Zentrum für Diversitätskompetenz

JAHERSBERICHT 2024

Diversitätskompetenz ausbauen & verankern!

Inhalt

Über BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz 2

Projektarbeit 2

Berlin braucht dich! NEO – Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung 2

DiFair – Gerechter Zugang zu Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige 5

Fachstelle DOKE: Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin 7

BQN Aufträge 9

Stabsstelle Kommunikation 10

Stabstelle Politik & Netzwerk 11

Über BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz

BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz steht für Chancengerechtigkeit, gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe in allen Lebensbereichen – mit einem besonderen Fokus auf Bildung, Arbeit und den Zugang zu Dienstleistungen. Unsere Beratung und Fachexpertise erstrecken sich über Berlins Grenzen hinaus und umfassen öffentliche, privatwirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Organisationen sowie die Politik.

Projektarbeit

Im Jahr 2024 wurden folgende Projekte umgesetzt oder weitergeführt:

Berlin braucht dich! NEO – Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung

Projektdauer

01.07.2023 – 30.06.2026

Zuwendung

Das Projekt „Berlin braucht dich! NEO Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung“ wird im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Berlin gefördert.

Projektbeschreibung

Das Projekt „Berlin braucht dich! NEO“ arbeitet empowermentorientiert daran, bestehende Ungleichheiten für (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrungen in Schule und Arbeitswelt abzubauen, sodass langfristig der Zugang zu Berufsorientierung, Ausbildung und Berufseinstieg und -aufstieg im Land Berlin verbessert und gefördert wird. Das Projekt ist in drei Zielbereiche gegliedert:

1. *Organisationen beim Wandel begleiten:* Wir begleiten Behörden, landeseigene Betriebe und Schulen über 12-24 Monate dabei, Diskriminierungsrisiken in der Personalarbeit systematisch abzubauen und diskriminierungskritische Kompetenzen in der Organisation zu verankern. Im Rahmen der laufenden Beratungsprozesse entwickeln wir gemeinsam mit den Organisationen nachhaltige Maßnahmen und Strukturen.

2. *Multiplikator*innen stärken:* Führungskräfte, Lehrkräfte, Berater*innen und Ausbilder*innen durchlaufen mehrmodulige Fortbildungsreihen zu Themen wie diskriminierungskritischer Personalarbeit, und empowernder Berufsorientierung. Im Rahmen von Vernetzungs-Veranstaltungen tauschen sie Erfahrungen aus und erhalten fachspezifische Materialien für ihre tägliche Arbeit.

3. *Berufsorientierung diskriminierungskritisch gestalten:* Wir beraten Träger*innen der Berufsorientierung und -beratung in strukturierten Prozessen über mehrere Monate dabei, ihre Angebote weiterzuentwickeln. Gemeinsam reflektieren wir Diskriminierungsrisiken, identifizieren Leerstellen und etablieren empowerment-orientierte, diskriminierungskritische Ansätze.

Aktivitäten im Jahr 2024

<u>Beratungen</u>

Wir haben an einem Berliner Bezirksamt eine Fortbildungsreihe für Führungskräfte zu migrationsgesellschaftlicher Kompetenz verstetigt und evaluiert. Dabei konnte erstmalig eine umfassende Messung der Wirkung vorgenommen werden, Kompetenzzuwachs in Bezug auf Wissen und Haltung wurde bei den Teilnehmenden aufgezeigt.

Bei drei weiteren Behörden und Landeseigenen Betrieben wurden Personalauswahlprozesse auf Diskriminierungsrisiken überprüft, Instrumente zur eigenverantwortlichen Förderung von Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz und Personalentwicklungsinstrumente zur besseren Besprechbarkeit dieser Kompetenz entwickelt.

Mit zwei Berliner Bildungsträgern wurde ein Handlungsleitfaden für Trainer*innen zur Gestaltung rassismuskritischer und empowernder Berufsorientierungs-Workshops

entwickelt und Berufberater*innen wurden qualifiziert zu Lebensrealitäten von Schüler*innen mit Diskriminierungserfahrungen.

Die Fachstelle PartMigG wurde weiterhin konstant fachlich begleitet. Der Fokus lag dabei auf der Entwicklung beispielhafter Maßnahmen für die Förderpläne, unter Einbezug der Bbd!-Erfahrungen aus den oben genannten Beratungen. Eine Sammlung konkreter Maßnahmen wurde erarbeitet, die die Dienststellen in ihre jeweiligen Förderpläne aufnehmen können.

