

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Diversity Landesprogramm 2.0, Säule Personal (Maßnahmenkatalog)

Der Senat von Berlin
SenFin IV LSt Diversity P 7000 - 3 / 2024 - 5 - 1
9020 4600

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über das Diversity Landesprogramm 2.0, Säule Personal (Maßnahmenkatalog)

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Gemäß § 12 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ergreift der Senat von Berlin landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung und entwickelt diese stetig fort.

Gemäß § 12 Absatz 2 LADG ist dem Abgeordnetenhaus mindestens alle fünf Jahre ein Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Das erste Diversity Landesprogramm wurde am 08.09.2020 vom Senat beschlossen (d-18/3015). Die darin formulierten Maßnahmen galt es nach Beschluss im Zeitraum von drei Jahren umzusetzen. Im Anschluss hat die federführende Abteilung Antidiskriminierung einen Evaluationsbericht vorgelegt, welcher Vorschläge zur Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogrammes beinhaltet. Der Evaluationsbericht (d-19/1676) wurde am 30.04.2024 beschlossen. Damit gilt die Verpflichtung, dass spätestens ein Jahr nach Beschluss des vorliegenden Berichtes das zweite Diversity-Landesprogramm mit konkreten Maßnahmenplan vorgelegt werden soll. Der Evaluationsbericht sieht außerdem eine Verteilung inhaltlicher Schwerpunkte vor. Demnach soll die Säule 1 (Personal) federführend durch die Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen übernommen werden. Die Säule 2 beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Dienstleistungen

und wird federführend von der Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung weiterentwickelt.

Die Senatsverwaltung für Finanzen unterrichtet mit vorliegendem Bericht über das Diversity-Landesprogramm 2.0 mit konkreten Maßnahmenplan in der Säule Personal.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
Keine.
- b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:
Keine.

Berlin, den 23.09.2025

Der Senat von Berlin

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister

Stefan Evers
Senator für Finanzen

Diversity- Landesprogramm 2.0

Personal & Diversity

Inhaltsverzeichnis

Begriffsdefinition	5
Vorwort	6
Ausgangslage	7
Zielstellung	9
1 Strategie – Kommunikation, Vernetzung und Sichtbarkeit	11
1.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben	12
1.2 Woran wir aktuell arbeiten	13
1.3 Was wir im Themenspeicher haben	14
2 Personalgewinnung – Innovation von Onboarding und Recruiting	15
2.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben	16
2.2 Woran wir aktuell arbeiten	18
2.3 Was wir im Themenspeicher haben	20
3 Personalentwicklung – systematischer Kompetenzaufbau	21
3.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben	22
3.2 Woran wir aktuell arbeiten	24
3.3 Was wir im Themenspeicher haben	26
4 Personalbindung – Arbeitgeberattraktivität	27
4.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben	28
4.2 Woran wir aktuell arbeiten	29
4.3 Was wir im Themenspeicher haben	30
Ausblick	32

Begriffsdefinition

Im Rahmen dieses Programms werden unter dem Begriff 'Beschäftigte' alle Arbeitnehmenden und beamteten Dienstkräfte einschließlich der Führungskräfte und der Nachwuchskräfte verstanden. In diesem Zusammenhang umfasst der Begriff 'Arbeitgeber' auch den Begriff 'Dienstherr', sodass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Status angesprochen werden. Diese Definitionen gelten für alle nachfolgenden Ausführungen. Weiterhin verwenden wir im Rahmen dieses Programms grundsätzlich geschlechtsneutrale Bezeichnungen, um alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einzubeziehen und zu respektieren. Dieser Ansatz soll sicherstellen, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Ausdruck angesprochen und respektiert werden.

Vorwort

Die Berliner Verwaltung steht im Zeichen des Wandels. Gesellschaftliche Vielfalt und Digitalisierung prägen unsere Gegenwart und sind zugleich Treiber für die Zukunft. Die Weiterentwicklung des ersten Diversity-Landesprogramms ist ein bedeutender Schritt, um die Berliner Verwaltung fit für diese Herausforderungen zu machen. Unser Ziel ist es, die Vielfalt unserer Stadt aktiv zu fördern und in der Verwaltung als selbstverständlichen Bestandteil zu verankern.

Das erste Diversity-Landesprogramm (2020-2023) ist als **gemeinsames Projekt mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)** auf Basis des § 12 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) entstanden, um landesweite Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung zu entwickeln. Damit haben wir bereits wichtige Impulse gesetzt, um die Verwaltung für einen kompetenten und reflektierten Umgang mit Vielfalt zu stärken. Der am 30.04.2024 beschlossene Bericht (vgl. Drucksache 19/1676) hat uns wertvolle Erkenntnisse geliefert und zeigt auf, was bereits erreicht wurde und wo es noch Verbesserungsbedarfe gibt. Darauf basierend wurden zahlreiche Möglichkeiten der Weiterentwicklung sinnvoller weiterer Maßnahmen im Handlungsfeld Personalmanagement identifiziert. Eine **wichtige „Lesson Learned“** aus dem ersten Diversity Landesprogramm ist, dass zentrale Empfehlungen wie Rundschreiben und Handreichungen sowie der Aufbau und die Förderung von Netzwerken sehr wirksam sind. Zudem hat sich gezeigt, dass der Bedarf und die Nachfrage nach Diversity Trainings groß sind. Unabhängig davon bestehen strukturelle Herausforderungen, die über das Thema Diversity hinausgehen. Angesichts der aktuellen Haushaltskonsolidierung liegt der Fokus daher auf den großen und prioritären Maßnahmen, die den größten Effekt auf die Verwaltung und die Förderung der Vielfalt haben. Diese Erfahrungen und Ideen nehmen wir auf und machen Sie zu einem zentralen Bestandteil der **Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms für die Säule Personal**, die nun in der Federführung der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen, liegt (vgl. d19-1676, Anlage 1, S. 26 ff.). Damit kommen wir dem Auftrag nach, die Weiterentwicklung des zweiten Diversity-Landesprogramms ein Jahr nach Berichtsbeschluss mit einem konkreten Maßnahmenplan vorzulegen und die Umsetzung der Ziele strategisch zu steuern. Die Entwicklung eines **Diversity Landesprogramms für die Säule Dienstleistungen** erfolgt durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA). Das Programm wird die Servicequalität und den Umgang mit Vielfalt in den Dienstleistungen Berlins

weiterentwickeln. Eine enge und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen den Programmen für die Bereiche Personal und Dienstleistungen soll sicherstellen, dass die Ziele zur Förderung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung umfassend und zusammenhängend verfolgt werden. Die Maßnahmen der Säule Dienstleistungen und der Säule Personal gehen Hand in Hand und beeinflussen sich gegenseitig. Nur eine nach innen diversity-kompetente Verwaltung kann auch diversity-gerechte und antidiskriminierungssensible Leistungen für die Bürgerschaft erbringen. Die Abteilung Landespersonal versteht sich dabei nicht nur als strategische Steuerungseinheit, sondern auch als Dienstleisterin für die Dienststellen. Die behördenübergreifende Zusammenarbeit und gelebte Kooperation mit den zuständigen Abteilungen der SenASGIVA ist ein Erfolg des ersten Diversity-Landesprogramms und wird daher weiterhin sichergestellt. Zudem ist die LADS für die Abteilung Landespersonal weiterhin eine wichtige Beratungsstelle nach § 13 Nr. 6 i.V.m. § 11 LADG zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Nicht zuletzt sind wir als Abteilung Landespersonal Mitglied im Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit, in welchem wir uns aktiv einbringen.

Ausgangslage

Im Rahmen der Veranstaltung „Personal ist Diversity – Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms der Berliner Verwaltung (Säule Personal)“ haben wir uns mit Personen mit Fachexpertise aus der gesamten unmittelbaren Landesverwaltung im Juni 2024 erneut zusammengesetzt, um das Diversity Landesprogramm (Säule Personal) und dessen Maßnahmen gemäß § 12 LADG stetig weiterzuentwickeln. In intensiven Diskussionen und Workshops wurden neue Ideen und Ansätze entwickelt, wertvolle Rückmeldungen gesammelt und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Qualitativ wurde der Bedarf nach noch mehr Vernetzung, praxisorientierten Beispielen und intersektionalen Ansätzen deutlich herausgearbeitet. Eine der zentralen Botschaften war: Wir brauchen weiterhin mehr Austausch sowie eine stärkere und kontinuierliche Vernetzung innerhalb der Verwaltung, um strukturellen Benachteiligungen ganzheitlich entgegenzuwirken und die Wertschätzung von Vielfalt behördenübergreifend zu fördern. Dafür ist es notwendig, strukturelle Hürden in Bezug auf die Zielgruppen zu identifizieren und gezielt abzubauen. Dies kann gelingen, wenn wir gemeinsam voneinander lernen, bereits geschaffene Maßnahmen zur Vernetzung, verfestigen, innovative Lösungen entwickeln und Vielfalt als Querschnittsthema in allen Bereichen der Berliner Verwaltung etablieren.

Quantitativ verdeutlichen u.a. die Daten des Amtes für Statistik Berlin Brandenburg, die Daten des Personalbestandsberichtes vom Januar 2024, die Daten des 16. LGG-Berichtes zum Stichtag 30. Juni 2022 sowie die Ergebnisse des Folgeberichtes zur Umsetzung des LADGs und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung diese Notwendigkeit außerdem: Im unmittelbaren Landesdienst sind 6,1 % der Beschäftigten schwerbehindert oder diesen gleichgestellt. Damit erfüllt das Land Berlin zwar die **Schwerbehindertenquote** von 5 %, der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung in der Berliner Bevölkerung liegt jedoch bei rd. 8,6 %. Zudem ist der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in der Berliner Verwaltung kontinuierlich rückläufig. So lag der Anteil im Jahr 2016 noch bei 7,8 %, im Jahr 2020 bei 7,1 % und im Jahr 2023 bei 6,7 %. Die **Frauenquote** liegt bei 58,2 %. Frauen sind jedoch in einzelnen Bereichen, wie der oberen Führungsebene, der Führungsebene 1, mit 34-37 %, je nach Landesbehörde, sowie in technischen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 154 Diskriminierungsbeschwerden eingereicht, wobei sich die häufigsten AGG-Beschwerden auf die Diskriminierungsmerkmale ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung und Behinderung/chronische Erkrankung bezogen (vgl. h19-0189b). Im Jahr 2024 lag die Anzahl der Diskriminierungsbeschwerden mit Bezug zum AGG bei 547 und ist damit deutlich angestiegen [Drucksache einfügen, sobald sie vorliegt].

