder Zuschreibungen vorgenommen werden.



Durch die Fotografie der Frauen von hinten steht das Kopftuch stark im Fokus. Die Gesichter und weitere Unterscheidungsmerkmale bleiben unsichtbar.

Bild: Mediendienst Integration



Dieses Foto zeigt eine Frau mit Kopftuch in einer Arbeitssituation. Diese Darstellung zeigt eine positive Darstellung einer Frau mit Kopftuch.

Diese wird in einem professionellen Kontext aktiv handelnd dargestellt und nicht auf ihr Kopftuch reduziert.

Bild: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Das Bild zeigt Alina Treiger die 2010 in Berlin die Berufung zur Rabbinerin erhalten hat.



Marcel Mettelsiefen | Urheber: picture alliance / dpa

5 Geschlecht und Geschlechtsidentität

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, Männer und Frauen sind gleichberechtigt, niemand darf wegen seines Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden – Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) enthält eindeutige Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter. Dabei schützt Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG auch Menschen vor Diskriminierungen, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen.

Immer öfter hört man, Gleichstellung sei in Deutschland mittlerweile längst verwirklicht. Unsere Gesellschaft knüpft aber nach wie vor eine Vielzahl von Erwartungen an Menschen, die häufig mit stereotypen Rollenzuweisungen einhergehen. Sie können zudem Ursache für Diskriminierung, Ausgrenzung, Gewalt und die Verletzung von Menschenrechten sein.

Gerade die strukturelle Diskriminierung von Frauen ist seit langer Zeit fest in unserer Gesellschaft verankert: Lange galt es als Selbstverständlichkeit, dass die öffentliche Sphäre von Männern bestimmt wird, während Frauen auf den privaten Raum verwiesen wurden. Erwerbstätig durften Frauen bis zur Eherechtsreform 1976 beispielsweise erst dann sein, wenn dies mit ihren „Pflichten in Ehe und Familie“ vereinbar war. Das Wirken in u. a. Politik, Wirtschaft, Kultur und Wissenschaft war Frauen bis auf wenige Ausnahmen verwehrt.

Trotz positiver gleichstellungspolitischer Entwicklungen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten, bleiben die Herausforderungen groß und vielfältig, um der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – also Sexismus – zu begegnen. So kann auch heute von einer gleichberechtigten Teilhabe an Einkommen und an Macht- und Führungspositionen noch immer keine Rede sein. Darüber hinaus stellt das Erstarken demokratiefeindlicher Bewegungen und Ideologien mit rückwärtsgewandten Geschlechtervorstellungen in den letzten Jahren eine große Herausforderung dar.

Diskriminiert werden hier neben Frauen aber auch trans- und intergeschlechtliche Menschen, darunter auch Menschen, die sich weder als Frau noch als Mann verstehen. Am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die bis dahin geltende Regelung zum Geschlechtseintrag einen Verfassungsverstoß darstellt und hat den Gesetzgeber angewiesen, das Personenstandsrecht entsprechend zu ändern.¹⁹ Am 22.12.2018 trat eine entsprechende Änderung des Personenstandsgesetzes in Kraft.²⁰

¹⁹ Mehr: <http://dritte-option.de/wp-content/uploads/2017/11/Beschluss-BVerfG.pdf> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

²⁰ <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2390/239069.html>

→ Wussten Sie schon

... dass der Anteil der Frauen im Deutschen Bundestag heute bei gerade mal 31 % und der im Berliner Abgeordnetenhaus bei 33 % liegt?²¹

... dass Gewalt gegen Frauen ein fortwährendes Problem ist? Ein Drittel der Frauen in der EU ab 15 Jahren erlitten bereits körperliche und/ oder sexuelle Gewalt.²²

... dass 44 % der Menschen in Europa der Ansicht sind, dass Frauen sich um Haus und Familie kümmern sollten? In einem Drittel der Mitgliedstaaten sind sogar 70 % dieser Meinung.

23

... dass nach einer europaweiten Studie von 2012 mit 93.079 Befragten über 30 % der transgeschlechtlichen Menschen bei Bewerbungen wegen ihres Trans*-Seins nicht berücksichtigt werden?²⁴