Publikationen

Die Arbeit an einer 50-seitigen Fachpublikation zum Thema Diskriminierungskritische und empowernde Berufsberatung und –orientierung wurde begonnen. Sie zielt darauf, dass Fachkräfte aus den Bereichen Berufsberatung und –orientierung Diskriminierungen im Übergang Schule – Beruf und die eigene professionelle Rolle reflektieren lernen. Sie liefert außerdem Praxisansätze für eine diskriminierungs-kritische Begleitung (junger) Ratsuchender und wird Ende 2025 veröffentlicht.

Workshops

Wir haben Inputs und Impulse zu diskriminierungskritischer Berufsorientierung, Diversität in der Personalarbeit und Ausbildung und zum Thema Bildungsgerechtigkeit eingebracht – bei Jugendberufsagenturen, im Landesauschuss für Berufsbildung, bei der IHK Berlin Jugendberufsagenturen, im Landesauschuss für Berufsbildung, bei der IHK Berlin und im International Rescue Committee.

DiFair – Gerechter Zugang zu Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige

Projektdauer

15.10.2023 – 15.10.2026

Zuwendung

Das Projekt „DiFair – Gerechter Zugang zu Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige" wird aus Mitteln der Europäischen Union (Asyl-, Migrations- und Integrationsfond AMIF) und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert.

Projektbeschreibung

Das Projekt „DiFair – Gerechter Zugang zu Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige" ist eine Zusammenarbeit zwischen BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz und dem Migrationsrat Berlin e.V. Das Projekt zielt darauf ab, strukturelle Zugangsbarrieren in Bürger*innendiensten, sozialen Diensten für Kinder und Familie sowie im Gesundheitswesen abzubauen. Dies soll die Chancengerechtigkeit für Menschen mit Migrationserfahrung verbessern.

Wir setzen auf den Austausch zwischen Migrant*innenselbstorganisationen und Vertreter*innen der Aufnahmegesellschaft, unterstützt durch Fortbildungen und diskriminierungskritische Prozessbegleitungen für Dienstleistungsanbieter*innen.

Unsere kooperierenden Migrant*innenselbstorganisationen sind: Club Dialog e.V., Sources-d'Espoir e.V., Al-Huleh e.V., Kurdisches Zentrum e.V., und Feministisches Zentrum für Migrant*innen e.V.

Aktivitäten im Jahr 2024

Beratungen

In der zweiten Hälfte des Jahres wurden Erstberatungen (Auftragsklärungen) mit 6 Berliner Organisationen durchgeführt, um das Ziel der Prozessbegleitung zusammen zu erörtern und festzulegen. Folgende Ziel wurden festgelegt:

- Entwicklung eines Mainstreaming-Ansatzes, um die Qualität der Migrationsberatung

für Drittstaatsangehörige zu verbessern

- Strukturelle Verankerung von Hilfsmitteln, die die Kommunikation zwischen Fachkräften und Patient*innen im Krankenhaus verbessern
- Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe durch eine kultursensible Überprüfung und Anpassung von Curricula für Erzieher*innen
- Anpassung der Dienstleistungen an die spezifischen Lebenslagen von Sexarbeiter*innen mit Drittstaatsangehörigkeit unter Berücksichtigung der vielfältigen Bedürfnisse der Zielgruppe
- Überprüfung und Anpassung des Beratungsangebots eines Familienservicebüros an die spezifischen Bedarfe von Drittstaatsangehörigen
- Anpassung der Angebote eines Familienzentrums an die vielfältigen Bedarfe von Drittstaatsangehörigen und Bekanntmachung dieser

Workshops

Wir haben Fachinputs gehalten und Workshops durchgeführt zu den Themen „Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige", „Zugangsbarrieren zum Gesundheitswesen für Menschen mit Rassismuserfahrungen" und „Barrieren im Zugang zu Dienstleistungen für Menschen mit Migrationsgeschichte aus diskriminierungskritischer Perspektive".