Zur Schaffung einer Datengrundlage wurde zwischen dem 29.01.2024 und dem 31.03.2024 durch die SenASGIVA und die SenFin eine freiwillige und anonyme Befragung der Mitarbeitenden des unmittelbaren Landesdienstes zu ihrem **Migrationshintergrund** durchgeführt. Laut Befragungsergebnis haben insgesamt 21,7 % der Mitarbeitenden einen Migrationshintergrund. Im Vergleich hierzu haben 39,4 % der Berliner Gesamtbevölkerung laut Mikrozensus 2023 einen Migrationshintergrund. Es gilt, die Vielfalt der Berliner Bevölkerung in gleicher Weise in der Berliner Verwaltung zu repräsentieren, um alle Lebenswirklichkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen gleichermaßen mitzudenken und zu nutzen. Der **Maßnahmenkatalog**, der in das Diversity-Landesprogramm 2.0 integriert ist, knüpft damit auch an den gesetzlichen Handlungsauftrag nach § 7 Abs. 2 Partizipationsgesetz (PartMigG) an die Verwaltung an, gezielt und aktiv die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung zu fördern. Dies ist nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch ein entscheidender Beitrag zur Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin.

Weiterhin stellt die Altersverteilung der Beschäftigten die Berliner Verwaltung, neben der Sicherung des Wissenstransfers sowie der Vorbereitung auf den bevorstehenden altersbedingten Mitarbeitendenabgang, vor die Aufgabe, im Rahmen des **Generationenmanagements** die Wertschätzung, Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen unterschiedlichen Altersgruppen zu fördern. So sind in der Berliner Verwaltung nach dem Personalbestandsbericht 2024, 32,3 % der Beschäftigten unter 40 Jahre alt, 23,8 % sind zwischen 40 und 50 Jahren, 27,2 % zwischen 50 und 60 Jahren und 16,7 % sind 60 Jahre oder älter.

Zielstellung

Das Diversity-Landesprogramm 2.0 stellt sich diesen Herausforderungen und Aufgaben. Es baut auf den bisherigen Erfolgen auf, richtet den Blick jedoch konsequent nach vorne. Dabei verstehen wir Diversity ganzheitlich – als eine dimensionsübergreifende und sich verzahnende Aufgabe sowie festen Bestandteil des umfassenden Personalentwicklungsprogrammes 2030 (PEP 2030). In dieser Verzahnung liegt der Schlüssel zu einer zukunftsfähigen, modernen Verwaltung. Diversity und Digitalisierung sollen gemäß § 11 LADG fest in der DNA der Berliner Verwaltung verankert werden – für alle Beschäftigten auf allen Ebenen. **Vielfalt ist kein Selbstzweck – sie ist ein strategischer Erfolgsfaktor.** Sie stärkt Teamdynamik, Innovationskraft und ist ein Schlüssel für eine moderne, chancengerechte Personalgewinnung. Um diese Potenziale gezielt zu nutzen, wird Diversity in der Abteilung Landespersonal **bereichsübergreifend und systematisch in alle personalstrategischen Maßnahmen integriert** – von der zielgruppensensiblen Ansprache über ein inklusives Onboarding und die Personalentwicklung bis hin zur Dienstrechtsreform. Die Umsetzung des Diversity-Landesprogramms ist dabei **eine gemeinsame Aufgabe der gesamten Abteilung**, die Vielfalt aktiv gestaltet und als Chance für eine leistungsstarke Berliner Verwaltung versteht.

Das Programm folgt einer klaren Struktur: Jedes Kapitel beginnt mit einem Rückblick auf die bisherigen Erfolge, beleuchtet die aktuellen Maßnahmen und Herausforderungen und skizziert künftige Vorhaben und Ideen. Die bisherigen Erfolge im Bereich Diversity sind das Ergebnis einer hervorragenden Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Integration und Migration, der LADS, der Abteilung Frauen und Gleichstellung der SenASGIVA sowie der Leitstelle Diversity der SenFin. Diese enge und interdisziplinäre Zusammenarbeit hat

maßgeblich dazu beigetragen, Diversity in der Berliner Verwaltung strategisch zu verankern und weiterzuentwickeln.

Mit dem Diversity Landesprogramm 2.0 leisten wir nun einen wichtigen Beitrag für eine Berliner Verwaltung, die **Vielfalt als Stärke** begreift und aktiv fördert. Es ist unser gemeinsames Ziel, eine Verwaltung zu gestalten, die die gesellschaftliche Vielfalt Berlins widerspiegelt, moderne Herausforderungen meistert und sich mit Mut und Offenheit weiterentwickelt. Wir laden alle Mitarbeitenden und Verantwortlichen ein, diesen Weg mit uns zu gehen – für eine inklusive und innovative Berliner Verwaltung.

1 Strategie – Kommunikation, Vernetzung und Sichtbarkeit

Die Erfahrungen aus dem ersten Diversity-Landesprogramm sowie die Rückmeldungen aus den Workshops der Veranstaltung „Personal ist Diversity“ verdeutlichen: Die Berliner Verwaltung braucht eine systematische Diversity-Strategie, die fest in der Arbeitskultur und den Entwicklungsprozessen verankert ist und sowohl von Führungskräften als auch Mitarbeitenden gelebt wird. Ein modernes Diversity-Management kann nicht isoliert funktionieren und wird daher auch konsequent im PEP 2030 und dessen Fortschreibung mitgedacht.

Die strategische Weiterentwicklung zielt darauf ab, Diversity und Digitalisierung in die DNA der Berliner Verwaltung zu integrieren. Diese Werte sollen als generelle Prinzipien in der täglichen Arbeit und in den Strukturen sichtbar und spürbar sein. Das Diversity-Landesprogramms 2.0 setzt sich daher insbesondere folgende strategische Schwerpunkte: **Bessere Vernetzung und Wissenstransfer, Entwicklung praxisnaher Handreichungen und Tools sowie Fokus auf Intersektionalität.** Diese Themen wurden bereits im ersten Diversity Landesprogramm aufgegriffen und sollen nun verstetigt und weiterentwickelt werden, um die erzielten Fortschritte nachhaltig zu sichern. Die Verwaltung braucht etablierte Austauschformate, um von Best-Practice-Beispielen zu profitieren und den Wissenstransfer zu stärken. Praxisnahe Handreichungen sollen die Mitarbeitenden bei der Etablierung diskriminierungssensibler Arbeitsprozesse unterstützen und die Vielfalt in der Verwaltung sichtbar machen. Eine vielfältige Verwaltung ist eine Verwaltung, die die Komplexität und Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen – kurz Intersektionalität – versteht und in ihrer Arbeit berücksichtigt. Das Diversity-Landesprogramm 2.0 wird daher gezielt Maßnahmen fördern, die **intersektionale Ansätze in der Personalgewinnung, -Entwicklung und -Bindung** einbringen. Ziel ist es, Inklusion für alle Diversity-Gruppen zu gewährleisten und Diskriminierung nicht nur in einzelnen Dimensionen, sondern umfassend zu begegnen. Die im PEP 2030 definierten Handlungsfelder finden sich im Diversity-Landesprogramms 2.0 unter den nachfolgenden Oberbegriffen Personalgewinnung, -Entwicklung und -Bindung zusammengefasst wieder, wodurch eine enge und zielgerichtete Verknüpfung der Diversity- und Personalentwicklungsstrategie sichergestellt wird.

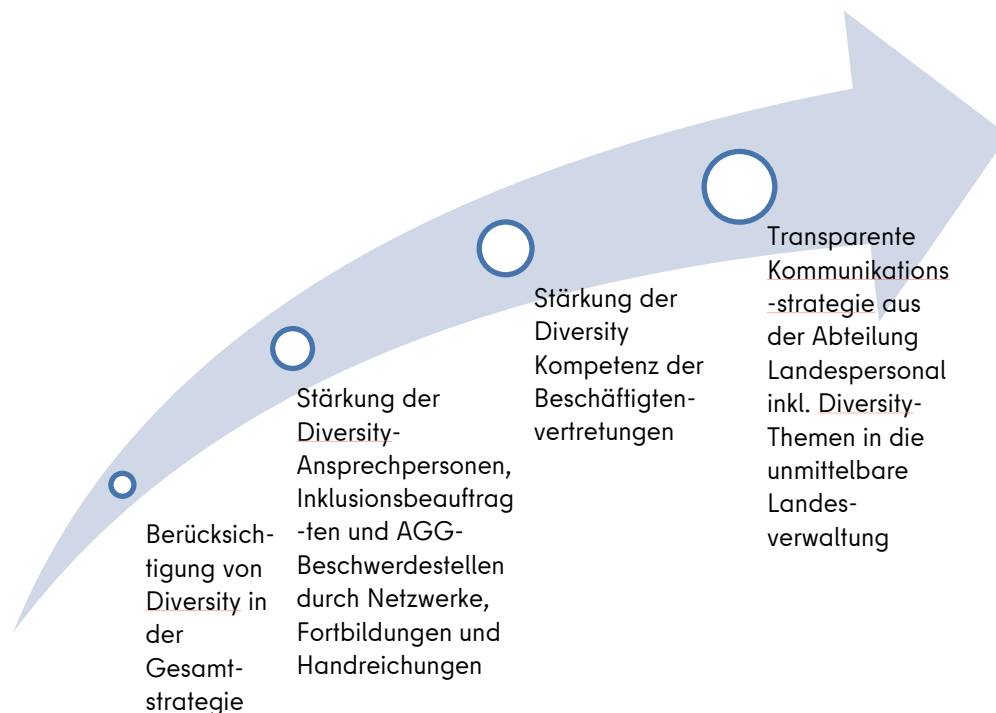
1.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben



Die Entwicklung des **Leitbilds „Weltoffenes Berlin. Chancengerechte Verwaltung.“** war ein bedeutender Schritt, um Diversity als verbindliches Ziel in der Berliner Verwaltung zu verankern und einheitlich zu kommunizieren. Das Leitbild definiert Diversity als zentralen Bestandteil der Berliner Verwaltungskultur und bildet den Grundstein für alle nachfolgenden Maßnahmen. Um die Umsetzung in der Praxis zu unterstützen, wurden erste Strukturen geschaffen. Die **Leitstelle Diversity** wurde als **zentrale Anlaufstelle** für die Dienststellen sowie für die dezentralen Diversity Ansprechpersonen im Personalbereich eingerichtet, welche in den Senats- und Bezirksverwaltungen sowie Sonderbehörden teilweise erstmalig benannt wurden. Die **Diversity Ansprechpersonen im Personalbereich** fungieren in ihrer Rolle als Multiplizierende für Diversity und tragen aktiv zur Umsetzung der zentralen und dezentralen Diversity-Maßnahmen bei. Für einige Stellen wurden neue Positionen geschaffen, die explizit die Förderung von Diversity als Aufgabe haben. Mit der **Gründung des Netzwerkes für Inklusionsbeauftragte** wurde ein regelmäßiger Austausch zu Themen der Inklusion ermöglicht, welcher die Zusammenarbeit der Inklusionsbeauftragten landesweit stärken soll. Ergänzend dazu bietet eine **neue Intranetseite zum Thema Diversity und Personal** umfassende Informationen für alle Mitarbeitenden der Berliner Verwaltung. Sämtliche Handreichungen, Leitlinien und weiterführende Informationen rund um Diversity sind dort transparent zugänglich. Zudem ist die Aufnahme der Kennzahlen von Diversity Trainings im Personalmanagementbericht ein erster wichtiger Schritt in Richtung eines systematischen Umgangs mit **Diversity Kennzahlen**. Diese schaffen eine Grundlage,

um zukünftig Maßnahmen besser bewerten und ihren Erfolg messen zu können. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Personalmanagementberichts sollen neben Schwerbehinderung auch weitere Diversity-Dimensionen wie z.B. Migrationsgeschichte berücksichtigt werden.