5.1 Sprache

Für die Verwaltung ist eine korrekte und geschlechtergerechte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern wichtig. Das im Deutschen auch heute immer noch vorherrschende generische Maskulinum, also die männliche Form, ermöglicht keine geschlechtergerechte Ansprache. Daher wurde die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I) vorgeschrieben. Sie legt die sprachliche Gleichbehandlung für den amtlichen Sprachgebrauch im Land Berlin verbindlich fest. Zugunsten der Klarheit und Lesbarkeit eines Textes sollte vorrangig eine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet werden. Ist dies nicht möglich, sollen Paarformulierungen gewählt werden. Vorschläge und Anregungen sind dem Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ der damaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen - Abteilung Frauen und Gleichstellung zu entnehmen: (https://www.berlin.de/sen/frauen/assets/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf) Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache wurde und wird von gleichstellungs- und frauenpolitisch engagierten Menschen stets weiter vorangebracht. In den letzten Jahren hat sich darüber hinaus in Teilen der Gesellschaft der Sprachgebrauch bezüglich einer angemessenen Benennung der Geschlechter bzw. von Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten spezifiziert. Spätestens seit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist es erforderlich, auch Menschen, die sich weder als Frau, noch als Mann verstehen, angemessen adressieren zu können.. Deswegen verwenden einige Verwaltungen mittlerweile den Unterstrich, den sog. Gender-Gap bzw. das Gendersternchen, um darauf aufmerksam zu machen, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem dieser beiden Geschlechter eindeutig zuordnen. Die Verwendung dieser verkürzten Paarformen ist derzeit nicht in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung geregelt. Das Land Berlin befindet sich aktuell in einem Prozess der Weiterentwicklung geschlechterinklusive und diskriminierungsfreier Sprache. Interessant ist, dass z. B. die Städte Freiburg und Hannover entsprechende verbindliche Regelungen verabschiedet haben und anwenden.

Zum Weiterlesen:

Flyer der Stadt Freiburg zu den Empfehlungen geschlechtergerechter Sprache:

²¹ Siehe https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/kapitel/Partizi_1.htm (letzter Zugriff am 09.01.2020)

²² Dazu: https://ec.europa.eu/germany/news/20180308-weltfrauentag-bericht-zeigt-bestehende-defizite-bei-gleichstellung-von-frauen-europa_de (letzter Zugriff am 09.01.2020)

²³ https://ec.europa.eu/germany/news/20180308-weltfrauentag-bericht-zeigt-bestehende-defizite-bei-gleichstellung-von-frauen-europa_de (letzter Zugriff am 09.01.2020)

²⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf, S. 17 und vgl. auch Franzen; Sauer: Expertise „Benachteiligung von Trans*Personen insbesondere im Arbeitsleben“, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010

https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E-1739648215/1114619/Leitfaden_Gender_Wort_Bild_2018.pdf

Flyer der Landeshauptstadt Hannover zu den Empfehlungen geschlechtergerechter Sprache:
https://www.hannover.de/content/download/756032/18968385/file/Flyer_Geschlechtergerechte_Sprache.pdf

Nachfolgend werden einige Begriffe²⁵ dargestellt, die sowohl in der Berichterstattung als auch in der öffentlichen Verwaltung häufig missverständlich oder noch unbekannt sind.

Begriff	Bedeutung
Care- oder Pflegearbeit	Care-Arbeit oder Pflegearbeit bezeichnet alle Tätigkeiten des Pflegens und Sich-Kümmerns. Der Begriff stammt aus der Frauenbewegung und macht auf die wirtschaftliche Bedeutung von Erziehung, Hausarbeit und Pflege aufmerksam. Diese Arbeit wird zumeist von Frauen unbezahlt oder schlecht bezahlt geleistet. Care-Arbeit ist gesellschaftlich unverzichtbar, wie es z. B. die „Corona-Krise“ gezeigt hat. Dennoch ist sie in jeder Hinsicht unterbewertet und unsichtbar. Frauen kommt ihre unbezahlte Arbeit teuer zu stehen, verdienen sie dadurch doch deutlich weniger als Männer und erwirtschaften wesentlich geringere Rentenansprüche.
Cisgeschlechtlichkeit, cis*	Mit der Vorsilbe „cis“ wird beschrieben, dass eine Person in Übereinstimmung mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht lebt. Der Begriff ist das Pendant zu Transgeschlechtlichkeit und stellt gesellschaftlich die „Norm“ dar.
Gender	"Gender" (engl.: Geschlecht) bezeichnet das soziale, gelebte und gefühlte Geschlecht eines Menschen - in Abgrenzung zum bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und/oder zu körperlichen Geschlechtsmerkmalen (engl. "sex"). Weil es im Deutschen für beides nur einen Begriff gibt, nämlich "Geschlecht", wird zur Abgrenzung auch der englische Begriff "Gender" verwendet. Der Begriff "Gender" wurde insbesondere in den Sozialwissenschaften eingeführt, um der Frage nachzugehen, inwieweit die gesellschaftlichen Rollen und Verhaltensweisen von verschiedenen Geschlechtern sozial konstruiert sind.