Vier eintägige Inhouse-Schulungen wurden durchgeführt bei drei dienstleistenden Organisationen, die eine Prozessbegleitung mit DiFair mitmachen. Die Schulungen verfolgen das Ziel, den Prozessgruppen eine Sensibilisierung zum Thema Antidiskriminierung, Rassismus und Diversität vor Beginn des Prozesses anzubieten und damit eine gemeinsame Sprache und Basis zu schaffen.

Veranstaltungen

Die Kick-Off-Veranstaltung fand am 23. April 2024 im Aquarium (Südblock) statt, an der insgesamt 44 Personen teilnahmen. Die zentralen Themen der Veranstaltung umfassten die Herausforderungen von Drittstaatsangehörigen im Bereich der Bürger*innendienste, sozialen

Diensten für Kinder und Familien sowie im Gesundheitswesen.

Am 10. Oktober 2024 fand der erste Runde Tisch unter dem Titel „Im Dialog: Kritische Perspektiven auf Dienstleistungen in einer diversen Migrationsgesellschaft" im Baumhaus Wedding statt. An der Veranstaltung nahmen 27 Personen teil, darunter Vertreterinnen aller kooperierenden MSOs sowie Vertreterinnen aus sechs Organisationen, die im Rahmen von DiFair die Prozessbegleitung durchführen. Thematisch lag der Fokus auf folgenden Punkten: Sprache und Migration, spezifische Zugangsbarrieren für Drittstaatsangehörige und mögliche rechtliche Spielräume bei Dienstleistungen, interkulturelle Öffnung versus gerechte Gestaltung von Dienstleistungen, Integrationsansatz versus intersektionales Verständnis.

Fachstelle DOKE: Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin

Projektdauer

15.10.2023 – 15.10.2026

Zuwendung

Das Projekt „Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin" wird finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Projektbeschreibung

Die Fachstelle Diversitätsorientierte Organisations- und Kompetenzentwicklung im Land Berlin (kurz: Fachstelle DOKE) ist ein Projekt von BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz und wird von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung gefördert. Unser Ziel ist es, die Berliner Bezirks- und Senatsverwaltungen in ihren dezentralen Diversity-Vorhaben zu unterstützen, basierend auf dem Diversity-Landesprogramm, § 11 des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) sowie den einschlägigen Rahmendienstvereinbarungen nach AGG und LADG. Die Fachstelle bietet anlassbezogene und prozessorientierte Beratung, um die selbstgesteckten Diversity-Ziele der öffentlichen Verwaltung umzusetzen.

Aktivitäten im Jahr 2024

Tools

- Anatomie der Widerstände in Diversity-Prozessen - BQN - Zentrum für Diversitätskompetenz (veröffentlicht 2023, beworben 2024)
- Umgang mit Widerständen - Ein Praxisleitfaden für Veränderungsagent*innen* - BQN - Zentrum für Diversitätskompetenz (veröffentlicht und beworben 2024)

Beratungen

Im Rahmen der Tätigkeit der Beratungsstelle wurden in vier Berliner Bezirks- und zwei Senatsverwaltungen Workshops oder Fachberatungsaufträge zu Themen wie diskriminierungskritische Personalarbeit, Gelingensfaktoren von diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozessen, Maßnahmenentwicklung für Diversity-Strategie, institutionelle Kommunikation zu Diversity-Vorhaben durchgeführt. Darüber hinaus fanden zwei behördenübergreifende Workshops zu folgenden Themen statt:

- Anatomie der Widerstände in Diversity-Veränderungsprozessen
- Impulse & Instrumente: Arbeit in Diversity AGs wirkungsvoll gestalten

Im Rahmen des Beratungsthemas AD-Beschwerdestrukturen wurden in einem Berliner Bezirksamt, einem Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin und zwei Senatsverwaltungen Beratungen zu Themen wie Ausgestaltung, Befugnissen von und Zusammenarbeit innerhalb von Beschwerdestellen sowie Ablauf und Gestaltung von Beschwerdeverfahren. Darüber hinaus fanden zwei Grundlagen-Workshops für Beschwerdestellen zu folgenden Themen statt:

- Einführung in organisationsinterne AD-Beschwerdestrukturen
- Einführung in die Arbeit von LADG-Beschwerdestellen

Prozessbegleitung

Im Rahmen der Prozessbegleitung wurden zwei langfristige Kooperationspartnerschaften mit einem Bezirksamt und einer Senatsverwaltung sowie eine phasenorientierte Prozessbegleitung

mit einer nachgeordneten Behörde unterschrieben. Die phasenorientierte Prozessbegleitung wurde 2024 abgeschlossen, die langfristigen Prozessbegleitungen starteten in 2024 und werden in 2025 abgeschlossen.