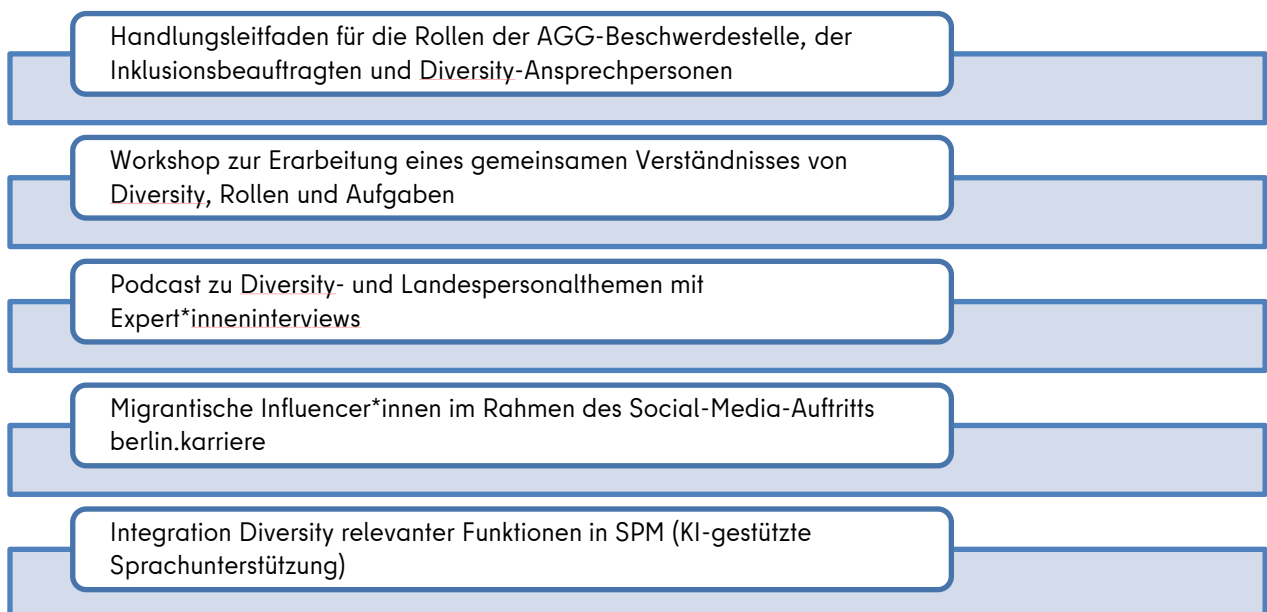
1.2 Woran wir aktuell arbeiten



Das Diversity-Landesprogramm 2.0 setzt gezielt darauf Diversity als festen Bestandteil in alle strategischen Prozesse und Planungen der Berliner Verwaltung zu integrieren. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Verzahnung mit dem PEP 2030 und der **Personalbedarfsplanung**, die beispielsweise auch Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen für den Öffentlichen Dienst oder Ausbildungsbedarfe stärker in den Fokus nimmt. Weiterhin sollen die **Ansprechpersonen** für Diversity, Inklusion und AGG in den Behörden und Dienststellen gestärkt werden. Sie sollen **besser bekannt gemacht** werden, verstärkt in **Netzwerke** eingebunden und weiterhin durch **Schulungen** und **praxisnahe Handreichungen** unterstützt werden. Darüber hinaus soll auch in Kooperation mit der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) und mit dem Hauptpersonalrat (HPR) die **Diversity Kompetenz** der **Beschäftigtenvertretungen** durch zielgruppenspezifische Angebote gefördert werden, um eine umfassende und nachhaltige Verankerung von Diversity und Inklusion in den Behörden und Dienststellen zu unterstützen. Ein weiteres strategisches Arbeitsfeld ist die **Transparenz und Kommunikation** der Diversity-Maßnahmen innerhalb der Berliner Verwaltung. Damit alle Beschäftigten über

den aktuellen Stand und die laufenden Projekte informiert sind, arbeitet die Abteilung Landespersonal derzeit an einer umfassenden **Kommunikationsstrategie**. Ziel ist es, die Aktivitäten und Erfolge der gesamten Abteilung Landespersonal regelmäßig, klar und verständlich an alle Beschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung zu kommunizieren. Eine transparente und aktive Informationspolitik soll auch das Vertrauen in die Diversity-Strategie stärken und den Beschäftigten ermöglichen, die Fortschritte aktiv zu verfolgen und mitzugestalten. **Daten und Kennzahlen** müssen dabei besser kommuniziert werden. Über eine geplante zentrale **Webpräsenz der Abteilung Landespersonal** sollen künftig Informationen gebündelt und Zugriffsmöglichkeiten zu Gleichstellungsdaten im Beschäftigungs- und Ausbildungsbereich und anderen wichtigen Kennzahlen im Zusammenhang mit Diversity über interaktive Dashboards bereitgestellt werden. Neben dem internen Controlling ist das Ziel dieser Plattform die konsequente und transparente Darstellung von Diversity und Digitalisierung in allen Projekten und Maßnahmen des PEP 2030 sicherzustellen und gleichzeitig relevante Daten, Handreichungen und zentrale Informationen landesweit zugänglich zu machen.

1.3 Was wir im Themenspeicher haben



Ein **einheitliches Verständnis und klare Rollenbilder** sind zentral für die wirksame Umsetzung von Diversity-Maßnahmen. Zum einen soll dies in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ansprechpersonen im Rahmen **gemeinsamer Workshops** erarbeitet werden. Zum anderen ist die Erstellung eines **Handungsleitfadens**, welcher die Aufgaben, Rollen und Strukturen von AGG-Beschwerdestellen, Diversity-Ansprechpersonen und

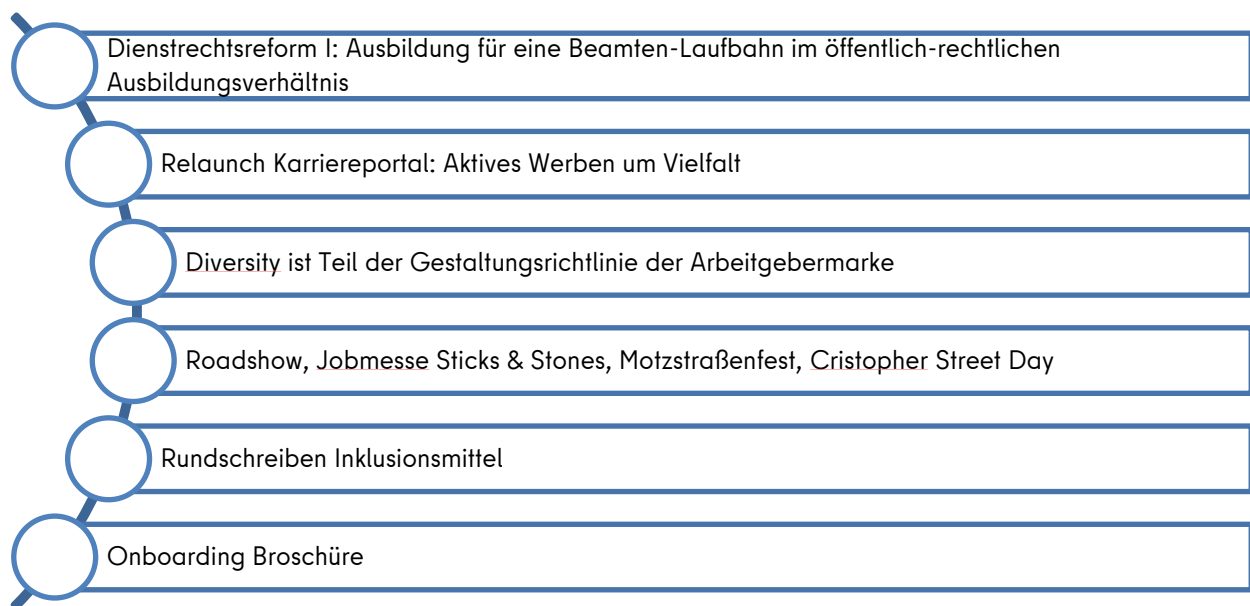
Inklusionsbeauftragten auch in Abgrenzung zu den Beschäftigtenvertretungen spezifizieren, geplant. Um die Beschäftigten sowie die interessierte Öffentlichkeit besser zu erreichen und zentrale Themen rund um Diversity und Personalentwicklung greifbarer zu machen, soll eine **Podcast-Reihe** entstehen. Personen mit Fachexpertise aus der Berliner Verwaltung und anderen relevanten Fachbereichen werden dabei zu spezifischen Personal- und Diversity-Themen interviewt. Die Podcast-Episoden sollen eine niedrigschwellige Möglichkeit bieten, sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren und die Rolle der Berliner Verwaltung als diverse und offene Arbeitgeberin nach außen und innen stärken. Ergänzend dazu werden im Rahmen des **Social-Media-Auftritts** „berlin.karriere“ via Instagram kurze Videos produziert, die gezielt Themen der Personalgewinnung und Vielfalt aufgreifen. Um eine breite und diverse Zielgruppe anzusprechen, wird zudem mit **migrantischen Influencern** sowie *weiteren meinungs- und reichweitenstarken Schlüsselpersonen* zusammengearbeitet. Die Maßnahmen sollen die Sichtbarkeit der Berliner Verwaltung als chancengerechte und attraktive Arbeitgeberin weiter erhöhen. Auch der Bedarf an datenbasierter Steuerung und Transparenz wird in der Verwaltung zunehmend wichtig. Das **Serviceorientierte Personalmanagementsystem (SPM)** soll das Berichtswesen und Controlling im Diversity Bereich perspektivisch entlasten und Kennzahlen gebündelt verfügbar machen. Unter anderem soll geprüft werden, ob die Erhebung des Migrationshintergrundes integriert werden kann, sofern dies datenschutzkonform möglich ist und eine Rückverfolgbarkeit ausgeschlossen werden kann. Darüber hinaus soll im Rahmen des Bewerbungsdatenmanagements die Anforderung geprüft werden auch die Abfrage des Migrationshintergrundes bei Bewerbenden flächendeckend umsetzen und dokumentieren zu können. Zudem wird geprüft, inwiefern in SPM weitere Diversity relevante Funktionen integriert werden können. Eine Möglichkeit ist die **KI-gestützte Sprachunterstützung** für Schulungen im Sinne der Möglichkeit sich unterschiedlicher Sprachen zu bedienen, um den Zugang zu Weiterbildungsangeboten für mehr Beschäftigte zu erleichtern und die Inklusion zu fördern.