²⁵ Vgl. u.a. <https://www.regenbogenportal.de/glossar/> (letzter Zugriff am 06.04.2020)

<p>gendern</p>	<p>Das Verb „gendern“ wird häufig verwendet, um auszudrücken, dass Begriffe geschlechterinklusiv geschrieben oder gesprochen werden. Tatsächlich findet „gendern“ immer statt, wenn Sprache geschlechtlich verwendet wird: Mitarbeiter, Mitarbeiterin, Mitarbeiter*in, Mitarbeiter_in sind verschiedene Formen des Genderns. Es wird daher auch „ge-gendert“, wenn von Mitarbeitern gesprochen wird.</p>
<p>Gender Mainstreaming</p>	<p>Gender Mainstreaming ist eine aktive und präventive Handlungsstrategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei geht es darum, dass die Verwaltung ihre Aufgaben so erledigt, dass damit Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Mädchen wie auch für Männer und Jungen befördert werden. Dazu muss die Verwaltung wissen, wie die Lebenssituation der Geschlechter aussieht, und welche Maßnahmen zu mehr Gleichstellung und Gerechtigkeit, z.B. in der Arbeitswelt, im Sport oder im Kulturbereich, führen. Das Land Berlin ist seit 2002 zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming in allen Verwaltungsbereichen verpflichtet. 2018 wurde in dem vom Senat beschlossenen Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR III) für die 18. Legislaturperiode festgehalten, dass von dieser Gleichstellungsstrategie neben Frauen und Männern auch "Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung" erfasst sind.</p>
<p>Gender Pay Gap</p>	<p>Wenn es um die Entgeltgleichheit- und Ungleichheit geht, wird oft der Begriff Gender Pay Gap verwendet. Beim Gender Pay Gap handelt es sich um einen Fachbegriff, dessen Berechnung in der Europäischen Union zur Vergleichbarkeit der Daten der Mitgliedstaaten einheitlich geregelt ist. Dieser Fachbegriff bezieht sich auf den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von angestellten Männern und Frauen. Dabei werden alle Arbeitnehmerinnen und</p>

	<p>Arbeitnehmer berücksichtigt bis auf den Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung. Das bedeutet, die europaweiten Zahlen zum Gender Pay Gap beinhalten keine Aussagen zu Angestellten und Beamtinnen und Beamten des öffentlichen Dienstes.</p> <p>Im öffentlichen Dienst gibt es neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Beamtinnen und Beamten, die nach einem anderen System als diese vergütet werden, d.h. bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in den Entgelten im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten auch Anteile für die Sozialversicherung enthalten. Daher können die Bruttostundenlöhne nicht verglichen werden. Die Datenerhebung über die Verdienste der Beschäftigten im öffentlichen Dienst erfolgt über die Personalstandstatistik.</p> <p>Es sollte daher nicht vom Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst gesprochen werden, sondern vom Verdienstunterschied. Da die Stundenlöhne von Beamtinnen und Beamten nicht mit den Stundenlöhnen von Tarifbeschäftigten verglichen werden können, wird im Rahmen des Gender Budgeting von den einzelnen Verwaltungen ein Verdienstgefälle anhand der durchschnittlichen Monatseinkommen nach Vollzeitäquivalenten ausgewiesen. Diese Art der Erhebung ist jedoch nicht mit dem Gender Pay Gap zu vergleichen.</p>
Geschlechtseintrag	<p>Das personenstandsrechtliche Geschlecht einer Person wird im Geburtenregister vermerkt. Dieser Geschlechtseintrag kann weiblich, männlich, divers oder ohne Angabe sein.</p>
Intergeschlechtlichkeit, Inter*	<p>Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit körperlichen Variationen der Geschlechtsmerkmale geboren, die sich sehr unterschiedlich zeigen können. Sie gehen über die medizinischen Standards und Normen von Frau und Mann in vielfältiger Art und Weise hinaus. Es gibt intergeschlechtliche Menschen, die als Männer und Frauen leben. Andere wollen aber als intergeschlechtlich anerkannt werden. Deshalb hat der Gesetzgeber im Dezember 2018 die Kategorie „divers“ im Personenstandsrecht eingeführt. Intergeschlechtlichkeit kann – muss aber nicht – auch eine Geschlechtsidentität sein (Selbstde-</p>

	definition z. B. als Inter*, Zwitter, Hermaphrodit oder Intergender).
Transgeschlechtlichkeit, trans*, Transgender	Transgeschlechtlichkeit ist eine Geschlechtsidentität und bedeutet, dass sich die Personen nicht (oder nicht nur) mit dem ihnen bei der Geburt eingetragenen Geschlecht identifizieren. Manche Menschen verstehen sich weder als Frau noch als Mann oder lehnen diese Kategorien insgesamt ab (wie z. B. nicht-binäre bzw. non-binary-Personen). Der Begriff Transsexualität wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet und von vielen trans* Menschen abgelehnt, da er unrichtigerweise diese Geschlechtsidentität als Form der Sexualität eines Menschen vermittelt. Stattdessen können Begriffe wie Transgeschlechtlichkeit, Transgender oder Trans* verwendet werden. Die spezifische Diskriminierungsform wird Transphobie, Transfeindlichkeit oder Cissexismus genannt.

