



**Dokumentation und Empfehlungen der  
Prozessbegleitung zur Initiierung der  
Entwicklung eines Berliner  
Bezirksaktionsplans gegen Rassismus und  
ethnische Diskriminierung**

**von Christiane Howe und Alexander Klose**

**Projekt  
“ECAR – European Cities against Racism”**



Senate Department  
for Labour, Integration  
and Women's Issues

Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung



Zentrum Technik und Gesellschaft



**Diese Publikation wurde im Rahmen des Projektes "ECAR –EUROPÄISCHE STÄDTE GEGEN RASSISMUS– Städte in der Verantwortung Rassismus nachhaltig zu bekämpfen" entwickelt.**

Für die Entwicklung dieser Broschüre sind die Folgenden verantwortlich:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Projektleitung):

Stanislawa Paulus, Sonja Dudek

BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (Projektkoordination):

Christian Prange

Die Prozessbegleitung der Initiierung eines Berliner Bezirksaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung unter Leitung von Christiane Howe, Zentrum Technik und Gesellschaft (TU Berlin) Hardenbergstr. 16- 18, Sekr. HBS1 - 10623 Berlin - [www.ztg.tu-berlin.de](http://www.ztg.tu-berlin.de) durchgeführt.

## Impressum

Herausgeber:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Landesstelle für Gleichbehandlung –gegen Diskriminierung

Oranienstraße 106 | 10969 Berlin

[www.berlin.de/lads](http://www.berlin.de/lads)

E-Mail: [antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de](mailto:antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de)

Redaktion : Stanislawa Paulus

V. i. S. d. P

Pressestelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Autorin und Autor der Dokumentation sind Christiane Howe und Alexander Klose.

Die Inhalte und Schlussfolgerungen dieser Dokumentation spiegeln nicht notwendigerweise die Position der LADS wieder.

Weitere Informationen zum Projekt sind im Internet verfügbar unter

<http://www.eu-ecar.eu>. Eine PDF-Version dieses Dokuments ist zum download verfügbar.

## Disclaimer

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Fundamental Rights and Citizenship Programms der Europäischen Union finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein die Herausgeberin; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben



## Inhalt

<b>Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Die Bedeutung der Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung für die Berliner Verwaltung .....</b>	<b>8</b>
2.1 Rassismus und ethnische Diskriminierung .....	8
2.2 Diskriminierungsformen .....	9
2.3 Der Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR).....	9
<b>3 Initiierung der Entwicklung von Berliner Bezirksaktionsplänen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung .....</b>	<b>10</b>
3.1 Die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans auf Bezirksebene.....	10
3.2 Vorgehen und Methodik der Initiierung und Unterstützung der Prozesse in den Bezirken .....	11
3.2.1 Interviews/Einzelgespräche mit bezirklichen Migrations- und Integrationsbeauftragten .....	12
Zur Rolle der Bezirksbeauftragten für Integration und Migration .....	12
Das problemzentrierte Interview .....	12
3.2.2 Fokusgruppen .....	13
<b>4 Konkrete Prozesse und Ergebnisse in den Bezirken (alphabetisch nach Bezirken geordnet) .....</b>	<b>15</b>
4.1 Charlottenburg-Wilmersdorf.....	15
4.1.1 Soziostrukturelle Eckdaten .....	15
4.1.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	16
4.1.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	16
4.1.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	17
4.1.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	17
4.2 Friedrichshain-Kreuzberg.....	18
4.2.1 Soziostrukturelle Eckdaten .....	18
4.2.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	18
4.2.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	19
4.2.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen (Auswahl) .....	19
4.2.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	20

4.3	Lichtenberg .....	21
4.3.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	21
4.3.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	21
4.3.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	22
4.3.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	22
4.3.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	23
4.4	Marzahn-Hellersdorf.....	24
4.4.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	24
4.4.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	24
4.4.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	25
4.4.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	25
4.4.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	25
4.5	Mitte .....	26
4.5.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	26
4.5.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	26
4.5.3	Beschreibung des Prozesses .....	27
4.6	Neukölln.....	28
4.6.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	28
4.6.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	28
4.6.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	29
4.6.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	30
4.6.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	31
4.7	Pankow .....	33
4.7.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	33
4.7.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	33
4.7.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	34
4.7.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	34
4.7.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	35
4.8	Reinickendorf.....	36
4.8.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	36
4.8.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	36

4.8.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	36
4.8.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	37
4.9	Spandau .....	38
4.9.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	38
4.9.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	38
4.9.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	38
4.9.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	39
4.9.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	40
4.10	Steglitz-Zehlendorf .....	41
4.10.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	41
4.10.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	41
4.10.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	42
4.10.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	42
4.10.5	Beschreibung der Prozesse und Ergebnisse .....	43
4.11	Tempelhof-Schöneberg .....	44
4.11.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	44
4.11.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	44
4.11.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	45
4.11.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	45
4.11.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	46
4.12	Treptow-Köpenick.....	47
4.12.1	Soziostrukturelle Eckdaten .....	47
4.12.2	Politische und verwaltungstechnische Struktur .....	47
4.12.3	Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung.....	48
4.12.4	Geplante oder durchgeführte Maßnahmen .....	49
4.12.5	Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse .....	49

**5 Zusammenfassung, Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, die sich aus der Prozessbegleitung heraus für die Weiterentwicklung von Bezirksaktionsplänen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ableiten lassen ..... 50**

5.1	Institutionelle Rahmenbedingungen .....	50
-----	---	----

5.2	Der Ansatz: Fokusgruppen.....	50
5.3	Rassismus und Diskriminierung als erklärungsbedürftige Konzepte.....	51
5.4	Rassismus als strukturelles Problem.....	52
5.5	Ressourcenknappheit der Bezirksverwaltungen .....	53
5.6	Sprache und Kommunikation .....	53
5.7	Schulungen, Trainings und Fortbildungen .....	53
5.8	Beschwerdemöglichkeiten.....	54
<b>6</b>	<b>Empfehlungen für die Einbeziehung der Zivilgesellschaft.....</b>	<b>54</b>

# 1 Einleitung

Berlin ist eine Metropole, die sich durch Vielfalt auszeichnet. In Berlin leben insgesamt 3,4 Millionen Menschen. Diese haben Wurzeln in über 190 Staaten und in Berlin sind mehr als 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften aktiv. Der Berliner Senat sieht in dieser Vielfalt Chancen, Herausforderungen und Verpflichtungen zugleich. Im Berliner Motto „Be Diverse - Be Berlin“ kommt die Zielsetzung zum Ausdruck, die Vielfalt in Bezug auf ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, in Bezug auf Alter, Menschen mit und ohne Behinderungen ebenso wie die Vielfalt sexueller Identitäten anzuerkennen, die Gleichbehandlung aller Geschlechter zu gewährleisten und sich konsequent für eine Kultur der Antidiskriminierung einzusetzen. Ein wichtiges Handlungsfeld zur Förderung einer wertschätzenden Kultur des Zusammenlebens ist die Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung. Bereits in der Vergangenheit hat sich die Berliner Verwaltung in vielen Handlungsfeldern (z.B. Städtekoalition gegen Rassismus und Diskriminierung; Charta der Vielfalt, Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus) aktiv gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung engagiert. Mit dem im März 2011 vom Berliner Senat beschlossenen „Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen“<sup>1</sup> (LAPgR) verstärkt das Land Berlin diese Bemühungen. Für den Senat koordiniert die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die Umsetzung und Weiterentwicklung des LAPgR.