2 Personalgewinnung – Innovation von Onboarding und Recruiting

Die Berliner Verwaltung setzt im Rahmen des Diversity-Landesprogramms 2.0 gezielt auf eine Personalgewinnung, die die Vielfalt der Stadt widerspiegelt und zugleich ein attraktives und inklusives Arbeitsumfeld bietet. Um den Anforderungen einer modernen Stadtgesellschaft gerecht zu werden, werden daher bei allen Initiativen der landesweiten Personalwerbung und -gewinnung konsequent Aspekte eines diversitätsorientierten und

inklusiven Arbeitgebers berücksichtigt. Das Ziel ist, neue Mitarbeitende, ob Nachwuchskräfte, Neu- und Quereinsteigende oder erfahrene Fachkräfte, durch einen modernen, transparenten und zügigen Bewerbungsprozess zu gewinnen. Im Rahmen der kontinuierlichen Verfahrensoptimierung soll dabei auch auf einen diskriminierungssensiblen Vorgehen in allen Phasen des Auswahlprozesses geachtet werden. Im Rahmen der Willkommenskultur für Vielfalt sollen neue Mitarbeitende schnell in ihre Aufgaben eingeführt und mit den notwendigen Informationen und Schulungen ausgestattet werden.

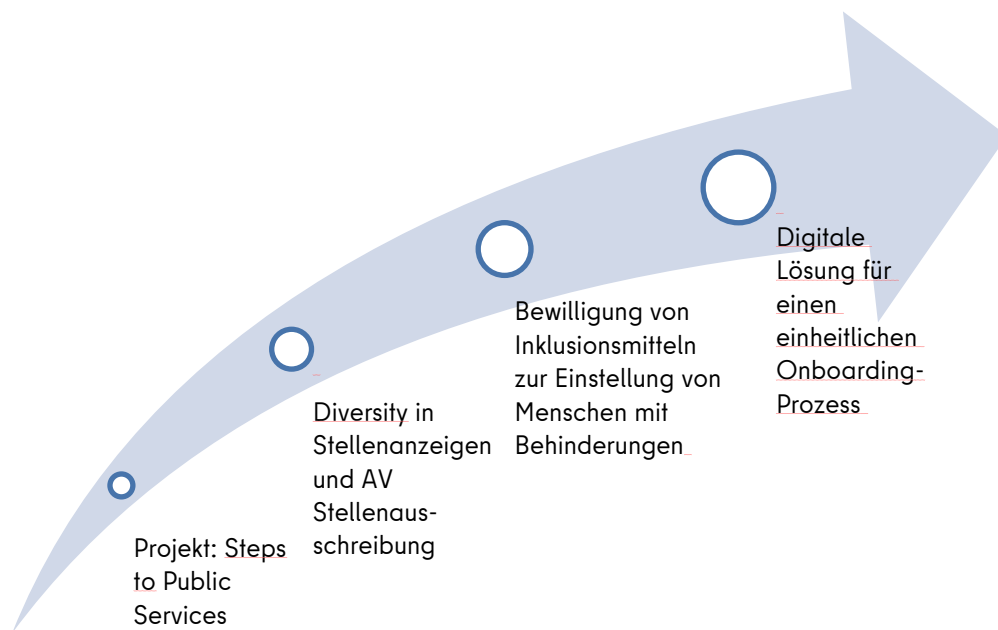
2.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben



In den letzten Jahren konnte die Abteilung Landespersonal im Bereich Personalgewinnung nachfolgende wichtige Fortschritte erzielen und Diversity als festen Bestandteil unserer Recruiting-Strategie verankern. Ein wichtiger Erfolg ist **die Dienstrechtsreform I**, welche einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der Vielfalt und Stärkung der Chancengerechtigkeit in der Berliner Verwaltung leistet. Aufgrund der laufbahnrechtlichen Änderung ist es Personen, die noch nicht über die für eine spätere Verbeamtung erforderliche Staatsangehörigkeit verfügen, nun möglich, eine Ausbildung im Berliner Landesdienst im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses zu absolvieren. Die Erweiterung des Anwendungsbereichs ist notwendig und geboten, um **Personen mit Migrationshintergrund** eine **Karriere im öffentlichen Dienst** zu ermöglichen. Um ein modernes und inklusives Bild der Verwaltung zu vermitteln, wurde das **Karriereportal** des Landes Berlin (berlin.de/karriere) neugestaltet. Neben aktuellen Beiträgen und Jobangeboten wird hier **aktiv um Vielfalt geworben** und diverse

Bewerbende werden gezielt angesprochen. Im Rahmen der Arbeitgebermarke HAUPTSTADT MACHEN wurden die **Richtlinien für die personalwerbliche Kommunikation aller Berliner Behörden** gezielt um die **Aspekte der Vielfalt** ergänzt, sodass sich die gesamte Bürgerschaft gleichermaßen angesprochen fühlt und die bereits bestehende Vielfalt sichtbar wird. Darüber hinaus zeigte das Land Berlin mit gezielten Maßnahmen, wie **etwa den Touren mit dem Karrierebus 2022-24**, der **Teilnahme** an Europas größter LSBTIQ+ Job- und **Karrieremesse „Sticks & Stones“**, der Teilnahme am **lesbisch-schwulen Stadtfest** Berlin (Moztstraßenfest) und am **Christopher Street Day (CSD)** öffentlichkeitswirksam Präsenz und unterstrich damit den Anspruch eines chancengerechten Arbeitgebers. Auch die 2024 gestartete Reihe von **Mitarbeitenden-Videos** (Employee Stories) unter dem Titel [WIR MACHEN HAUPTSTADT](#) dient dazu, die **Vielfalt** der Mitarbeitenden authentisch abzubilden und ihre individuellen Lebenswege sichtbar zu machen. Die Geschichten geben Einblick in die unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründe der Mitarbeitenden und repräsentieren die Diversität unserer Belegschaft deutlich stärker als zuvor. Um die Behörden und Dienststellen bei der gezielten Ansprache vielfältiger Bewerbender zu unterstützen und diskriminierungssensible Auswahlverfahren zu ermöglichen, wurde eine **Handreichung** entwickelt, welche die **Diversity-Kriterien im gesamten Personalgewinnungs- und Auswahlprozess** integriert (vgl. Drucksache 18/3015, Anlage 1, Maßnahme 8.1). Zuletzt wurden die **Antragsvoraussetzungen für die Bewilligung von Inklusionsmitteln** durch das Rundschreiben SenFin IV Nr. 35/2023 **gelockert**, um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern. Die Mittel waren 2024 erstmals nahezu vollständig ausgeschöpft. Die neue Regelung zeigte Wirkung und mehr Menschen mit Behinderungen konnte eine Beschäftigung in der Verwaltung ermöglicht werden. Außerdem wollen wir neuen Beschäftigten den Einstieg in die Berliner Verwaltung erleichtern. In der Abt. Landespersonal wurde dazu eine **Onboarding-Broschüre** entwickelt, welche auch wichtige Diversity Aspekte von Anfang an integriert. Die Broschüre nennt zentrale Themen wie das Leitbild Diversity, die AGG-Beschwerdestellen, Frauen- und Schwerbehindertenvertretungen sowie das Regenbogennetzwerk, um neuen Beschäftigten eine erste Orientierung zu geben und die Bedeutung von Vielfalt und Gleichstellung zu betonen. Die Erfolge zeigen, dass die Berliner Verwaltung aktiv auf Vielfalt setzt und sich als attraktive Arbeitgeberin für unterschiedlichste Zielgruppen positioniert.

2.2 Woran wir aktuell arbeiten



Um den öffentlichen Dienst des Landes Berlin als attraktiven und zugänglichen Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationsgeschichte zu gestalten, setzen wir gezielt Maßnahmen um, die diesen Personengruppen den Zugang zur Verwaltung erleichtern sollen. Weiterhin bereitet das **Projekt „Steps to Public Services“**, das über das Förderprogramm IQ-Integration durch Qualifizierung noch bis Ende 2025 gefördert wird, Menschen mit einem im Ausland erworbenen Bildungsabschluss durch ein Qualifizierungsprogramm der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) auf den Einstieg in die Verwaltung vor. Das Projekt wurde in enger Zusammenarbeit mit der federführenden Abteilung der SenASGIVA geplant und umgesetzt. Teilnahmeberechtigt sind Personen mit einem adäquaten, im Ausland erworbenen Hochschulabschluss, die ihren Wohnsitz in Berlin haben und über gute Deutschkenntnisse auf mindestens B2-Niveau verfügen. Die Teilnehmenden durchlaufen eine umfassende Qualifizierung und hospitieren anschließend in verschiedenen Dienststellen des Landes Berlin, um wertvolle Einblicke in die Praxis zu gewinnen. In Anlehnung an das Projekt prüfen wir nun in Abstimmung mit der Abteilung Integration und Migration die Entwicklung eines Programms, welches noch passgenauer den Personalbedarf der Verwaltung adressiert – beispielsweise im Zuwendungsbereich oder anderen noch zu identifizierenden Bereichen. Dabei soll das Programm engmaschig begleitet werden, damit zutage tretende strukturelle Zugangsbarrieren zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst identifiziert werden und diesen gezielt entgegengewirkt werden kann. Zudem soll die **fortlaufende Bewilligung von Inklusionsmitteln** die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Verwaltung