Lieber nicht so...	sondern so...
Geschlechtsumwandlung	Geschlechtsangleichung
... fühlt sich als Junge.	... ist ein Junge.
... war früher ein Mann.	... wurde bei der Geburt männlich eingeordnet/lebte früher als Mann.

5.2 Bilder

Die Darstellung von Menschen sollte möglichst vielfältig und wenig stereotyp sein und sie in verschiedenen Rollen im Berufs- und Privatleben zeigen. Einige Leitfragen zur Auswahl des Bildmaterials können sein:

- Was genau zeigt das Bild? Transportiert es ein Klischee?
- Ist es möglich, Rollenstereotype von Frauen und Männern zu vermeiden?
- Werden Frauen objektiv oder sexistisch dargestellt?
- Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es diese?

Es können nicht alle Merkmale bildlich dargestellt werden, hier z. B. Trans- oder Intergeschlechtlichkeit. Bildbeschreibungen oder Bildunterschriften können helfen, dieses Dilemma zu umgehen. Es muss jedoch beachtet werden, dass keine diskriminierenden Markierungen oder Zuschreibungen vorgenommen werden.



Nachfolgend ein paar Positivbeispiele:

Das Bild zeigt einen Mann, der eine Ausstellung besucht und sich den Audioguide ans Ohr hält.



Bild: Gesellschaftsbilder.de

Das Bild zeigt einen jungen Krankenpfleger, der eine Patientin versorgt.

Bild: Zukunftstag Brandenburg



Das Bild zeigt eine blinde Rechtsanwältin, die mit roter Akte und schwarzer Anwaltsrobe in einem Gerichtssaal steht.

Bild: Gesellschaftsbilder.de

6 Behinderung

Behinderung wird laut Sozialgesetzbuch folgendermaßen definiert: Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“ Laut UN-Behindertenrechtskonvention gehören zu dieser Gruppe „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ Beide Definitionen verweisen bereits auf die Vielzahl unterschiedlicher Formen von Behinderung, so kann z. B. zwischen körperlichen und Lernbehinderungen unterschieden werden.

Menschen mit Behinderungen finden besonders schwer einen Arbeitsplatz, was sich auch daran zeigt, dass ihre Arbeitslosenquote deutlich höher ist als die von Menschen ohne Behinderungen. Liegt eine Behinderung vor, kommt es immer wieder vor, dass sie öffentliche Gebäude, aber auch Kneipen und Restaurants nicht besuchen können, da es keine barrierefreien Zugänge gibt oder die Toiletten nicht rollstuhlgeeignet sind. Manchmal wird Menschen aufgrund ihrer Behinderung auch die Anmietung einer Wohnung verweigert.

Behindertenfeindlichkeit - auch Ableismus genannt - benennt die Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderungen. Der Ableismus geht von einem physischen und psychischen Standard des Menschen aus, den eine behinderte Person nicht leisten kann. Der behinderte Mensch ist demzufolge „minderwertig“. Auf sozialer Ebene bedeutet es, dass Menschen mit Behinderungen als ausgeschlossen und unsichtbar gelten.“

➔ Wussten Sie schon...

... dass 2018 im Jahresdurchschnitt 156.621 schwerbehinderte Menschen in Deutschland arbeitslos waren (6,7 % aller Arbeitslosen)?

... dass sich anteilig bei schwerbehinderten Arbeitslosen mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen finden?

... dass die Dynamik der Arbeitslosigkeit bei den 25 bis 55-jährigen mit Schwerbehinderung deutlich geringer ist, die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Schwerbehinderten jedoch deutlich höher? ²⁶

... dass LSBTI-Menschen mit Behinderungen oft Ausgrenzung in Regeleinrichtungen und -anlaufstellen, aber auch innerhalb der LSBTI-Community erfahren? ²⁷

6.1 Sprache²⁸

²⁶ Die drei genannten Beispiele vgl.: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/arbeits-und-erwerbslosigkeit/> (letzter Zugriff am 09.01.2020). Für mehr Informationen: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gab 2017 und 2018 Zwischenberichte einer derzeit laufenden Repräsentativbefragung des Instituts für angewandte Sozialwissenschaften (infas) in Bonn zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen heraus. Bis 2021 wird diese umfassende Erhebung erstmals in Deutschland durchgeführt, um zum einen belastbare Aussagen über die Lebenswelten von Menschen mit Beeinträchtigungen treffen zu können und zum anderen Antworten auf zentrale Fragen der Teilhabepolitik zu geben (S. 11 des o.g. zweiten Zwischenberichts von 2018: www.bmas.de: fb-512-repraesentativbefragung-behinderung).