In dem Wirken auf eine wertschätzende Kultur des Zusammenlebens kommt den Berliner Bezirken eine Schlüsselrolle zu, denn es sind die Kieze und Nachbarschaften, die Schulen, Jugendclubs und Vereine, das lokale Gewerbe, das kulturelle Leben ‚vor Ort‘ in denen die Vielfalt ‚zu Hause‘ ist. Im Januar 2012 hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) mit den Bezirksverwaltungen der Prozess begonnen, den Landesaktionsplan gegen Rassismus (LAPgR) und ethnische Diskriminierung auf die Bezirksebene zu übertragen und gemeinsam einen Bezirksaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (BAPgR) zu entwickeln. Dieser Prozessbeginn wurde durch das EU-geförderte transnationale Projekt „ECAR – Europäische Städte gegen Rassismus – Städte in der Verantwortung Rassismus nachhaltig zu bekämpfen“<sup>2</sup> ermöglicht. Dieses Projekt wurde im Rahmen des Fundamental Rights and Citizenship Programms durch die Generaldirektion Justiz der EU gefördert.

Die LADS leitete dieses ECAR Projekt vom Mai 2011 bis April 2013. Zielsetzung des Projekts war es, die Wirkung und Nachhaltigkeit lokaler Strategien und Maßnahmen gegen Rassismus zu verbessern. Im Austausch mit fünf europäischen Partnerstädten wurden verschiedene lokale Ansätze der Städte Madrid, Graz, Botkyrka, Växjö und Berlin beleuchtet und in Hinblick auf ihre Übertragbarkeit im europäischen Kontext analysiert.<sup>3</sup>

Um eine solche Analyse zu ermöglichen, wurde der Berliner Ansatz zur Initiierung der Ausweitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung auf die Bezirke wissenschaftlich begleitet und dokumentiert<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist einsehbar unter:

<http://www.parlament-berlin.de/ad0s/16/IIIPlen/vorgang/d16-3969.pdf>

<sup>2</sup> Die Projektwebsite ist einsehbar unter: <http://www.eu-ecar.eu>

<sup>3</sup> Die Ergebnisse dieses Projekts und eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Ansätze der Partnerstädte finden sich in der Broschüre: „Good Practice Ansätze – Wege Ihrer Stadt Rassismus nachhaltig zu bekämpfen“ herausgegeben von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“. Einsehbar unter: <http://www.eu-ecar.eu/fileadmin/redaktion/ecar/Dissemination/Good-Practice-Ansaetze-Wege-Ihrer-Stadt-Rassismus-zu-bekaempfen.pdf>

<sup>4</sup> Weitere Ansätze, die Berlin im Rahmen des ECAR Projekts verfolgt hat waren:

Diese vorliegende Dokumentation gibt Auskunft über die Zielsetzungen und Hintergründe der Ausweitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung auf die Berliner Bezirke, beschreibt das Vorgehen des Prozessbegleiteams und fasst abschließend die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Perspektive der Prozessbegleitung unter der Leitung von Christian Howe vom Zentrum Technik und Gesellschaft der Technischen Universität Berlin zusammen.

Aufbauend auf diese Ergebnisse hat die LADS in einer gesonderten Publikation eine Handreichung für die Bezirke zusammengestellt, in der Handlungsfelder und –möglichkeiten zur Bekämpfung von Rassismus und ethnische Diskriminierung systematisiert und bezirksübergreifend aufgearbeitet wurden. Im Ausblick dieser Handreichung werden Empfehlungen formuliert, die sowohl aus diesem Begleitprozess abgeleitet werden konnten als auch aus der Reflexion im Rahmen der transnationalen Städtekooperation heraus formuliert wurden<sup>5</sup>.

## 2 Die Bedeutung der Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung für die Berliner Verwaltung

### 2.1 Rassismus und ethnische Diskriminierung

Rassismus und ethnische Diskriminierung sind in Deutschland durch die Verfassung (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG, für Berlin: Art. 10 Abs. 2 VvB) und das Bundesrecht (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verboten. Eine Definition rassistischer Diskriminierungen findet sich jedoch im deutschen Recht nicht. Das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“<sup>6</sup> vom 7. März 1966 (BGBl. 1969 II S. 961) definiert in Art. 1 Abs. 1 „Rassendiskriminierung“ als „jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen,

- 
- Die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung in Zusammenarbeit mit Senatsverwaltung und Zivilgesellschaft. Siehe hierzu o.g. Broschüre „Good Practice Ansätze“
  - Die Durchführung von Empowermenttrainings für von Rassismus betroffene Gruppen. Siehe ebd.
  - Die Produktion von Kampagnenvideos gegen Rassismus. Siehe hierzu: <http://www.eu-ecar.eu/index.php?id=107>

<sup>5</sup> Diese Handreichung „Berliner Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung. Ergebnisse und Empfehlungen zur Ausweitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung auf die Bezirke“ ist einzusehen über [www.eu-ecar.eu](http://www.eu-ecar.eu) und zu beziehen über: [broschuerenstelle@seniaf.berlin.de](mailto:broschuerenstelle@seniaf.berlin.de)

<sup>6</sup> Im Text wird der offizielle deutsche Titel des Abkommens zitiert. In diesem Kontext soll darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Gesetzestexten und internationalen Menschenrechtsdokumenten kritisiert wird (vgl. Cremer, Hendrik (2008): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Policy Paper Nr. 10 des Deutschen Instituts für Menschenrechte. Bielefeld. Einsehbar über: [http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/488/d81\\_v1\\_file\\_48b3bc51eb1d9\\_pp\\_rasse.pdf](http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/488/d81_v1_file_48b3bc51eb1d9_pp_rasse.pdf). Auch diese Kritik ist nicht unwidersprochen geblieben (vgl. Barskanmaz, Cengiz (2011): „Rasse - Unwort des Antidiskriminierungsrechts?“, Kritische Justiz 2011, S. 382-389.

wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“<sup>7</sup>

Rassistische Ideologien unterteilen Menschen in homogene Gruppen, die als höher- bzw. minderwertig angesehen werden. Neben biologistischen Erklärungsmustern („Rassenkonstruktionen“) werden heute zunehmend (angebliche) kulturelle Unterschiede als Konstruktion und zur Begründung der Abgrenzungen und Abwertung herangezogen. Anknüpfungspunkte sind dementsprechend insbesondere die (wahrgenommene) Hautfarbe, die (zugeschriebene) ethnische Herkunft, Sprache oder Religion.