weiterhin unterstützen. Diese Mittel stehen den Behörden und Dienststellen auch im Jahr 2025 zur Verfügung, um Menschen mit Schwerbehinderung ohne zusätzlich bürokratische Hürden einstellen zu können. Zudem wurde in der Senatsverwaltung für Finanzen im Dezember 2024 eine **betriebsintegrierte Gruppe** in Kooperation mit allen Berliner Werkstätten für behinderte Menschen eingerichtet. Das Pilotprojekt soll es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, unter angepassten Arbeitsbedingungen berufliche Erfahrungen zu sammeln und langfristige Perspektiven zu entwickeln. Um unseren Anspruch, neuen Zielgruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt der Berliner Verwaltung zu eröffnen, auch in unseren **Stellenanzeigen** widerzuspiegeln, werden derzeit **Diversity-Aspekte** im Re-Design der Anzeigen verstärkt berücksichtigt. Die Benefits der Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin, insbesondere als diverse und chancengerechte Arbeitgeberin, sollen so sichtbarer werden. Darüber hinaus werden die **Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen in der Berliner Verwaltung** (AV Stellenausschreibung) überarbeitet, um die Bewerbungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. In diesem Zusammenhang legen wir verstärkt Wert darauf, Anforderungen aus dem LGG, PartMigG und der VV Inklusion behinderter Menschen mit Blick auf Stellenausschreibungen so in die AV Stellenausschreibung zu integrieren, dass sie sowohl für die Dienststellen als auch für die Bewerbenden klar und verständlich sind und einheitlich in den Dienststellen umgesetzt werden. Die Stellenausschreibungen werden zunehmend so gestaltet, dass die **Potenziale** der Bewerbenden und nicht nur die vorhandenen Fachkenntnisse im Vordergrund stehen. Zuletzt wurde die Kanban-Methode in der SenFin erfolgreich pilotiert und hat sich als effektives Werkzeug für die Strukturierung und Nachverfolgung von Prozessen bewährt. Aktuell wird geprüft, inwiefern das Kanban-Tool nun als **digitale Lösung für einen einheitlichen Onboarding-Prozess** landesweit ausgerollt werden kann. Damit soll eine einheitliche, transparente und diversitätsorientierte Onboarding Erfahrung in allen Dienststellen sichergestellt werden.

2.3 Was wir im Themenspeicher haben

Rundschreiben zur AV-Stellenausschreibung
Berücksichtigung von Diversity Aspekten in der AV Stellenbesetzung
Handreichung zur diversity-gerechten Personalgewinnung und - Auswahl
Überarbeitung der Seite Chancengerechtigkeit im Karriereportal
Teilnahme an öffentlichkeitswirksames Events zur Repräsentanz von Diversity in der Berliner Verwaltung
Broschüre zum Aufbau und zur Pflege von Netzwerken und Kooperationen
Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Rahmen der Dienstrechtsreform II

Ergänzend zu den bisher veröffentlichten Handreichungen und Rundschreiben sollen den Dienststellen **weitere praxisnahe Rundschreiben und Ausführungsvorschriften** zur Verfügung gestellt werden. Unter anderem ist ein **Rundschreiben zu der AV Stellenausschreibung** in Planung, welches in Abstimmung mit der Abteilung Integration und Migration auch den Umgang mit Sprachkenntnissen und im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen beinhaltet. Es soll auch Aspekte der Vereinfachung von Stellenausschreibungen berücksichtigen, einschließlich der Nutzung einfacher Sprache mithilfe von Künstlicher Intelligenz, um den Zugang für alle Bewerbenden zu erleichtern und die Ausschreibungen aus Diversity-Sicht inklusiver zu gestalten. Zudem soll es weitere Ausführungsvorschriften zur Stellenbesetzung (**AV Stellenbesetzung**) zwecks Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren geben. Diversity-Aspekte wie bspw. die Erfordernisse des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Partizipationsgesetzes (PartMigG) werden dabei berücksichtigt ohne, dass diese einer Beschleunigung von Besetzungsverfahren im Wege stehen. Aktuell liegt die durchschnittliche Dauer der Besetzung von Stellen in der unmittelbaren Landesverwaltung bei 15 Wochen. Das Ziel ist, diesen Zeitraum auf durchschnittlich 12 Wochen zu verkürzen. Ein möglicher Hebel, der hierfür geprüft wird, ist die Freistellung der stellvertretenden Frauenvertreterin, sodass Auswahlgespräche parallel stattfinden können. Dies würde die Terminplanung für Auswahlgespräche flexibler gestalten und zu einer schnelleren Durchführung der Verfahren beitragen. Die geplante AV Stellenbesetzung soll auch Fragen zur Berücksichtigung von Diversity im weiteren Auswahlverfahren und im Auswahlgespräch thematisieren, um

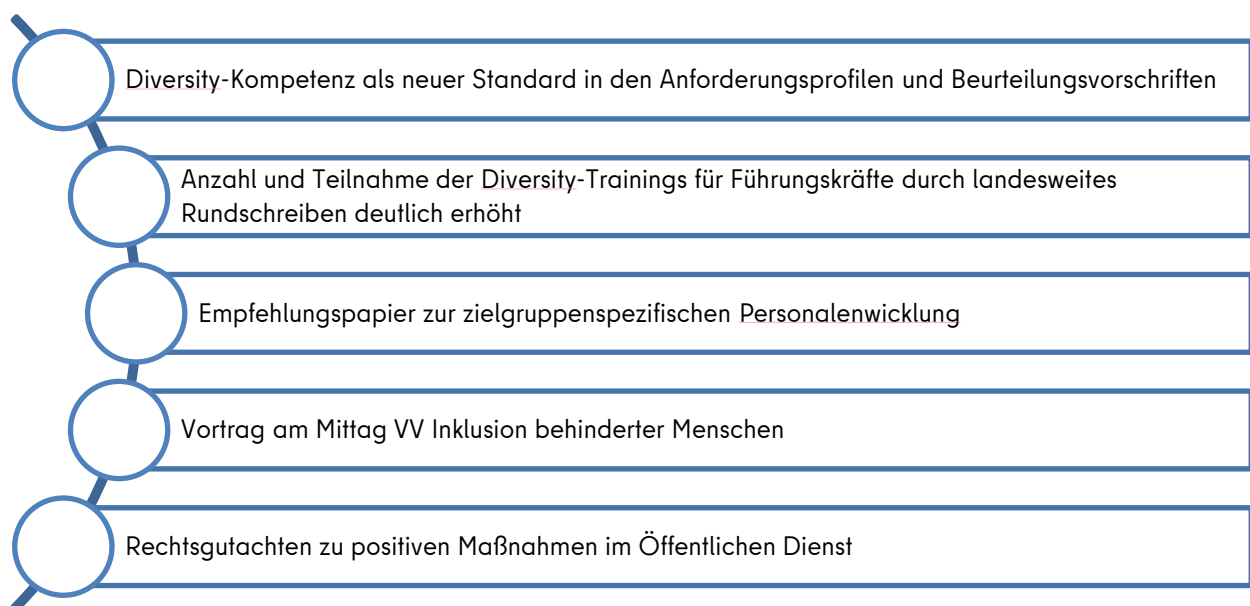
sicherzustellen, dass die Verfahren chancengerecht und diskriminierungssensibel gestaltet sind. Ergänzend dazu sollen bestehende digitale Möglichkeiten stärker genutzt werden, um Diversitätsaspekte bereits im Bewerbungsverfahren sichtbar zu machen. Über das rexx-System können die Behörden und Dienststellen Bewerbendenanalysen eigenständig vornehmen. Eine entwickelte **Handreichung zur Bewerbendenanalyse** (Handout Schulungen Sachbearbeiter/innen) unterstützt dabei. Es soll geprüft werden, inwieweit hierbei im Sinne des PartMigG die Anzahl der Bewerbenden mit Migrationshintergrund festgestellt werden kann, um den Dienststellen zusätzliche manuelle Datenerfassungen zu ersparen. Auch die Seite **Chancengerechtigkeit** im Karriereportal soll weiter überarbeitet werden. Ziel ist es, die Attraktivität der Berliner Verwaltung insbesondere auch für Beschäftigte mit Migrationshintergrund weiter zu steigern und gezielt über Chancen, Unterstützungsangebote und Karrierewege zu informieren. Weiterhin wollen wir auch in Zukunft auf **öffentlichkeitswirksamen Events** auf Diversity in der Berliner Verwaltung aufmerksam machen. Zusätzlich wird eine **Broschüre** entwickelt, die den Dienststellen **praktische Tipps zum Aufbau und zur Pflege von Netzwerken und Kooperationen** mit einem relevanten Kreis von Mitwirkenden (wie bspw. migrantische Selbstorganisationen der Zivilgesellschaft mit Bezug zum Arbeitsmarkt, Beratungsstellen im Bereich Arbeitsmarkt und Menschen mit Migrationshintergrund, migrantische bzw. BiPoC-Berufsnetzwerke, Schulen (Bereich Ausbildung), Medien und Fachzeitschriften, Hochschulen sowie Jobmessen uvm.) zur Verfügung stellt. Ziel ist es, die Zugangswege für diverse Bewerbende zu erweitern und die Vernetzung mit relevanten Partnern zu stärken. Zuletzt **sollen Diversity-Aspekte** im Rahmen der **Dienstrechtsreform II** konsequent Berücksichtigung finden. Ziel ist es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass sie die Förderung von Vielfalt in der Berliner Verwaltung erleichtern.

3 Personalentwicklung – systematischer Kompetenzaufbau

Die Personalentwicklung in der Berliner Verwaltung spielt eine zentrale Rolle dabei, eine inklusive und vielfältige Arbeitskultur zu fördern. Im Rahmen des PEP 2030 streben wir an, dass alle Mitarbeitenden die für ihre Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen besitzen, um ihre Aufgaben schnell und erfolgreich zu erfüllen. Dabei ist auch Diversity ein zentraler Faktor, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale, gleiche Chancen zur Weiterentwicklung und Entfaltung ihrer Potenziale haben. Darüber hinaus ist unsere Vision eine Verwaltungskultur, in der sich alle Beschäftigten – unabhängig ihrer Diversitätsmerkmale – in einem wertschätzenden und inspirierenden Umfeld entfalten können. Ihre unterschiedlichen

Perspektiven und Potenziale sollen anerkannt und gezielt gefördert werden. Gerade in Zeiten dynamischer Veränderung, etwa durch Digitalisierung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz, ist es entscheidend, eine inklusive Weiterbildungskultur zu etablieren. Diese setzt auf lebenslanges Lernen, berücksichtigt vielfältige Lernbedarfe und ermöglicht es allen Beschäftigten, sich aktiv weiterzuentwickeln. So entsteht eine Verwaltung, in der Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern gezielt als Ressource für Innovations- und Problemlösungsfähigkeit genutzt wird. Eine vielfältige Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven und Lösungsansätze mit sich, die für die effektive Bewältigung komplexer Aufgaben unerlässlich sind. Indem wir die Talente und das Potenzial jeder einzelnen Person wertschätzen und aktiv fördern, schaffen wir eine dynamische Verwaltung, die den Herausforderungen der Zukunft proaktiv begegnet und die Vielfalt als Stärke nutzt.