²⁷ Dazu: https://camino-werkstatt.de/downloads/Queerschnitt-Inklusion_WEB.pdf (letzter Zugriff am 09.01.2020)

²⁸ Alle Beispiele sind den leidmedien entnommen! Mehr: <https://leidmedien.de/begriffe/> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

„Behindert“, „anders begabt“, „besonders befähigt“... was sagt man heutzutage und was ist beleidigend?

Nachfolgend werden einige Begriffe dargestellt, die sowohl in der Berichterstattung als auch in der öffentlichen Verwaltung häufig missverständlich und/oder synonym verwendet werden. Darüber hinaus werden einige Worte, und damit einhergehend die Bilder, die sie reproduzieren, in den politischen und gesellschaftlichen Kontext gestellt.

Begriff	Bedeutung
„Geistige Behinderung“	Der Begriff „geistige Behinderung“ ist umstritten. Vielen gilt er nach wie vor als neutrale Bezeichnung für Menschen, die große Probleme mit dem Lernen und Schwierigkeiten haben, abstrakte Dinge schnell zu verstehen. Viele der so bezeichneten Menschen aber lehnen den Begriff „geistige Behinderung“ ab. Sie finden, dass nicht ihr „Geist“ behindert ist, und dass „geistige Behinderung“ sie als ganzen Menschen abwertet. Alternative: Mensch mit Lernschwierigkeiten oder kognitiver Beeinträchtigung.
Behinderter Mensch, Mensch mit Behinderungen	Seitdem Kinder und Jugendliche sie auf Schulhöfen als Schimpfworte benutzen, sind die Begriffe „Behinderung“ und „behindert“ in Verruf geraten. Zu Unrecht, denn für viele behinderte Menschen ist es eine neutrale Beschreibung eines Merkmals. Wichtig ist nur das Wort „Mensch“, da mit dem Begriff „Behinderte“ das Bild einer geschlossenen Gruppe entsteht, die jedoch vielfältig ist. „Der/die Behinderte“ reduziert die Person auf ein Merkmal, das dann alle anderen Eigenschaften dominiert. Das ist auch der Fall, wenn von „den Blinden“ oder „den Gehörlosen“ die Rede ist.
taubstumm	Gehörlose Menschen sind nicht „stumm“ oder „taubstumm“, sondern können genauso wie Hörende sprechen, entweder in der Gebärdensprache (die übrigens keine „Zeichensprache“ ist) oder lautsprachlich. Alternative: „ Gehörlos sein “ bzw. Gehörlosigkeit sind neutrale Begriffe und werden von vielen nicht hörenden Menschen bevorzugt. Eine kleine Gruppe zieht „ taub “ vor, da „gehörlos“ klingt, als würde ihnen etwas fehlen.

Lieber nicht so...	sondern so...
Oft hören wir Begriffe wie: normale oder gesunde Menschen im Gegensatz zu behinderten Menschen	Besser ist die Formulierung: behinderte oder nichtbehinderte Menschen
an den Rollstuhl gefesselt sein	Person XY sitzt, benutzt oder fährt

	Rollstuhl, eine Person ist rollstuhlmobil
Person XY leidet an...	Person XY hat die Behinderung...
trotz ihrer/seiner Behinderung	mit ihrer/seiner Behinderung
geistige Behinderung	Mensch mit Lernschwierigkeiten

6.2 Bilder

Häufig werden Menschen mit Behinderungen ohne Kontext oder in erster Linie als hilfsbedürftig oder mit einem Hilfsmittel dargestellt.

Einige Leitfragen zur Auswahl des Bildmaterials können sein:

- Was genau zeigt das Bild? Transportiert es ein Klischee? Wird ein Merkmal auf ein Symbol (z. B. Rollstuhl) reduziert?
- Ist es möglich, Stereotype zu vermeiden?
- Werden Personen objektiv oder behindertenfeindlich bzw. ableistisch dargestellt?
- Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es diese?

Es können nicht alle Merkmale bildlich dargestellt werden (hier zum Beispiel Gehörlosigkeit). Bildbeschreibungen oder Bildunterschriften können helfen, dieses Dilemma zu umgehen. Es muss jedoch beachtet werden, dass keine diskriminierenden Markierungen oder Zuschreibungen vorgenommen werden.