## 2.2 Diskriminierungsformen

Neben unmittelbarer Diskriminierung verbietet das deutsche Recht im Anschluss an das Recht der Europäischen Union auch mittelbare Diskriminierungen als Folge vermeintlich neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die zu Benachteiligungen bestimmter Personen oder Gruppen führen können. Rassistische und ethnische Diskriminierung lässt sich dort als „strukturell“ beschrieben, wo es nicht (nur) um die Benachteiligung im Einzelfall, sondern um die ungleiche Definitionsmacht von „Normalität“ z.B. im Rahmen der demokratischen Partizipation geht.<sup>8</sup> Mehrdimensionale Diskriminierung beschreibt rassistische Diskriminierungen, die sich insbesondere mit solchen aufgrund des sozialen Status, des Familienstandes, des Aufenthaltsstatus, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, oder der sexuellen Identität überschneiden.

## 2.3 Der Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR)

Im März 2011 hat der Berliner Senat den „Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen“<sup>9</sup> (LAPgR) beschlossen. Mit der Entwicklung und dem Beschluss des Berliner Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung setzt der Berliner Senat eine Empfehlung des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen um. 2009 übernahm die „Landesstelle für Gleichbehandlung –gegen Diskriminierung“ (LADS) die Federführung und begann mit dem Entwicklungsprozess. Dabei wurde von den Senatsverwaltungen unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft ein Maßnahmenpaket entwickelt, das zum einen Antirassismus-Maßnahmen der Senatsverwaltungen (16. Leg. Periode) mit rund 50 Einzelmaßnahmen enthielt. Zum anderen beinhaltet es Empfehlungen der Zivilgesellschaft zu erforderlichen Maßnahmen und Initiativen sowie die Stellungnahmen der Senatsverwaltungen zu diesen Empfehlungen. Kernziel des LAPgR ist es, auch auf Ebene der Verwaltungen zur Prävention und weiteren Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung beizutragen. Der Focus liegt auf der Sensibilisierung für Strukturen, die zur Diskriminierung beitragen, und auf der Änderung dieser Strukturen durch die Verwaltung. Der LAPgR enthält folgende Ziele:

- Sensibilisierung von Verwaltungsmitarbeitenden für Rassismus und ethnische Diskriminierung
- Förderung des Dialogs zwischen Bevölkerung und Verwaltung
- Verbesserung des Zugangs zu Verwaltungsleistungen für Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund

---

<sup>7</sup> [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/ICERD/icerd\\_de.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_de.pdf)

<sup>8</sup> Vgl. zum Ausschlusskriterium Staatsangehörigkeit: Foljanty in: Foljanty/Lembke (Hg): Feministische Rechtswissenschaft, 2. Auflage 2012, S. 289f.

<sup>9</sup> Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist einsehbar unter: <http://www.parlament-berlin.de/ad0s/16/IIIPlen/vorgang/d16-3969.pdf>

- Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung
- Erhellung des Dunkelfeldes in Bezug auf Diskriminierungen.

2012 begann die Phase der Weiterentwicklung, diese hat die weitere Begleitung der Umsetzung auf Senatsverwaltungsebene als auch den Beginn der Entwicklung von Aktionsplänen auf den 12 Bezirksebenen zum Gegenstand.

### **3 Initiierung der Entwicklung von Berliner Bezirksaktionsplänen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung**

#### **3.1 Die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans auf Bezirksebene**

In den Berliner Bezirken werden vielfältige, durch Bundesprogramme unterstützte Maßnahmen zur Förderung von Integration und Vielfalt durchgeführt. Dementsprechend bestehen bereits verschiedenste Aktivitäten gegen Rassismus, die sich vor allem auf die Unterstützung zivilgesellschaftlichen Engagements richten. Das Handlungsfeld „Verwaltung“ wird über Maßnahmen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung und über Diversity Trainings adressiert. Einen Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung, der sich explizit auf Handlungsfeldern, die die Bezirksverwaltungen selbst betreffen richtet, gibt es bisher noch nicht. Im Januar 2012 wurde mit den Bezirksverwaltungen der Prozess begonnen, den Landesaktionsplan gegen Rassismus (LAPgR) und ethnische Diskriminierung auf die Bezirksebenen zu übertragen und gemeinsam Bezirksaktionspläne gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (BAPgR) zu entwickeln.

Sowohl der Entwicklungsprozess als auch das Ergebnis des im Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung enthaltenen Maßnahmenkatalogs ist auf vielfältige Weise beispielgebend für die Entwicklung von analogen Aktionsplänen auf der Ebene der Berliner Bezirke. Die Übertragung des Landesaktionsplans auf die Bezirke bedarf jedoch einer kontextspezifischen Sensibilität. Vielfältige lokale Bedingungen müssen dabei berücksichtigt werden, und nur die Bezirke selbst können die Art und den Umfang der Entwicklung entsprechender Maßnahmen und Strategien gestalten. Um die Bezirksspezifität sichtbar zu halten, fand während des Begleitprozess eine Umbenennung statt: Der Prozess der Ausweitung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung wird nun als Entwicklung eines übergreifenden Bezirksaktionsplans gefasst. Im Rahmen dieses übergreifenden Bezirksaktionsplans können einzelne Bezirke je einzelne Maßnahmen einbringen oder aber auch einen ganz eigenen Bezirksaktionsplan entwickeln. So hat der Bezirk Spandau im August 2012 die Entwicklung eines eigenen bezirklichen Aktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung verabschiedet.