3.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben



Auch im Bereich der Personalentwicklung wurden mit den Maßnahmen des ersten Diversity-Landesprogramms wesentliche Fortschritte erzielt, um die Vielfaltskompetenz in der Berliner Verwaltung systematisch zu stärken und die Mitarbeitenden gezielt auf die Anforderungen einer diversen Gesellschaft vorzubereiten. Ein zentraler Erfolg war das Rundschreiben SenFin IV Nr. 74/2021, welches die **Diversity-Kompetenz** als festen Bestandteil **in den Anforderungsprofilen** und **Beurteilungsvorschriften** verankert hat. Durch diese Empfehlung werden landesweit einheitliche Standards geschaffen, die Diversity-Kompetenz als unverzichtbare Qualifikation für die Mitarbeitenden des Landes Berlin

festlegen. Ein weiterer bedeutender Schritt war das Rundschreiben SenFin IV Nr. 24/2023, welches die Teilnahme an **Diversity-Trainings und Fortbildungen** gemäß § 11 Absatz 4 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) stärkt. Infolge dieser Maßnahme konnte die Anzahl der Trainingsangebote an der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) und an der LADS Akademie deutlich erhöht werden, um den wachsenden Schulungsbedarf in der gesamten Verwaltung zu decken. Zur gezielten Förderung verschiedener Mitarbeitengruppen wurde zudem ein **Empfehlungspapier zur zielgruppenspezifischen Personalentwicklung** (vgl. d-19/1676, Anlage 3, Produkt G) erarbeitet. Dieses Papier unterstützt die Behörden und Dienststellen dabei, passgenaue Entwicklungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen zu gestalten und so auf individuelle Bedürfnisse besser eingehen zu können. Um Führungskräfte und Personalverantwortliche gezielt im Schwerbehindertenrecht und im Umgang mit Mitarbeitenden mit Behinderungen zu schulen, wurde der „**Vortrag am Mittag“ zu den Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)**“ eingeführt. In diesem wiederkehrenden Format werden grundlegende Kenntnisse und Kompetenzen für eine inklusive Führung vermittelt und der Austausch zu inklusionsrelevanten Themen gefördert. Darüber hinaus wurde ein **Rechtsgutachten zu positiven Maßnahmen im Öffentlichen Dienst** erstellt, das den rechtlichen Rahmen und die Möglichkeiten positiver Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen aufzeigt. Dieses Gutachten bildet eine wertvolle Grundlage, zur Förderung der Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst sowie zur rechtssicheren Umsetzung von Diversity-Maßnahmen.

3.2 Woran wir aktuell arbeiten

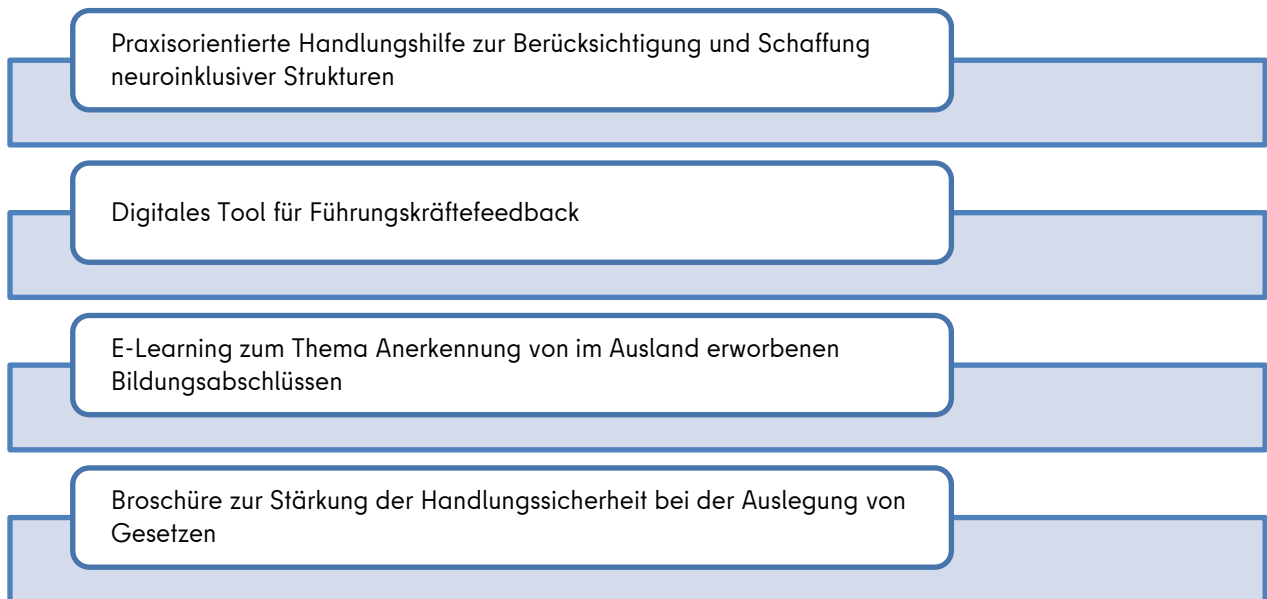


Um die Vielfaltskompetenz aller Beschäftigten nachhaltig zu stärken, soll ein **Beratungsangebot** durch Referierende der Verwaltungsakademie eröffnet werden, welches den Beschäftigten passende, bereits bestehende Kurse zur Stärkung ihrer bestehenden Kompetenzen und Funktionen nahelegt.

Es sollen neue Lernformate erschlossen werden. Ein zentraler Bestandteil dieses Vorhabens ist die **Entwicklung eines E-Learnings** zu den fachlichen und rechtlichen Grundlagen von Diversity. Das E-Learning-Modul soll Fach- und Faktenwissen sowie wichtige rechtliche Grundlagen vermitteln, die für den Arbeitskontext in der Berliner Verwaltung relevant sind. Die Inhalte umfassen zentrale rechtliche Rahmenbedingungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Partizipationsgesetz (PartMigG) sowie das Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX). Darüber hinaus soll das E-Learning die grundlegenden Konzepte und Ziele von Diversity behandeln: Was bedeutet Diversity konkret? Welche Diskriminierungsrisiken bestehen am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz? Ergänzend dazu soll auch die Qualität der Ausbildung in Bezug auf Vielfalt und Inklusion stärker überprüft und berücksichtigt werden. Hierbei sollen bestehende Instrumente wie der **Ausbildungsdiversitycheck** bekannter gemacht und genutzt werden, um eine höhere Sensibilität für Diversity Aspekte zu fördern. Das E-Learning bildet dabei nicht nur eine wichtige Grundlage, sondern wird auch gezielt

in bestehende Fortbildungsformate integriert. So eröffnet es insbesondere im Bereich der Führungskräfteentwicklung neue Möglichkeiten: Die bisher zweitägigen Diversity-Schulungen für Führungskräfte können durch das **Blended-Learning-Format** effizienter gestaltet und auf einen Präsenztage reduziert werden. Um die Vielfaltskompetenz gezielt in die Weiterbildung von Führungskräften zu integrieren, werden das E-Learning und die Blended-Learning-Formate künftig auch in die Führungskräfte-Lehrgänge der VAK Berlin eingebunden. Dies stellt sicher, dass Diversity-Themen von Anfang an im Schulungsprozess für Führungskräfte verankert sind und kontinuierlich weitergeführt werden, denn ein besonderer Schwerpunkt des systematischen Kompetenzaufbaus in der Personalentwicklung liegt auf der **Förderung von Diversity-Kompetenzen bei Führungskräften**. Ihnen wird eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung von Diversity zugeschrieben. Gemäß § 11 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) wird Diversity künftig bei mehreren strategischen Maßnahmen für Führungskräfte berücksichtigt: Bei der **Entwicklung eines Führungsleitbildes** wurde insbesondere neben den digitalen Kompetenzen auch Diversity als zentrale Kompetenz im Führungsverständnis der Berliner Verwaltung verankert. In der nun beginnenden Transfer- und Implementierungsphase soll sichergestellt werden, dass diese – ebenso wie die digitalen Kompetenzen – in allen Bereichen der Führungspraxis konsequent berücksichtigt und gelebt wird. Weiterhin sollen Kenntnisse aus der Lunch Lecture VV Inklusion behinderter Menschen und dem Rechtsgutachten zu positiven Maßnahmen im Öffentlichen Dienst direkt in die Inhalte einfließen, um praxisnahe und aktuelle Beispiele bereitzustellen. Aufgrund der ausdrücklichen Nachfrage der VAK Berlin haben wir für das Jahr 2025 zudem eine **Lunch Lecture Diversity** eingeführt, inspiriert vom erfolgreichen Format der Lunch Lecture VV Inklusion. Das Format bewies sich bereits als unkomplizierte Qualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte und umfasst eine Stunde zur Mittagszeit, um Fachthemen wie Diversity praxisnah und effizient zu vertiefen.

3.3 Was wir im Themenspeicher haben



Im Rahmen der kontinuierlichen Personalentwicklung und der Förderung einer offenen Unternehmenskultur ist ein **digitales Tool** zur Feedback-Einholung geplant, welches den Führungskräften ermöglichen soll, regelmäßiges und anonymes **Mitarbeitendenfeedback** zu ihrer Führungskompetenz unter anderem in Bezug auf ihre Diversity-Kompetenz zu erhalten. Diese Rückmeldungen sollen dabei helfen, eine reflektierte und inklusive Führungskultur zu stärken.