Weiterbildung

In 2024 erhielt BQN den Zuschlag von der LADS eine Weiterbildung zur*zum Diversity-Multiplikator*in im Dienstleistungsbereich für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung umzusetzen. Dieses Projekt wurde als weitere Säule in der Fachstelle DOKE angedockt, da in diesem Projekt bereits Zugänge zur Zielgruppe bestehen. Im September 2024 begann die konzeptionelle und administrative Planung der Weiterbildungsreihe, eine Informationsveranstaltung für Verwaltungsmitarbeitende zur Weiterbildungsreihe wurde umgesetzt und ein Interessensbekundungsverfahren wurde entwickelt und initiiert.

Vernetzung & Fachstellen-Beratung

In 2024 wurden insgesamt neun Vernetzungs- und Fachstellen-Beratungs-Formate umgesetzt, u.a. mit der LADS, der Leitstelle Diversity, der LADG-Ombudsstelle sowie verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie dem advd, Migrationsrat Berlin, Grund-Bildungs-Zentrum, Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, chronische Erkrankung, LIGA Fachausschuss Existenzsicherung und Armutsbekämpfung und RAA zu Themen Verwaltungsleistungen sowie Personalmanagement im Rahmen des Diversity-Landesprogramms und AD-Beschwerdestrukturen im Land Berlin. Darüber hinaus war die Fachstelle DOKE mit einem aktiven Beitrag zum Thema "Kunst und Handwerk der Vernetzung" auf der Fachtagung und dem wissenschaftlichem Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz "Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken" vertreten.

BQN Aufträge

In 2024 haben die privatwirtschaftlichen Angebote bei BQN eine Dynamik entwickelt – zwar immer noch überschaubar, trotzdem der Anfang einer größeren Kurve. Ohne aktives Marketing zu betreiben haben uns insgesamt 61 Anfragen erreicht – mehr als jemals zuvor. 26 Angebote haben wir daraufhin erstellt, als 15 resultierte ein Auftrag.

Angefragt wurden diskriminierungskritische Organisationsentwicklungen, Workshops und

Beratungen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung sowie Moderationen und Inputs. Die Anfragen kamen zumeist aus der Verwaltung, aus Hochschulen, aus dem Kunst- und Kulturbereich, von Sozialen Trägern, Verbänden und Stiftungen sowie von Zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Diese Entwicklung hat uns darin bestärkt, den Teil des Zweckbetriebes systematisch auszubauen. Wir haben in 2024 damit begonnen, die BQN Aufträge als Teil der Organisationsstrategie auszuformulieren.

Stabsstelle Kommunikation

Die Stabsstelle Kommunikation hat im vergangenen Jahr daran gearbeitet, BQN nach außen einheitlich und professionell zu präsentieren. Dabei ging es nicht nur um die eigene Darstellung, sondern auch darum, die verschiedenen BQN-Projekte bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen sowie in den Projekten produziertes Wissen der Öffentlichkeit als Downloads zur Verfügung zu stellen.

Der größte Meilenstein war der Launch der neuen Webseite bqn-berlin.de. Als zentrale Anlaufstelle zeigt sie, wer BQN ist, wofür das Zentrum für Diversitätskompetenz steht und welche Angebote es gibt. Die neue Seite ist Teil der überarbeiteten Corporate Identity und macht die Arbeit von BQN für alle Zielgruppen zugänglich.

Neben der Webseite ist BQN jetzt auch auf Instagram und weiterhin auf LinkedIn aktiv. Hier berichten die einzelnen Projekte regelmäßig über ihre Arbeit und Erfolge. Damit alle Beiträge erkennbar zu BQN gehören, hat jedes Projekt ein eigenes Design bekommen, das zur Gesamtmarke passt. Insgesamt sind so 124 Posts entstanden, die Einblicke in die vielfältige Arbeit geben.