Um den Ansatz des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) in den Bezirken vorzustellen, eine Bereitschaft der Beteiligung zu erhöhen und den Prozess der Entwicklung von bezirklichen Aktionsplänen zu unterstützen, hat die LADS Gespräche mit fast allen Bezirksbürgermeisterinnen und -bürgermeistern sowie mit einzelnen Stadträtinnen und Stadträten geführt. Durch dieses Vorgehen erhielt das vom Senat ausgehende Vorhaben der Ausweitung des Landesaktionsplans auf die Berliner Bezirke von fast allen Bezirksbürgermeisterinnen und -bürgermeistern Unterstützung. Zudem wurden alle bezirklichen Integrationsbeauftragten angesprochen.

In den Gesprächen mit der Bezirksbürgermeisterin und den Bezirksbürgermeistern zeichneten sich bereits zentrale Handlungsfelder ab, in denen Ansatzmöglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und zur Bekämpfung von Rassismus auf Ebene der Bezirksverwaltungen gesehen wird.

### **Auf der Ebene der Personalgewinnung und Personalentwicklung:**

- z. B. Weiterbildung von Mitarbeitenden, Sensibilisierung von Verwaltungsmitarbeitenden und die Erweiterung von Handlungskompetenzen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung .
- Öffnung der Personalstruktur für unterrepräsentierte Gruppen Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung.
- neue Ansprechformen und Auswahlkriterien bei Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren.
- Förderung einer wertschätzenden Betriebskultur hin etc.

### **Auf der Ebene Bürger/innenkontakt (Front Office Bereich)**

- Optimierung des Zugangs zu Verwaltungsleistungen für Menschen mit Migrationshintergrund (Zugangsbarrieren abbauen).
- Förderung des Dialogs zwischen Bevölkerung und Verwaltung  
z. B. Runde Tische, gemeinsame Kampagnen etc.
- Schaffen einer Diversity offenen Verwaltung, die auf unterschiedliche Bedarfslagen von Menschen in Berlin eingestellt ist.

### **Auf der Ebene der Außendarstellung der Bezirksämter**

- Konsequente Positionierung gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung.
- Parteinahme und Unterstützung für Betroffene von Rassismus und Diskriminierung.
- Diversityorientierte Außendarstellung der Bezirksverwaltung  
z. B. Selbstdarstellung auf der Website oder bei Publikationen, Beschilderungen.

## **3.2 Vorgehen und Methodik der Initiierung und Unterstützung der Prozesse in den Bezirken**

Die Unterstützung durch die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie die Integrations- und Migrationsbeauftragten ermöglichte es der LADS, in einem zweiten Schritt ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu beauftragen. Deren Aufgabe war es, den Prozess und die Entwicklung von Maßnahmen in den Bezirken, die sich auf Handlungsfelder der Bezirksverwaltungen beziehen, zu initiieren, zu unterstützen und zu begleiten.

Die Reflexion von bereits erfolgten und möglichen Maßnahmen und die Erhebung von Bedarfen gegen ethnische Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus in den Bezirken waren hierbei zentrale Schwerpunkte. Durch eine Fokussierung auf konkrete lokale Begebenheiten und eine Orientierung an den Tätigkeitsfeldern der Bezirksverwaltungen und ihrer Mitarbeitenden sollte eine Grundlage für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit bezirklicher Strategien gegen Rassismus geschaffen werden. Durch eine begleitende Beratung des interdisziplinären Teams sollte ein Prozess zur Implementierung von Maßnahmen vor Ort initiiert werden Die Umsetzung des Aktionsplans muss von den Bezirken und angepasst an die jeweilige Situationen vor Ort getragen werden.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden zentrale Akteurinnen und Akteure lokalisiert, eingebunden und miteinander ins Gespräch gebracht. Dies erfolgte in zwei Schritten:

1. mit der Kontaktaufnahme und Durchführung von Interviews mit zentralen Akteurinnen und Akteuren aus den Bezirksverwaltungen. Dies waren zu meist die bezirklichen Migrations- und Integrationsbeauftragten. Darüber hinaus wurden weitere zuständigen Personen aus der Verwaltung durch das Begleitteam ermittelt
2. der Durchführung von Fokusgruppen durch das Begleitteam

### **3.2.1 Interviews/Einzelgespräche mit bezirklichen Migrations- und Integrationsbeauftragten**

Zentrale Ansprechpersonen für die Themen ethnische Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus in den Bezirken sind zu allererst die Beauftragten für Integration und Migration als Mitarbeitende in den Bezirksverwaltungen.

#### **Zur Rolle der Bezirksbeauftragten für Integration und Migration**

Das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG) vom 15. Dezember 2010 (GVBl. S. 560) enthält in § 7 Vorgaben für die Bezirksbeauftragten für Integration und Migration. Sie sind in jedem Bezirk vom dortigen Amt und nach Anhörung der örtlichen Organisationen, die das Thema zum Schwerpunkt haben, von der Bezirksbürgermeisterin oder dem Bezirksbürgermeister zu ernennen. Sie sind als Stabsstelle direkt bei ihr/ihm angesiedelt. Die Integrationsbeauftragten nehmen im engen Zusammenwirken mit den örtlichen Organisationen der Migrantinnen und Migranten insbesondere folgende Aufgaben wahr: Sie geben Anregungen und unterbreiten Vorschläge zu Entwürfen von Anordnungen und Beschlussvorlagen sowie Maßnahmen der Bezirke, soweit diese Auswirkungen auf den Abbau von Integrationshemmnissen sowie die Förderung und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund haben. Sie wirken darauf hin, dass bei allen wichtigen Vorhaben, die der Bezirk plant oder realisiert, die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.

Die Bezirksämter sollen die Integrationsbeauftragten unverzüglich über alle Vorhaben, Programme und sonstigen Maßnahmen, die ihre Aufgaben betreffen, informieren und ihr oder ihm vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist die Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Die Integrationsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Vereine, Initiativen und sonstige Organisationen, die sich mit Themen rund um die Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund befassen, sowie für Einzelpersonen bei entsprechend auftretenden Problemen.

Die Gespräche mit diesen Schlüsselpersonen, die auch der Ermittlung von weiteren zuständigen Personen aus der Verwaltung dienen, fanden in Form von leitfadengestützten, problemzentrierten Einzelinterviews statt.

#### **Das problemzentrierte Interview**

Das problemzentrierte Interview ist ein diskursiv-dialogisches Verfahren, das erzähl- und verstehensgenerierend vorgeht und die Befragten als Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelten, ihrer Orientierungen und Handlungen begreift. Dabei wurde durch einen „weichen“ Interviewstil sichergestellt, dass die Befragten das mitteilen können, was sie für wichtig halten. Der Leitfaden enthielt folgende Fragestellungen:

1. Einstieg: Wie sieht das Arbeitsfeld der (Integrations-)Beauftragten aus? (Ansiedlung, Struktur, auch Schwierigkeiten, Aufgabenfelder und Erfahrungen)
2. Ausgangssituation und Handlungsbedarfe bei der Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung - Welche Maßnahmen hinsichtlich des LAPgR oder Themenfeldes finden statt oder wurden gerade abgeschlossen / finden nicht statt?
3. Herausforderungen im Umgang mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung - Welche waren erfolgreich und warum (Erfolgsfaktoren)? - Welche waren weniger erfolgreich und warum (Hindernisse)?