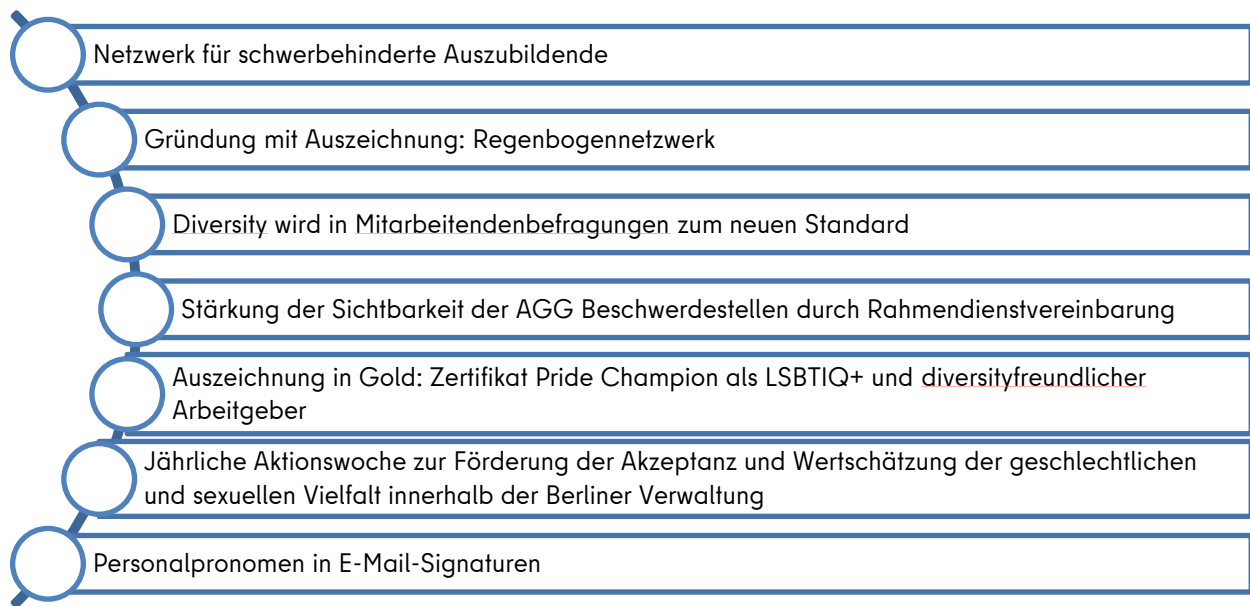
Darüber hinaus soll dieses Tool auch Praxisanleitenden zugänglich gemacht werden, um auch ihnen ein regelmäßiges Feedback zu ihrer Ausbildungs- und Führungskompetenz zu ermöglichen und somit die Qualität der Ausbildung weiter zu verbessern. Um die Berliner Verwaltung als diverse und offene Arbeitgeberin weiterzuentwickeln, sollen Menschen aus dem neurodiversen Spektrum – also Menschen mit Autismus, ADHS, Dyslexie, Dyskalkulie, Tourette-Syndrom und Hoch- oder Inselbegabung – zukünftig stärker berücksichtigt und **neuroinklusive Strukturen** geschaffen werden. Dies ist ein entscheidender Schritt, um eine gerechtere und innovativere Arbeitswelt zu schaffen, die das volle Potenzial aller Beschäftigten ausschöpft. Um Führungskräfte gezielt zu unterstützen, wird im ersten Schritt eine praxisorientierte Handlungshilfe mit Grundlagenwissen, bedarfsgerechter Unterstützung und Einsatzmöglichkeiten erstellt. Ergänzend dazu und in enger Abstimmung mit der für Integration und Migration zuständigen Abteilung soll ein E- Learning für Verwaltungsmitarbeitende zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen erstellt werden. Dabei sollen aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen, Verfahren sowie die Nutzung relevanter Datenbanken und KI-

gestützter Lösungen berücksichtigt werden. Ziel ist es, den Beschäftigten einschließlich der Nachwuchskräfte das notwendige Wissen zu vermitteln, um diskriminierungssensible Arbeitsumfelder aktiv zu fördern und Vielfalt als Stärke zu begreifen. Das Modul wird so gestaltet, dass es den Teilnehmenden einen strukturierten Einstieg in die Thematik bietet und als Grundlage für weiterführende Diversity-Trainings bei der VAK Berlin dient. Auf Basis des erstellten Rechtsgutachtens sollen die zentralen Ergebnisse in einer kurzen **Broschüre** für die Dienststellen und die Beschäftigtenvertretungen zusammengefasst werden, um die **zentralen rechtlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten** verständlich darzustellen. Diese Broschüre soll die Handlungssicherheit der Dienststellen und der Beschäftigtenvertretungen stärken und Diversity-Maßnahmen im rechtlichen Kontext klar und zugänglich erläutern.

4 Personalbindung - Arbeitgeberattraktivität

Um die Vision eines sicheren, gewaltfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes zu verwirklichen, setzt das Diversity-Landesprogramm 2.0 gezielt auf Maßnahmen, die die spezifischen Bedürfnisse einer diversen Belegschaft berücksichtigen. Ein zentrales Ziel ist die Förderung von Chancengerechtigkeit und die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Dazu gehören flexible, lebensnahe Arbeitsmodelle, New-Work-Konzepte und gesundheitliche Unterstützungsangebote, die sich an den verschiedenen Lebensphasen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren. Diversity-Dimensionen wie Gleichstellung und Inklusion werden in allen Bereichen bewusst gestärkt, um eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden gesehen und wertgeschätzt fühlen. Wir nehmen die Herausforderung an, damit die Berliner Verwaltung im Vergleich zur Wirtschaft als attraktive und diverse Arbeitgeberin bestehen kann. Das breite Spektrum an Maßnahmen zur Personalbindung und Gesundheitsförderung soll daher langfristig alle Mitarbeitendengruppen ansprechen und die Verwaltung als sicheren und inklusiven Arbeitsplatz positionieren.

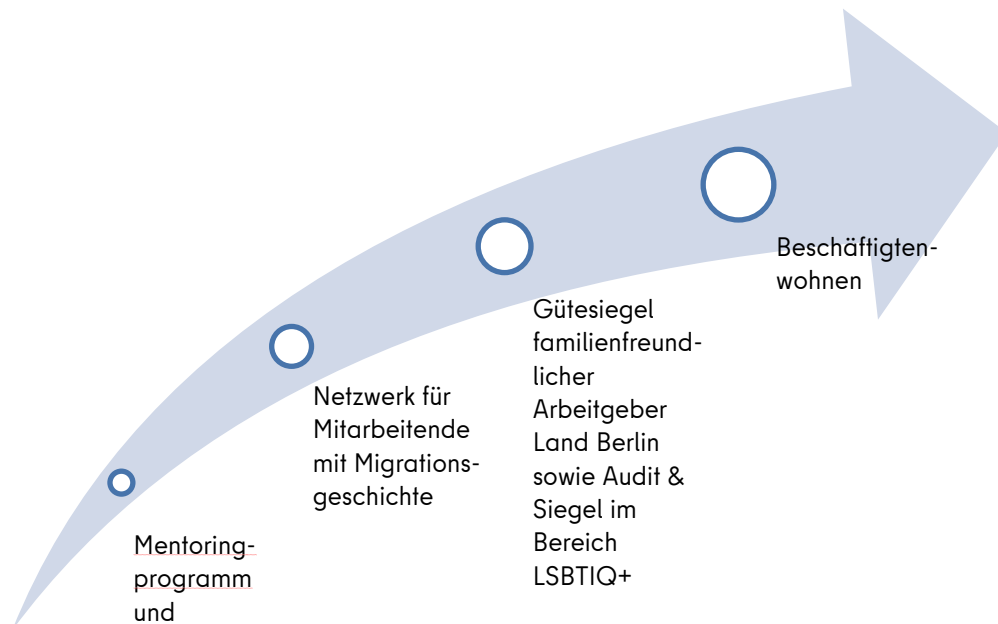
4.1 Diversity Erfolge: Was wir erreicht haben



Im Rahmen der Förderung von Diversity und Inklusion konnten mit dem ersten Diversity-Landesprogramm bereits verschiedene Initiativen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Stärkung der Personalbindung erfolgreich umgesetzt werden. So wurde ein **Netzwerk für schwerbehinderte Auszubildende** ins Leben gerufen, um diese gezielt zu unterstützen und ihnen eine inklusive Arbeitsumgebung zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde das **Regenbogennetzwerk** nicht nur gegründet, sondern im Jahr 2024 mit dem zweiten Platz des Verwaltungspreises in der Kategorie „Personalmanagement inklusive Diversity“ ausgezeichnet, was die Bedeutung der Akzeptanz und Sichtbarkeit von LSBTIQ+ Beschäftigten innerhalb der Verwaltung verdeutlicht. Erstmals wurden **Diversity-Aspekte** auch in den **Mitarbeitendenbefragungen** und dem **Standardfragebogen** aufgegriffen, um eine differenzierte Wahrnehmung der Bedürfnisse aller Mitarbeitenden gewährleisten zu können. Zudem wurde eine **Rahmendienstvereinbarung zu den AGG-Beschwerdestellen** erarbeitet, die deren Sichtbarkeit erhöhen und das Beschwerdeverfahren transparent sowie klar regeln soll. Der Erfolg aller Bemühungen wurde durch die **Auszeichnung** mit dem Zertifikat „**Pride Champion**“ in Gold gewürdigt, welches das Land Berlin als LSBTIQ+ und diversity-freundlichen Arbeitgeber auszeichnet. Außerdem findet jährlich eine **Aktionswoche** zur Förderung der Akzeptanz und Wertschätzung der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt innerhalb der Berliner Verwaltung statt. Zuletzt hat auch das Rundschreiben SenFin IV Nr. 5/2023 über die **Personalpronomen und Anrede in E-Mail-Signaturen** bewirkt, dass mehr Mitarbeitende in

der Berliner Verwaltung ihre Personalpronomen in E-Mail-Signaturen verwenden, um den respektvollen Umgang mit geschlechtergerechter Sprache weiter zu fördern.