Dieses Bild entstammt offenbar einem professionellen Kontext, der Fokus liegt hier nicht allein auf dem Rollstuhl, in dem der Mann sitzt.

Bild: KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen



Eine Gruppe von Menschen mit Hörbehinderungen, die ein Museum besuchen.

Bild: Gesellschaftsbilder.de

Hinweis:

Bei sogenannten Stockfotos ist Vorsicht geboten. Oftmals werden Bilder benutzt,

die gestellt sind, also keine wirklich behinderten Menschen z. B. im Rollstuhl zeigen, sondern

Fußgängerinnen und Fußgänger, die sich für das Foto in einen Rollstuhl setzen. Betroffene Menschen haben einen Blick dafür. Besonders bei Kampagnen der Öffentlichkeitsarbeit ist es dringend geboten, authentische Bilder zu verwenden.

7 Sexuelle Orientierung

Sexualität wird vielfältig gelebt: heterosexuell, schwul, lesbisch, bi oder individuell definiert. Gerne wird die sexuelle Orientierung als „Privatsache“ abgetan - Dabei ist der Small-Talk am Kaffeautomaten oder das Gespräch in der Kantine Teil der täglichen Arbeitsroutine; und dabei wird zumeist ganz selbstverständlich die Normvorstellung einer heterosexuellen Partnerschaft vorausgesetzt.

Sexuelle Identität wird oft synonym für sexuelle Orientierung verwendet. Gemeint ist damit die emotionale, körperliche und/oder sexuelle Anziehung bezüglich des Geschlechts eines Menschen. Erfasst wird damit neben der Homo-, Hetero und Bisexualität beispielsweise auch die Pansexualität.

Noch bis 1991 galt Homosexualität nach dem gängigen Diagnosehandbuch der Weltgesundheitsorganisation (ICD – International Classification of Diseases) als Krankheit. Am 30. Juni 2017 hat der Deutsche Bundestag die Ehe für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet. Zuvor konnten sie lediglich eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, die aber weniger Rechte gewährte als die Ehe. Und auch heute sind homosexuelle Paare nicht in allen Aspekten gleichgestellt.

Nach wie vor erleben homosexuelle Menschen, oder Personen, die für homosexuell gehalten werden, Anfeindungen, Diskriminierungen und Gewalt. Der Begriff Homophobie bzw. Homosexuellenfeindlichkeit fasst die verschiedenen Formen von sozialer Ausgrenzung, Diskriminierung, Nichtwahrnehmung und Gewalt zusammen, mit denen Menschen oftmals auf Grund ihrer homosexuellen Lebensweise konfrontiert sind. Analog wird der Begriff Bisexuellenfeindlichkeit verwendet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität. Im AGG ist der Begriff nicht definiert. Der Europäische Gerichtshof sieht Trans- und Intergeschlechtlichkeit durch das Merkmal Geschlecht geschützt.²⁹ In diesem Leitfaden werden Formen der Geschlechtsidentität unter dem Kapitel „Geschlecht“ subsumiert. Nichtsdestotrotz ist die Geschichte homo- und bisexueller, trans*- und intergeschlechtlicher Menschen eng miteinander verwoben. Viele Organisationen und Vereine sowie Symbole oder Veranstaltungen beziehen sich deshalb gleichermaßen auf Lesben, Schwule und Bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Personen (LSBTI).

²⁹https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Sexuelle_Identitaet/Themenjahr_2017/fragen_antworten_sexuelle_Identitaet/faq_sexuelle_Identitaet_node.html;jsessionid=20DCA3AF621207DE7B0A94B205273505.1_cid332 (letzter Zugriff am 06.04.2020)

➔ Wussten Sie schon...

... dass bei einer Studie mit 93.079 Teilnehmenden einer telefonischen Befragung im Jahr 2012, 47 % der Befragten angaben, aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert oder belästigt worden zu sein?³⁰

... dass über 36 % von insgesamt 855 der 2016 befragten lesbischen und schwulen Lehrkräfte in den letzten 24 Monaten Diskriminierungen erlebt haben?³¹

... dass etwa 20 % von insgesamt 2.143 im Jahr 2011 Befragten angaben, aufgrund ihrer lesbischen oder bisexuellen Lebensweise durch medizinisches Fachpersonal respektlos behandelt worden zu sein?³²

7.1 Sprache³³

Sprache verändert sich – ein Bereich in dem das besonders schnell passieren zu scheint, sind die Begriffe rund um die „sexuelle Orientierung“. Während die einen selbstverständlich mit Begriffen wie „queer“, pansexuell, LSBTI und so weiter jonglieren, fragen sich andere, ob schwul eigentlich ein Schimpfwort ist.