4. Erfolgskriterien von Maßnahmen - Welche Rahmenbedingungen müssten gegeben sein?
5. Entwicklung von Maßnahmen in der Zukunft – Welche wären zukunftsspezifisch denkbar oder würden Sie gerne angehen?
6. Nächste Schritte: Welche Akteure aus und welche Ämter der Verwaltung sollten in den nächsten Schritten der Entwicklung von Maßnahmen dabei sein? Welche Handlungsfelder sollten in Fokusgruppen<sup>10</sup> besprochen werden? Wie sollte die Auswahl der Fokus-Teilnehmenden aussehen?

Es wurde in einem ersten Schritt zu allen Beauftragten für Integration und Migration in den Bezirken Kontakt aufgenommen. In neun Bezirken fanden Gespräche mit diesen Beauftragten statt, in einem Bezirk war die Stelle der/des Integrationsbeauftragten vakant und es wurde Kontakt mit dem Bezirksstadtrat für Jugend, Familie und Soziales aufgenommen und dieser befragt. In einem Bezirk wurden die Gespräche mit zwei Gebietskoordinatorinnen geführt.

Die Gespräche dauerten zwischen ein und zwei Stunden, wurden aufgezeichnet und schriftlich entlang des Leitfadens zusammengefasst.

Damit der weitere Prozess angestoßen und gemeinsam weiter entwickelt werden konnte, mussten bezirksspezifische Informationen hinsichtlich des Themenfeldes, der Maßnahmen und Erfahrungen sowie der Verwaltungs- und Sozialstruktur gewonnen werden. In einem zweiten Schritt konnte dann gemeinsam über einzubeziehende Akteurinnen und Akteure sowie Ämter hinsichtlich der Zusammensetzung der Fokusgruppen nachgedacht und diese entsprechend vorbereitet werden.

Die Einzelgespräche und -interviews dienten somit auch zur Vorbereitung der Fokusgruppen.

Themenstellungen und entsprechende Ansprechpersonen zur Weiterentwicklung des Landesaktionsplans auf bezirklicher Ebene konnten in diesen Gesprächen ermittelt werden.

Dieses Vorgehen wurde von der Bezirksbürgermeisterin und den Bezirksbürgermeistern unterstützt. Hierdurch wurde ein Top Down Prozess initiiert. Ein Prozess, der auch von politisch verantwortlichen Führungskräften stärker mitgetragen wurde. Dies spiegelte sich teilweise auch in der Besetzung der Fokusgruppen wieder.

Es konnten daraufhin in 11 von 12 Bezirken verantwortliche Ansprechpersonen gewonnen werden, die die Zielsetzungen eines Lokalen Aktionsplanes unterstützten. Sie wirkten, soweit es ihnen möglich war, positiv hinsichtlich der Beteiligung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Fokusgruppen mit. Zum einen indem sie die Einladungen unterstützten oder selbst verfassten, zum anderen in dem sie ihre Leitungen in die Unterstützung mit einbezogen.

### 3.2.2 Fokusgruppen

Mit der Methode „Fokusgruppen“ werden Diskussionsgruppen anhand bestimmter Kriterien und zu bestimmten Fragestellungen zusammengestellt. Durch einen vorbereiteten und informativen Input oder durch zentrale Aussagen zu einem Themenfeld werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Diskussion angeregt. Das Ergebnis entsteht in einem Gruppenprozess und in der konstruktiven Auseinandersetzung und dem Gespräch der Teilnehmenden untereinander.

Die Methode Fokusgruppen bietet sich besonders dann an, wenn vielschichtige Ursachen, Zusammenhänge und Motive bestehen und besprochen werden oder wenn möglichst viele Überlegungen und Ideen kreiert werden sollen. Durch den Gruppenprozess kann ein höheres Ideenpotenzial ausgeschöpft werden als dies bei Einzelpersonen der Fall ist. Die Fokusgruppen werden moderiert, die Gesprächsführung liegt zwischen einer `unaufdringlicher Kontrolle der Diskussion´ und der `Vermeidung verfrühter Lenkung des Gesprächsverlaufs´.

---

<sup>10</sup> Zur Fokusgruppe als Methode der empirischen Sozialwissenschaft sogleich in Kapitel 2.2.3.

Durch die starke Dialogorientierung wird die Diskussion der Teilnehmenden miteinander rund um die Themen- und Fragestellungen ermöglicht und angeregt. In dieser Form werden Themen sehr viel differenzierter und realitätsnäher behandelt als in Einzelbefragungen. So können hier auch unerwartete und zuvor unbedachte Aspekte und Zusammenhänge zu Tage treten.

An den Fokusgruppen sollten Führungskräfte, Mitarbeitende aus den einzelnen Ämtern und Abteilungen und der Bezirksverwaltung übergreifend teilnehmen, insbesondere: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kontakt zu Kundinnen und Kunden haben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozial-, Jugend-, Schul-, Ordnungs- und Wohnungsämter sowie der Jobcenter.

Integrationsbeauftragte und eventuell andere Gleichstellungsbeauftragte (Frauen, Behinderung, Senioren etc.) sollten ebenfalls eingeladen werden.

Zivilgesellschaftliche Akteure wurden, soweit möglich und gewünscht, bereits miteinbezogen, so z.B.: Mitglieder der Begleitausschüsse der lokalen Aktionspläne für Demokratie und Toleranz, lokale Akteure über den Migrationsrat Berlin Brandenburg (MRBB) oder die Stadtteilzentren und das Quartiersmanagement. Es sollten die Personen berücksichtigt werden, die von den bezirklichen Gremien als Verantwortliche für die Umsetzung der jeweiligen lokalen Aktionspläne benannt wurden. In den meisten Bezirken bestand jedoch das Bedürfnis, sich im Rahmen der Fokusgruppe zunächst verwaltungsintern über das Thema auszutauschen.

Die Teilnehmenden der Fokusgruppen wurden zu Beginn über Thema und Fragestellungen kurz informiert. Gegenstände der Diskussionen waren:

- einzelne, im jeweiligen Bezirk bereits durchgeführte Maßnahmen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung, deren bisherigen Umsetzung und Reichweite,
- die Analyse von möglichen Handlungsfeldern und Handlungsnotwendigkeiten sowie
- die Entwicklung weiterer Maßnahmen, die gemeinsam angedacht und teilweise verabredet wurden.