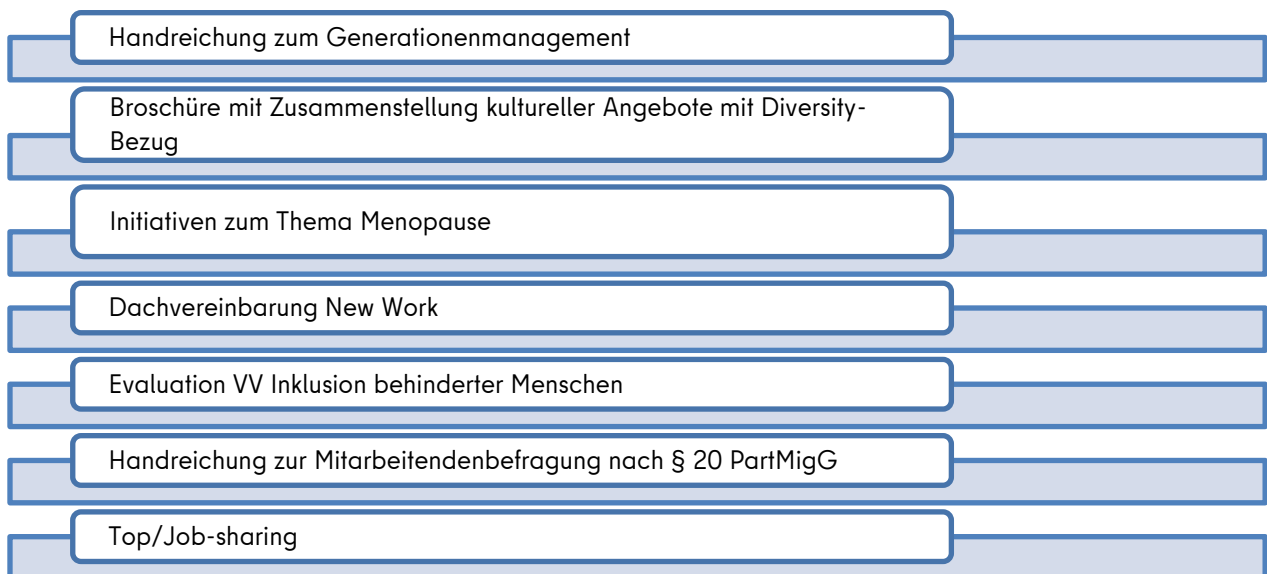
4.2 Woran wir aktuell arbeiten



Derzeit werden weitere wichtige Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie zum Schutz der Mitarbeitenden entwickelt. Ein zentrales Projekt ist die **Einführung eines Diversity-Mentoringprogrammes**, das dimensions- und behördenübergreifend konzipiert ist und sich an unterrepräsentierte Beschäftigungsgruppen richtet, wie LSBTIQ+-Beschäftigte, Beschäftigte mit Behinderungen und Beschäftigte mit Migrationsgeschichte. Ziel des Diversity-Mentoringprogramms ist es, Beschäftigte aus diesen unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen gezielt zu fördern, um mögliche Benachteiligungen auszugleichen und Chancengerechtigkeit zu schaffen. Außerdem wird ein **Netzwerk für Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte** nach dem Vorbild des bereits etablierten Regenbogennetzwerks für LSBTIQ+ Mitarbeitende aufgebaut. Die Teilnahme an Mitarbeitendennetzwerken soll aktiv ermöglicht und gefördert werden, da sie nicht nur den individuellen Austausch stärkt, sondern auch zur Weiterentwicklung der Diversity- und Netzwerkkompetenz beiträgt. Ein weiteres Projekt ist das Ausrollen des **Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin“**. Hierbei wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den einzelnen Dienststellen angestrebt, um die Berliner Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, das Arbeitsumfeld inklusiver und lebensnäher zu gestalten und damit die Beschäftigten im Landesdienst zu halten. Schließlich strebt das

Land Berlin als Arbeitgeber erneut eine externe **Diversity-Zertifizierung** des eigenen Arbeitsklimas und der bestehenden Rahmenbedingungen insbesondere auch für LSBTIQ+ Beschäftigte an. Ziel ist es, dass alle Behörden und Dienststellen die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen und die Berliner Verwaltung damit landesweit als diversity-sensible und LSBTIQ+-freundliche Arbeitgeberin positioniert ist. Darüber hinaus werden Möglichkeiten geprüft, wie das **Beschäftigtenwohnen** für bestimmte Zielgruppen an Beschäftigten im Land Berlin ausgebaut werden kann. Ziel ist es, das Land Berlin als attraktiven Arbeitgeber auch für Menschen außerhalb der Stadtgrenzen zu steigern und neue Fachkräfte für die Verwaltung anzuwerben. Im Fokus stehen dabei aktuell Nachwuchskräfte sowie auch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland, die nach Berlin kommen, um im Landesdienst oder in Landesunternehmen tätig zu werden. Es ist beabsichtigt insbesondere qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland mit dem Beschäftigtenwohnen bei der Wohnungssuche und dem Ankommen in Berlin eine besondere Unterstützung zu bieten.

4.3 Was wir im Themenspeicher haben



Um die Berliner Verwaltung als attraktive und vielfältige Arbeitgeberin weiterzuentwickeln, stehen mehrere innovative Maßnahmen im Themenspeicher, die besonders auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit ihren jeweiligen Diversity-Merkmalen eingehen. Im Bereich des **Generationenmanagements** soll eine Handreichung entstehen,

die darauf abzielt die Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen unterschiedlichen Altersgruppen in der Berliner Verwaltung zu fördern. Das Konzept des Generationenmanagements soll erläutert und die Behörden und Dienststellen mit praxisnahen Ideen und Ansätzen versorgt werden. Verschiedene Ansätze, die zur Förderung der intergenerativen Wertschätzung beitragen, wie zum Beispiel Generationen-Workshops oder **Job-Rotation-Modelle**, in denen jüngere und erfahrenere Mitarbeitende voneinander lernen, sollen zunächst in Pilotprojekten erprobt werden, bevor sie umfassend eingeführt werden. Ferner soll die Einführung von **Firmenfitness-Programmen** zur Förderung der Gesundheitsvorsorge in allen Altersgruppen geprüft werden. Zudem wird eine **Broschüre** mit einer **Zusammenstellung kultureller Angebote mit Diversity-Bezug** erstellt und den Dienststellen sowie Behörden zur Verfügung gestellt. Diese soll als Inspiration für die Gestaltung von Diversity-Tagen, Team-Events, Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflügen dienen. Enthalten sind beispielsweise Angebote wie die Yorck-Kinos zum Mongay oder das Schwule Museum, um die Vielfalt Berlins erlebbar zu machen und das Bewusstsein für diverse Perspektiven zu stärken. Auch das **Thema Menopause** betrifft eine große Gruppe von weiblichen Beschäftigten. Geplant sind daher Initiativen wie Veranstaltungen oder eine Informationsbroschüre, um Bedürfnisse wie flexible Arbeitszeiten oder Regelungen zur Telearbeit sowie zum mobilen Arbeiten sichtbar zu machen und das Thema Menopause als festen Bestandteil eines diversity-orientierten Arbeitsumfelds zu etablieren. Um Flexibilität und moderne Arbeitsformen zu fördern, wird eine **Dachvereinbarung New Work** angestrebt. Hierbei sollen Diversity Aspekte berücksichtigt werden. **Religiöse Vielfalt** ist ebenfalls ein wesentlicher Faktor für eine diversity-freundliche Verwaltung. Durch Informationen über religiöse Feiertage, etwa in Form von **Broschüren** oder Rundschreiben, soll das Bewusstsein für verschiedene Glaubensrichtungen gefördert werden. Sichtbare Hinweise, zum Beispiel in sozialen Medien auf jüdische oder muslimische Feiertage, unterstreichen die Anerkennung und Wertschätzung religiöser Vielfalt und machen die Verwaltung als Arbeitgeberin für alle Mitglieder aller Religionsgemeinschaften attraktiver. In Zusammenarbeit mit der federführenden Abteilung der SenASGIVA wird eine **Rahmendienstvereinbarung zu Transitionsrichtlinien** entwickelt, um Beschäftigten im Prozess der Transition mehr Sicherheit und Unterstützung zu bieten. Ergänzende Leitfäden sollen Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalverantwortliche zu dem Thema sensibilisieren und bei möglichen Fragen Hilfestellungen liefern. Das Ziel ist es, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität nicht geduldet werden. Darüber hinaus soll **Diversity** im Rahmen einer **Überarbeitung der Rahmendienstvereinbarungen Personalmanagement** und **Ausbildung** berücksichtigt werden, um bestehende Regelungen

weiterzuentwickeln und chancengerechte Strukturen nachhaltig zu stärken. Weiterhin sollen Diversity Themen auch bei zukünftigen Evaluationen, nach erfolgter Überarbeitung der Rahmendienstvereinbarungen, beachtet werden. Auch im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen werden weitere Schritte geplant. Die **aktuellen Verwaltungsvorschriften zur Inklusion** behinderter Menschen sollen evaluiert werden, um diese für Führungskräfte zugänglicher und anwendungsfreundlicher zu gestalten. Ein besseres Wissen um die Rechte und Bedarfe von Menschen mit Behinderungen fördert ein inklusives Arbeitsklima und unterstützt die Teilhabe aller Mitarbeitenden. In diesem Sinne wird auch die Diversität in weiteren Dimensionen in den Blick genommen: So erarbeitet die Abteilung Integration und Migration in Abstimmung mit der Abteilung Landespersonal eine **Handreichung zur Umsetzung der Mitarbeitendenbefragung** zur Situation von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte **gemäß § 20 PartMigG**. Um zeitgemäße Arbeitsmodelle wie **Job und Top- sharing** stärker zu fördern, wird die SenASGIVA federführend unter Beteiligung der SenFin dieses Konzept sowie dessen Umsetzbarkeit für die Berliner Verwaltung umfassend prüfen. Damit kommen wir der Beschlussempfehlung des Hauptausschusses vom 15.05.2024 (vgl. d19/1680) nach. Das Konzept ermöglicht Mitarbeitenden und Führungskräften, sich als Tandem eine Position flexibel zu teilen – ein Angebot, das in der Bundesverwaltung und teilweise auch in Landesverwaltungen bereits genutzt wird und das Beschäftigten aller Geschlechter Flexibilität und Arbeitszufriedenheit bietet. Ein geplantes **Modellprojekt zur Einführung von Jobsharing** wird Szenarien und praktische Anwendungswege erproben. Zur Klärung offener Fragen – insbesondere beamtenrechtlicher Fragestellungen, Ausschreibungs- und Bewirtschaftungsprozesse – finden gemeinsame Abstimmungen statt. Ziel ist eine **Arbeitsunterlage für Personalabteilungen**, die praktikable Wege für die Umsetzung aufzeigt, die Flexibilisierung von Führungsmodellen voranbringt und zur Entlastung von Führungskräften beiträgt.

Ausblick

Gemäß § 12 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) ist das Land Berlin verpflichtet, dem Abgeordnetenhaus alle fünf Jahre einen Bericht zur Umsetzung der Diversity-Maßnahmen vorzulegen. Die Abteilung Landespersonal strebt an, die Mehrheit der eng mit dem PEP 2030 verknüpften Maßnahmen bis 2030 umzusetzen. Eine frühzeitige Auswertung der Umsetzungserfolge wird empfohlen, um rechtzeitig Evaluierungs- und Optimierungsmaßnahmen vor der Entstehung des dritten Diversity Landesprogramms

sicherzustellen. Zusätzlich werden weitere Indikatoren wie Teilnahmeraten, Protokolle, entstandene Handreichungen und spezifische Produkte genutzt, um die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Diversity-Maßnahmen zu erfassen.

Mit dem Diversity-Landesprogramm 2.0 Säule Personal sind wir auf dem richtigen Weg, die Verwaltung als inklusive, chancengerechte und zukunftsfähige Arbeitgeberin zu etablieren, die auf die Vielfalt der Stadtgesellschaft eingeht und als Vorbild für eine offene und wertschätzende Arbeitskultur steht.