Um ein wenig Orientierung zu geben, folgt nun eine kurze Übersicht über die gängigen Begrifflichkeiten.

Begriff	Bedeutung
bisexuell	Bisexualität bedeutet, dass sich die Liebe, Romantik, das erotische und sexuelle Begehren auf Personen mehr als eines Geschlechts beziehen. Geschlechtsunabhängiges Begehren wird heute auch mit dem Begriff Pansexualität benannt (pan = alle), um die Zwei-Geschlechter-Ordnung, die aus dem Begriff „bisexuell“ (bi = beide) spricht, bewusst zu erweitern, indem z. B. trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Menschen mitgedacht werden.

³⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf (letzter Zugriff am 09.01.2020)

³¹ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/LSBTIQ_Lehrkraeftebefragung.html (letzter Zugriff am 09.01.2020)

³² http://lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/Studie_Zusammenfassung_LesMigraS.pdf (letzter Zugriff am 06.04.2020)

³³ Quellen: Bund Lesbischer und Schwuler JournalistInnen (Hrsg.) (2013): Schöner schreiben über Lesben und Schwule, Edition Waldschlösschen Materialien, Heft 15. Online: http://www.blsj.de/uploads/Schoener-schreiben-ueber-Lesben-und-Schwule_BLSJ-Leitfaden_2013.pdf; Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2014): Trans* in Arbeit. Fragen und Antworten. Online: <https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>; TransInterQueer e.V., Online: <http://www.transinterqueer.org/uber-triq/das-i-in-triq/> (letzter Zugriff am 09.01.2020)

LSBTI	Diese Abkürzung steht für L esben, S chwule, B isexuelle, t rans- und i ntergeschlechtliche Menschen.
Regenbogenfamilie	Als Regenbogenfamilien definiert man alle Familien, in denen sich mindestens ein Elternteil als schwul, lesbisch, bisexuell oder transgender definiert. So ist z.B. auch eine lesbische Alleinerziehende und ihr Kind eine Regenbogenfamilie.
homosexuell	Häufig wird „homosexuell“ mit „schwul“ gleichgesetzt. Dabei steht homosexuell für lesbisch und schwul.
queer	Der englische Begriff „queer“ (seltsam, sonderbar, leicht verrückt, gefälscht, fragwürdig) war ursprünglich ein Schimpfwort, mit dem Homosexuelle (Schwule und Lesben) abgewertet wurden, dient heute aber als gesellschaftskritische Eigenbezeichnung. Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als „quer zur vorherrschenden Norm“ beschreiben.

Lieber nicht so...	sondern so...
Anne ist bekennd lesbisch. Man bekennt sich zu einer Straftat oder zu Sünden, nicht aber zur Sexualität.	Annes Lebensgefährtin...
Schwulenparade	CSD-Parade
schwul, lesbisch (als Schimpfwort)	schwul, lesbisch (als sachliche Bezeichnung)

7.2 Bilder

Familienformen sind so vielfältig wie die Berliner Bevölkerung. Diese Vielfalt sollte auch in der Öffentlichkeitsarbeit von Verwaltungen Berücksichtigung finden.

Einige Leitfragen zur Auswahl des Bildmaterials können sein:

- Was genau zeigt das Bild? Transportiert es ein Klischee? Wird ein Merkmal auf ein Symbol reduziert?
- Ist es möglich, Stereotype zu vermeiden?
- Werden Personen objektiv oder sexistisch dargestellt?
- Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es diese?

Es können nicht alle Merkmale bildlich dargestellt werden. Hier zum Beispiel Trans- oder Intergeschlechtlichkeit. Bildbeschreibungen oder Bildunterschriften können helfen, dieses Dilemma zu umgehen. Es muss jedoch beachtet werden, dass keine diskriminierenden Markierungen oder Zuschreibungen vorgenommen werden.



Kritisch anzumerken ist, dass mit dem Satz „Berlin ist, wenn eine Familie nicht so aussehen muss wie eine Familie“ auch eine bestimmte Vorstellung von Normalität vorgegeben wird.

Bild: Berliner Morgenpost

Dieses Bild zeigt ein lachendes Frauenpaar, das zusammen ein Herzsymbol mit den Händen formt.

Ein gutes Beispiel für ein authentisches Foto.

Bild: Gesellschaftsbilder.de



Zum Weiterlesen:

Die Dokumentation eines Workshops der Neuen deutschen Medienmacher*innen e.V. mit dem Projekt leidmedien der Sozialhelden e.V. und dem LSVD Deutschland e.V. zum Thema „Voll im Bild?! Workshop für barrierearme Bildberichterstattung“ beschäftigt sich u.a. mit der klischeehaften Bildsprache zum Thema Homosexualität.