Die Verwaltungsmitarbeitenden wurden so aktiv in den Prozess der Implementierung einbezogen und bei der Formulierung konkreter Schritte und Maßnahmen unterstützt. Die meisten Fokusgruppen liefen in der Regel anhand des folgenden Leitfadens ab:

1. Kurzer Input hinsichtlich des gewählten Themenschwerpunktes und zur Definition von Rassismus und ethnischer Diskriminierung sowie dem Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung<sup>11</sup>
2. Vorstellungsrunde mit Beschreibung des eigenen Bezugs und der eigenen Erfahrungen zum Thema/zur Problemstellung
3. Ausgangssituation und Handlungsbedarfe: Welche Maßnahmen hinsichtlich des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung oder des Themenfeldes haben stattgefunden oder finden derzeit statt? (Unter Umständen: Initiierung der Diskussion mit einem zentralen Satz)
4. Herausforderungen im Umgang mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung und bestimmter Problemstellungen: Welche waren erfolgreich und warum (Erfolgsfaktoren)? Welche waren weniger erfolgreich und warum (Hindernisse)?
5. Erfolgskriterien von Maßnahmen: Welche Rahmenbedingungen müssten gegeben sein?

---

<sup>11</sup> Zu den Inhalten vgl. die einleitenden Abschnitte 1.1. bis 1.3..

6. Entwicklung von Maßnahmen in der Zukunft: Welche wären zukunftspezifisch denkbar oder würden Sie gerne angehen?

Die Gespräche dauerten zwischen eineinhalb und zwei Stunden und wurden aufgezeichnet. Zudem wurden die Sitzungen von einer Ko-Moderatorin oder einem Ko-Moderator protokolliert. In acht Bezirken konnten Fokusgruppen durchgeführt werden. Der Prozess von der Ermittlung der potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Versendung der Einladungen, teilweise mit einem beigefügten Schreiben der LADS, bis hin zu den Treffen verlief unterschiedlich. In den meisten Bezirken wurde das Projekt im Vorfeld der Fokusgruppe Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Stadträtinnen und Stadträten und/oder Amtsleiterinnen und Amtsleiter vorgestellt. Die genaueren Prozessbeschreibungen hinsichtlich der einzelnen Bezirke sind im dritten Kapitel skizziert. Die Zahl der Teilnehmenden in den Fokusgruppen betrug durchschnittlich 10-13 Personen. Alle Fokusgruppen waren ressortübergreifend besetzt.

## 4 Konkrete Prozesse und Ergebnisse in den Bezirken (alphabetisch nach Bezirken geordnet)

Nachfolgend sind die Ergebnisse aus den Interviews mit den Integrationsbeauftragten (IntB) und aus den Gruppendiskussionen in den Bezirksverwaltungen pro Bezirk zusammengefasst. Die Zusammenfassungen spiegeln die Erfahrungen, Einschätzungen und Überlegungen aller Teilnehmenden wieder und gewährleisten damit auch eine entsprechende Anonymität aller Beteiligten.

In den jeweiligen Gruppendiskussionen wurde von den Teilnehmenden manche Maßnahmen, die bereits stattfanden oder noch liefen, meist exemplarisch benannt und als besonders gute oder schlechte Beispiele angeführt. In der folgenden Zusammenfassung werden diese Maßnahmen entsprechend ihrer Gewichtung in diesen Gruppendiskussionen aufgeführt. Die Darstellungen spiegeln also nicht den tatsächlichen Umfang von bereits durchgeführten oder laufenden Maßnahmen der Bezirke wieder und stellen somit keine umfassende Übersicht dar.

### 4.1 Charlottenburg-Wilmersdorf

#### 4.1.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf, der zum 1. Januar 2001 durch die Fusion der bisherigen Bezirke Charlottenburg und Wilmersdorf entstand, lebten Ende 2010 etwa 320.500 Menschen, was etwa 9,3 % der Gesamtbevölkerung Berlins entspricht. Der im Zentrum des ehemaligen Westteils Berlins gelegene Bezirk zählt damit zu den eher größeren Bezirken.<sup>12</sup> Gut 34 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner (ca. 106.400 Menschen) haben einen Migrationshintergrund, was über dem berlinweiten Durchschnitt von knapp 26 % liegt.<sup>13</sup> Etwa ein Drittel dieser Gruppe (ca. 34.000 Menschen) stammt aus Ländern der Europäischen Union und hier vor allem aus Polen (ca. 10.700 Menschen). Weitere wichtige Herkunftsländer sind die Türkei (ca. 12.000 Menschen) und die Russische Föderation (ca. 4.800 Menschen).<sup>14</sup> Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Charlottenburg-Wilmersdorf mit 10,8 % unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>15</sup> Während 2010 jeder siebte Berliner und jede siebte Berlinerin (14,2 %)

<sup>12</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 35.

<sup>13</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>14</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>15</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

unterhalb der Armutgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Charlottenburg-Wilmersdorf nur 12,2 %.<sup>16</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 15,2 % unter dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>17</sup>

#### **4.1.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur**

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 30,1 % (18 Sitze), SPD: 28,8 % (18 Sitze), Grüne: 23,9 % (14 Sitze), Piraten: 7,1 % (4 Sitze), Linke: 3,4 % (1 Sitz). Das Amt des Bezirksbürgermeisters, den die SPD seit 2001 ununterbrochen stellt, hat seit 2011 Reinhard Naumann (SPD) inne.

Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 2.235 Personen. Danach kommen ca. 143 Einwohnerinnen und Einwohner auf einen Verwaltungsbeschäftigten.

