

Projekt “Chancen gleich(heit) prüfen - Diversity Mainstreaming für Verwaltungen”

- Kurzdarstellung -

Länder und Kommunen haben eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Diskriminierungsschutz – in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen wie auch als Anbieterinnen von Dienstleistungen für eine heterogene Bevölkerung. Sie haben eine wichtige gesellschaftliche Vorbildwirkung und sind – in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen – gesetzlich zur Vermeidung von Ungleichbehandlung aufgrund der sog. AGG-Merkmale verpflichtet.

Das Projekt zielte darauf, Verwaltungen in Länder und Kommunen bei der optimalen Umsetzung von Diskriminierungsschutz und der Herstellung von Chancengleichheit zu unterstützen. Hierzu wurden über **Feldforschungen in den Partnerverwaltungen des Projekts** *Erfahrungen* mit bestehenden Chancengleichheitsmaßnahmen sowie *Perspektiven* einer Weiterentwicklung im Sinne eines Diversity Mainstreamings erhoben und analysiert. Zudem fand in **zwei Projektworkshops** eine intensive *Auseinandersetzung* mit Bedarfen, Vorteilen und Lösungsmöglichkeiten von zielgruppenübergreifender Chancengleichheit statt. Ausgewählte Verwaltungsbeschäftigte aus den Bereichen Personalarbeit, Interessenvertretungen sowie der Facharbeit zu einzelnen Diversity-Dimensionen (bspw. Behinderten- oder Gleichstellungsbeauftragte, Abteilungs- und Referatsleitungen aus den Bereichen Integration, Gleichstellung von LGBTI oder Demographischer Wandel) hatten die Möglichkeit zu einem *Erfahrungsaustausch* sowie zur („merkmals-“ bzw. zielgruppenübergreifenden) *Vernetzung*.

Zentrales Produkt des Projekts ist eine **Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte** zur Frage wie Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen angestoßen werden können. Diese wurde auf Basis der Ergebnisse und Erkenntnisse des Projekts erstellt. Sie vermittelt Hintergrundinformationen zu Diversity im Verwaltungskontext, zeigt Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze für die Umsetzung in der Praxis auf und gibt konkrete Empfehlungen. Weitere Ergebnisse sind ein **Projektbericht**, der das Projekt und seine Ergebnisse dokumentiert sowie **zwei thematische Publikationen** zu den Themen „Diversity Mainstreaming in und durch Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Ausgewählte Anwendungsbeispiele guter Praxis aus europäischen Mitgliedsstaaten“ und „Qualitätsaspekt „Chancengleichheit“ in der Arbeit öffentlicher Verwaltung. Wegweiser zum Thema Gleiche Rechte – verschiedene Belange – zufriedenstellende Maßstäbe – passgenaue Lösungen“.

Das Projekt kam zu folgenden **Ergebnissen**:

- in Verwaltungen gibt es **viele Maßnahmen zu Chancengleichheit, aber (noch) kein umfassendes Diversity Mainstreaming**: Viele Maßnahmen sind auf einzelne oder nur wenige Diversity-Dimensionen, nicht jedoch auf sämtliche Merkmale gleichzeitig ausgerichtet. → *Sensibilisierung ist nötig, um Maßnahmen künftig zielgruppenübergreifend auszurichten.*
- **Es besteht die Notwendigkeit, sich zu vernetzen und enger zu kooperieren**: sowohl bereichs- und merkmalsübergreifend als auch zwischen der strategischen und operativen Verwaltungsebene. → *Die Vorteile einer Vernetzung von Verwaltungsbeschäftigten sowie auch mit Interessensvertretungen (ebenso wie für die Verzahnung von Maßnahmen) gilt es herauszustellen und Möglichkeiten für Vernetzung und Kooperation zu schaffen.*
- Das **Wissen über Handlungsmöglichkeiten** von Verwaltungen zum **Thema Chancengleichheit und Diversity ist sehr unterschiedlich, ebenso mangelt es an Informationen über** Lebenslagen, Benachteiligungen und Bedarfe von Zielgruppen. → *Es bedarf Wissensvermittlung und Sensibilisierung zu Diversity im Verwaltungskontext auf allen Ebenen. Insbesondere Trainings zum Aufbau von Diversity Kompetenzen sind zentral.*
- Oftmals gibt es **große und vielfältige Widerstände und Herausforderungen bei der Umsetzung** von Chancengleichheit und Diversity. → *Diese Erfahrungen können für die Planung künftiger Diversity Prozesse produktiv genutzt werden, hierfür braucht es aber Möglichkeiten zur Analyse und zum Erfahrungsaustausch.*
- **Verwaltungen verfügen aber bereits jetzt über eine Vielzahl von Möglichkeiten, um Diversity zu fördern.** → *Diese Handlungsmöglichkeiten gilt es bekannt(er) zu machen und stärker zu nutzen.*

Fazit und Ausblick: Durch das Projekt konnten Verwaltungsbeschäftigte *über Diversity informiert und ansatzweise für Chancen und Vorteile eines zielgruppenübergreifenden Ansatzes sensibilisiert werden.* Zudem wurden *verwaltungsinterne und -übergreifende Diskussionsprozesse angestoßen*, wobei die Projektbeteiligten den Erfahrungsaustausch als sinnvoll und sehr fruchtbar bewertet haben. *An diese Reflexions- und Diskussionsprozesse sowie identifizierte Handlungsbedarfe und -möglichkeiten kann nun angeknüpft werden.* Nicht zuletzt hat die Mitwirkung am Projekt insbesondere in den beteiligten Partnerverwaltungen zu *einer verstärkten Öffentlichkeit für die Themen Diskriminierungsschutz und Diversity geführt*, was als förderlich für die aktuelle und zukünftige Weiterarbeit am Thema empfunden wurde.

Das Thema Diversity Mainstreaming ist für Verwaltungen recht neu. Da sich in dem einjährigen Projekt Fragen weiterentwickelt oder neu gestellt haben, *soll der angestoßene Vernetzungsaufbau und Erfahrungsaustausch weitergeführt werden.*

Als **Folgeaktivitäten** sind vorgesehen: eine Umfrage zur Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte – mit dem Ziel der Evaluation und Ermittlung weiterer Bedarfe – sowie ein Follow-Up Workshop, um den Erfahrungsaustausch weiterzuführen und gemeinsam weitere Antworten auf Praxisfragen zu erarbeiten.

Mehr Informationen zum Projekt sowie die Projektpublikationen sind über die Internetseite der Projektträgerin [hier](#) abrufbar.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855
Juristische Erstberatung - E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen - E-Mail: poststelle@ads.bund.de