<https://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2019/05/Voll-im-Bild-Workshopdokumentation.pdf>

8 Alter

Der Begriff Alter bezieht sich auf das Lebensalter einer Person. Dementsprechend können von Diskriminierungen aufgrund des Alters sowohl jüngere als auch ältere Menschen betroffen sein. Diskriminierungen aufgrund des Alters sind vielfältig: Zum Beispiel erhalten lebensältere Menschen Jobabsagen mit der Begründung, dass jemand gesucht wird, „der zu dem jungen Team passt.“ Oder jüngere Menschen stoßen auf Mindest-Altersgrenzen, die ihnen den Zugang zu einer beruflichen oder ehrenamtlichen Position verwehren.

Negative Altersbilder haben sich tief in das gesellschaftliche Denken eingegraben und wurden lange Zeit kaum hinterfragt. Sie tragen damit maßgeblich zu diskriminierenden Regelungen und Verhaltensweisen bei. Inzwischen wird Altersdiskriminierung aber vermehrt wahrgenommen und stößt auf Kritik.

→ Wussten Sie schon...

... dass jeder fünfte Mensch in Deutschland bereits Situationen erlebt hat, in denen sie oder er wegen des Alters benachteiligt wurde? ³⁴

... dass viele Homosexuelle, Bisexuelle und Trans* in Alten- und Pflegeeinrichtungen ihre Sexualität und Identität aus Angst vor Diskriminierung und Ausgrenzung verbergen und Inter* oftmals Angst haben, wegen ihrer Körperlichkeit diskriminiert zu werden? ³⁵

8.1 Sprache

Ein stereotypes Bild von älteren und jüngeren Menschen lässt sich vielfach in den Medien und im gesellschaftlichen Denken finden. So werden ältere Menschen häufig als langsam oder vergesslich beschrieben, Jugendliche hingegen werden häufig als unzuverlässig und egozentrisch porträtiert. Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) befasst sich mit „Diskriminierung in Stellenanzeigen“. Neben der ermutigenden Erkenntnis, dass die überwiegende Zahl der bundesweit untersuchten Stellenanzeigen (knapp 98% von über 5.600 Anzeigen) keine diskriminierenden Inhalte (mehr) enthält, wird bei den übrigen vor allem auf die explizite Suche nach Verstärkung für „junge Teams“ als altersdiskriminierend hingewiesen, so das Büro gegen Altersdiskriminierung³⁶.

³⁴ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Alter/themenjahr_alter/fragen_antworten/faq_node.html;

³⁵ https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetssiegel/#paragraph_2 (letzter Zugriff am 06.04.2020)

³⁶ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Stellenanzeigen.pdf;jsessionid=A9B092706015C1DFBD71C5D6E2DF2813.1_cid322?__blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff am 09.01.2020)

8.2 Bilder

Grundsätzlich sollte bedacht werden, wie vielfältig Lebenssituationen im Alter sein können. Diese Vielfalt sollte sich auch in der bildlichen Darstellung älterer Menschen niederschlagen.



Mit dieser Darstellung von hinten wird stark darauf fokussiert, dass die abgebildete Frau gebrechlich und hilfsbedürftig ist.

Bild: Deutsche Welle



Ältere Menschen können je nach individueller Situation und Lebensalter mehr oder minder aktiv in der Lage sein, ihr Leben zu gestalten. Mit verschiedenen Bildern können diese unterschiedlichen Zielgruppen angesprochen werden.

Bild: basenio – Wir leben das Alter

darzustellen. Dies macht die Abbildung lebendiger und regt dazu an, eine Geschichte rund um das Bild mitzudenken.

Ein Tipp der Plattform für vielfältige Bilder, www.Gesellschaftsbilder.de, ist zum Beispiel, Menschen möglichst mit ihren Gesichtern

Bildnachweise:

S. 1 © LADS

S. 18 oben: Paritätischer Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.,

S. 19: oben: Amaro Drom; unten: neue deutsche medienmacher*innen e.V.

S. 23 Mediendienst Integration

S. 24 Antidiskriminierungsstelle des Bundes; unten: Marcel Mettelsiefen | Urheber: picture alliance / dpa

S. 31 oben: Jörg Farys | Die Projektoren

S. 32: oben: Zukunftstag Brandenburg, unten: Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

S. 36 oben: KOFA; unten: © visitBerlin, Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

S. 40 oben: Berliner Morgenpost; unten: Lukas Kapfer | TH10

S. 43 oben: Deutsche Welle; unten: basenio