Integrationsbeauftragter des Bezirks ist seit 2009 Mustafa T. Çamakoğlu. Vorsitzende des 21 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Nadia Rouhani (Grüne). Der Ausschuss hat in den letzten 12 Monaten zehn Mal getagt.<sup>18</sup>

Am 25. Mai 2009 erhielt der Bezirk den von der Bundesregierung verliehenen Titel Ort der Vielfalt. Ziel der 2007 ins Leben gerufenen Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Bundesministeriums des Innern und des Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, ist es, Gemeinden, Städte und Kreise in Deutschland in ihrem Engagement für kulturelle Vielfalt zu stärken.<sup>19</sup>

#### **4.1.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Handlungsbedarfe „nach außen“ konnten einerseits im Hinblick auf rassistische Zutrittskontrollen bei Gaststätten, andererseits bei der Nutzung von Grünflächen identifiziert werden. So besteht ein Nutzungskonflikt im Preußenpark zwischen Teilen der asiatischen Community, die den Park stark frequentieren und anderen Anwohnerinnen und Anwohner. Auf einer strukturellen Ebene stehen sich die Parkordnung und eine, über diese hinausgehende, anders gelagerte Nutzung des Parks gegenüber. Der als „Thaiwiese“ bezeichnete Ort wird jedoch und zugleich auch - nicht nur von Touristinnen und Touristen - als (inter)kulturelle Bereicherung des Bezirks wahrgenommen.<sup>20</sup>

Intern zwingt der demografische Wandel zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung: Fast die Hälfte des Personals wird in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Es stellt sich hier insbesondere die Frage, welche Instrumente zur Einstellung von Migrantinnen und Migranten genutzt werden können. Der Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund wird im Bezirk derzeit auf 17-18 % geschätzt. Bisher bewerben sich nur wenige Migrantinnen und Migranten. Da der ethnische bzw. Migrationshintergrund bei Einstellungen bisher nicht durchgängig erhoben wird, ist ihr Anteil bei den Neueinstellungen nicht bekannt.

---

<sup>16</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>17</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>18</sup> <http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=45&options=4&altoption=Ausschuss>.

<sup>19</sup> <http://www.orte-der-vielfalt.de/index.php?id=home>.

<sup>20</sup> Vgl. <http://www.morgenpost.de/berlin/article1685564/Thai-Polizei-raeumt-Berliner-Preussenpark.html>.

Die Arbeitsbedingungen (hohe Arbeitsbelastung und Verdichtung sowie im Bundesdurchschnitt geringe Vergütung) und eine daraus resultierende geringere und fehlende Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken sich schließlich auch negativ auf den täglichen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern aus.

#### **4.1.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Geplant war im Bezirk die Einrichtung einer niedrigschwelligen Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten mit Behinderung: Dies war nicht erfolgreich, da bei den Betroffenen offenbar ein Aspekt immer im Vordergrund steht - entweder die Behinderung oder der Migrationshintergrund – und die Anlaufstellen daher „merkmalspezifisch“ aufgesucht werden.

Vor fünf Jahren wurden zwei Workshops zum Thema Öffnung der Verwaltung unter Beteiligung der Stadträte durchgeführt. Trotz des Ziels, möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht nur die Führungskräfte zu sensibilisieren, gab es keine Fortsetzung. Es besteht der Eindruck, dass das Thema dann auftaucht, wenn es gerade „en vogue“ ist. Danach lässt man es wieder fallen. Fortbildungsangebote werden häufig nur von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen, die sie gar nicht „nötig“ haben. Die Frage lautet daher schon seit Jahren: Wie können auch die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme motiviert werden? Diese Einschätzungen werden von den Teilnehmenden der Fokusgruppe einhellig geteilt. Allgemein wird die fehlende Nachhaltigkeit von Projekten und der fehlende Austausch über das Thema innerhalb der Bezirksverwaltung kritisiert. Das Jobcenter plant daher eine größere Veranstaltung zur Verbesserung der Netzwerkarbeit im Bezirk.

#### **4.1.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

An der Fokusgruppe nahmen dann 11 Personen teil.<sup>21</sup> Generell wurde das Treffen in diesem ressortübergreifenden Kreis sehr begrüßt und als sehr gut bewertet. Offensichtlich fand fünf Jahre nach den oben genannten Workshops ein solches Treffen erst wieder mit denjenigen statt, die sich mit dem Themenschwerpunkt auseinandersetzen. Das Forum sollte, nach einhelliger Meinung der Teilnehmenden, weiterhin genutzt werden und dann um Kolleginnen und Kollegen aus der Polizeidirektion im Bereich Integration erweitert. Ziel sei es, das Thema Antirassismus im Blick zu behalten, sich gegenseitig zu unterstützen und Ideen zu generieren.

In der Schlussrunde der Fokusgruppe wurde der Wunsch nach Fortsetzung der Diskussion, insbesondere zum Thema Fortbildung, geäußert. Dementsprechend ist im Bezirksamt inzwischen eine kleine Arbeitsgruppe entstanden, zu der der Integrationsbeauftragte, die Vorsitzende des Integrationsausschusses und der Leiter der Service-Einheit Personal gehören. Die Gruppe hat sich inzwischen drei Mal getroffen und darüber diskutiert, wie die geplante Fortbildungsveranstaltung zur interkulturellen Kompetenz so gestaltet werden kann, dass sie bei Führungskräften auf größeres Interesse als bisher stößt.

---

<sup>21</sup> Integrationsbeauftragter, Beauftragter für Menschen mit Behinderung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalamt (Leiter der Service-Einheit Personal), Amt für Bürgerdienste (Leitung), Gesundheitsamt (Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung), Amt für Soziales (stellv. Leitung der Sozialen Dienste), Jobcenter (Teamleiterin, Migrationsbeauftragte sowie Beraterin von (migrierten) Frauen), Ordnungsamt (stellv. Leitung), Integrationsausschuss der Bezirksverordnetenversammlung (Vorsitzende)

## 4.2 Friedrichshain-Kreuzberg

### 4.2.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg leben rund 270.000 Menschen auf ca. 20 km<sup>2</sup>, dies führt zu einer Bevölkerungsdichte von mehr als 13.700 Menschen pro km<sup>2</sup>. Fast 36 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, dies liegt fast 10 % über dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 %.<sup>22</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 30.000 Menschen), Polen (ca. 4.700 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 4.300 Menschen).<sup>23</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die beiden Ortsteile hinsichtlich ihrer Bevölkerungsstruktur deutlich unterscheiden: So liegt der Anteil der nicht-deutschen Bevölkerung in Kreuzberg bei über 30 %, in Friedrichshain bei unter 10 %.

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Friedrichshain-Kreuzberg mit 15,0 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>24</sup> Während 2010 jede siebte Berlinerin und jeder siebte Berliner (14,2 %) unterhalb der Armutgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Friedrichshain-Kreuzberg 21,3 %.<sup>25</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 24,4 % über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>26</sup>

Seit Ende 2010/2011 häufen sich laut Integrationsbeauftragter rassistische und homophobe Vorfälle in Kreuzberg (Schmierereien, Pöbeleien, Übergriffe), dagegen ist ein Rückgang in Friedrichshain zu verzeichnen. Über die Täterseite ist so gut wie nichts bekannt.