Auf der Webseite selbst wurden 19 ausführliche Artikel veröffentlicht, die einzelne Projektaktivitäten eingehender beleuchten. Zusätzlich hat die Stabsstelle drei praktische Tools grafisch aufbereitet und für das Projekt DOKE ein Dossier koordiniert, dessen erster Entwurf nun vorliegt.

Stabstelle Politik & Netzwerk

Die Stabsstelle Politik und Netzwerk unterstützt die Organisation und ihre Projekte in allen politischen und netzwerkbezogenen Belangen. Ziel ist es, politische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, relevante Akteur*innen einzubinden und die strategische Positionierung von BQN als Zentrum für Diversitätskompetenz zu stärken. Dazu gehören die kontinuierliche Begleitung der Projekte, die fachpolitische Einordnung und Aufbereitung von Ergebnissen sowie der Ausbau strategischer Partnerschaften.

Im Jahr 2024 lag ein besonderer Schwerpunkt auf der strukturierten Verankerung politischer Perspektiven in der Organisations- und Projektarbeit sowie der aktiven Mitgestaltung zentraler Debatten zur diskriminierungskritischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik in Berlin und bundesweit.

Strategische Kooperationen und politische Einbindung

Die Stabsstelle hat bestehende Kooperationen vertieft und neue Partnerschaften aufgebaut. Besonders intensiv war die Zusammenarbeit mit drei relevanten Institutionen: Zedela, advd und dem Migrationsrat Berlin. Im Mittelpunkt dieser Kooperationen standen die zentralen Fragen: Wie kann die Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gestaltet werden? Wie lassen sich Förderstrukturen für diskriminierungskritische politische Bildung sichern? Und wie kann allen Menschen in einer Migrationsgesellschaft ein sicherer Zugang zu diskriminierungskritischen Dienstleistungen ermöglicht werden?

Insgesamt nahm die Stabsstelle an 43 externen Veranstaltungen teil, darunter Fachgespräche im Abgeordnetenhaus sowie bundesweite Fachtagungen zu den Themen Antidiskriminierung, Entwicklung einer diversitätsgerechten Fachkräftestrategie, diskriminierungskritische Organisations- und Schulentwicklung und zu aktuellen politischen sowie rechtlichen Entwicklungen. Bei sechs Veranstaltungen war die Stabsstelle zudem mit eigenen Beiträgen (Moderation, Input, Workshop) vertreten, unter anderem zu den Themen diskriminierungskritischer Übergang Schule–Beruf, Diversität in der Berufsorientierung und Strategien für eine vielfaltsgerechte Fachkräftesicherung.

Darüber hinaus führte die Stabsstelle vier politische Gespräche mit Abgeordneten, darunter mit Orkan Özdemir (SPD), Elif Eralp (Die Linke), Katharina Senge (CDU) sowie Sebastian Walter und Tuba Bozkurt (Bündnis 90/Die Grünen). Im Mittelpunkt der Gespräche standen

die Arbeit von BQN sowie aktuelle politische Entwicklungen in den Bereichen Antidiskriminierung, Teilhabe und chancengerechte Arbeits- und Bildungspolitik.

Verwaltungsdialog

Die Stabsstelle koordinierte und beteiligte sich an acht Gesprächen mit Zuwendungsgeber*innen und relevanten Verwaltungsstellen, darunter die Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung (LADS), die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sowie die Fachstelle Diversity. Dabei ging es um strategische Abstimmung, Wissenstransfer und die Weiterentwicklung diskriminierungskritischer Strukturpolitik.

Interne Wissens- und Strategiearbeit

Zur Stärkung der politischen Kompetenz innerhalb der Organisation wurde ein neues, bereichsübergreifendes Austauschformat etabliert: Lunch & Netzwerk.
Im Jahr 2024 standen dabei Themen wie der Umsetzungsstand des PartMig-Gesetzes im Land Berlin sowie praxisorientierte Skillsharing-Formate, etwa zur Entwicklung projektbezogener Stakeholder-Mappings, im Fokus.

Die Stabsstelle unterstützte die Projekte zudem bei der Entwicklung von Akquisestrategien, politischen Transferkonzepten und bei der inhaltlichen Schwerpunktsetzung für Veranstaltungen. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wurde darüber hinaus ein neuer Projektantrag konzipiert, koordiniert und erfolgreich eingeworben.