### 4.2.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: Grüne: 35,5 % (22 Sitze), SPD: 20,8 % (13 Sitze), Piraten: 14,3 % (9 Sitze), Linke: 12,5 % (7 Sitze), CDU: 7,9 % (4 Sitze).<sup>27</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Franz Schulz (Grüne) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.966 Personen.<sup>28</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Regina Reinke.<sup>29</sup> Das Amt ist als Stabsstelle beim Bürgermeister eingerichtet. Es gibt einen Beirat für Integration und Migration, der die Interessen der Einwohnerinnen und Einwohner nichtdeutscher Herkunft vertritt und sich für die Erfüllung

---

<sup>22</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>23</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>24</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>25</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>26</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>27</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0200.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Friedrichshain-Kreuzberg>.

<sup>28</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>29</sup> <http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/intmigbeauftragte/index.html>.

Ihrer Forderungen einsetzt.<sup>30</sup> Vorsitzende des 21 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist Wolfgang Lenk (Grüne).<sup>31</sup>

#### **4.2.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Bezüglich der Personalentwicklung liegen aufgrund des Datenschutzes keine Zahlen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund vor. Neueinstellungen werden laut Beschreibung der IntB in nur sehr geringem Maße vorgenommen. Die Auszubildenden haben seit 2006/2007 zwar zunehmend einen sogenannten Migrationshintergrund (MH), die Quote liegt bei fast 50%. Es gibt jedoch kaum Übernahmen seitens der Verwaltung. Diese Situation beschreibt die IntB, auch wegen der Altersstruktur in der Verwaltung und dem Anspruch auf Bürgernähe, als unbefriedigend und eher kontraproduktiv. Hier müsste perspektivisch ein Umdenken stattfinden, da mehr Menschen mit MH in der Verwaltung arbeiten müssten, um das soziale Umfeld auch entsprechend abzubilden.

Bei vielen Verwaltungsmitarbeitenden bestünde eine sehr hohe Arbeitsbelastung und dadurch eher ein Desinteresse am Thema, im Sinne von „das ist nicht unsere Aufgabe“. Es wären aber ihrer Einschätzung nach mehr Schulungen/Trainings notwendig. Der Frage, wie man besser ansetzen könnte wird länger nachgegangen. Laut IntB müsste u.a. stärker auf der Ebene der Amts-/Gruppenleitungen oder auch der Stadtratsebene angesetzt und insgesamt stärker für die Schulungen geworben werden. Die Thematisierung des LAPgR sei weiterhin notwendig. Viele Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter könnten, nach den Erfahrungen der IntB, auch mit der Art der Fortbildungen, die stärker einen Workshop-Charakter und einige selbstreflexive Elemente enthalten, nicht umgehen. An dieser Stelle bestünde in jedem Fall Verbesserungsbedarf bei der Vermittlung und den Kommunikationsstrukturen.

In den Bibliotheken sind die Kapazitäten für Interkulturelles Arbeiten oft nicht ausreichend. Es besteht teilweise nur eine befristete Projektförderung und vieles wird ehrenamtlich (z.B. Lesepaten) geleistet. Es gab dort bisher keine Trainings. In nur geringem Umfang sind mehrsprachige Veröffentlichungen vorhanden, die Literatur und Angebote werden allerdings zunehmend ausgebaut und gut angenommen. Diese Ansätze könnten noch verstärkt ausgebaut werden.

Aus Kostengründen werden kaum noch mehrsprachigen Veröffentlichungen aufgelegt. Dies sollte noch mal überlegt werden.

Zur Interkulturellen Öffnung der Jobcenter (2008) wurden Trainings angeboten. Allerdings besteht dort durch die Zeitverträge eine hohe Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von daher wäre es notwendig, sie regelmäßiger stattfinden zu lassen, damit es nachhaltiger wirkt. Die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft läuft soweit gut, u.a. mit dem ADNB, MBR, Registerstelle, Reachout, Camino (Koordination des lokalen AP) und Mitglieder des Begleitausschusses, Jugendbeteiligungsbüro.

#### **4.2.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)**

2005/2006 gab es auf Beschluss des Bürgeramtes Diversity-Trainings in der Verwaltung. Motivation und Engagement konnte dadurch laut Integrationsbeauftragter verbessert werden. Diese Trainings fanden auf den ersten beiden Leitungsebenen und beim Jugendamt (hier auch für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter) statt. Diese sollten regelmäßiger stattfinden.

---

<sup>30</sup> <http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/intmigbeauftragte/beirat.html>.

<sup>31</sup> <http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=48&options=4&altoption=Ausschuss>.

Im Zuge des LAPgR sollen nun einzelne Bereiche für Trainings vorgeschlagen werden, insbesondere hinsichtlich der Implementierung des LAPgR. Die Diversity-Schulungen werden häufig nicht gut genug besucht. Ein Vorschlag wäre es, verpflichtende Inhouse-Schulungen zu veranstalten. Die Veranstaltungsreihe mit der Zivilgesellschaft „Interkreuzhain“ ist vielversprechend und wird weiterhin durchgeführt.

Es gab einen prozessorientierten interkulturellen Organisations-Entwicklungs-Prozess zu Migration und Behinderung in der Bücherei: „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Handicap“. Dieser ist inzwischen abgeschlossen. Er konnte offensichtlich recht erfolgreich starten, aber aus verschiedenen, u.a. wohl auch finanziellen, Gründen nicht weiter geführt werden. Ein gutes Ergebnis war die Umsetzung hinsichtlich der Empfehlungen die Sprechstunde mit beiden Beauftragten, (Behinderung und Integration) durchzuführen.

Die Zielgruppe „Muslime“ liegt für zukunftsprospektive Maßnahmen besonders im Fokus. Hinsichtlich des Themas Wohnungsbereich und Mietpreisentwicklungen bestehen Überlegungen über Maßnahmen gegen die Verdrängung bestimmter Bevölkerungsgruppen, insbesondere der Verdrängung großer Familien mit Migrationshintergrund.

#### **4.2.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Im Gespräch mit der Integrationsbeauftragten (IntB) wurde festgelegt, dass die Teilnehmenden der Fokusgruppe von ihr intern und mit Unterstützung des Bürgermeisters ausgesucht und eingeladen werden. Die ursprüngliche Idee, Vertreterinnen und Vertreter aus der Zivilgesellschaft mit einzuladen, wurde nach Rücksprache mit dem Bezirksbürgermeister fallen gelassen. Es sollte in einem ersten Schritt ein interner Dialog gewährleistet werden.

Im Zuge des Prozesses stellte sich jedoch heraus, dass es innerhalb der Verwaltung beharrliche Widerstände hinsichtlich der Fokusgruppe zur Umsetzung des LAPgR auf bezirklicher Ebene gab. Insgesamt wurde der Prozess zwar von der IntB und auch dem Bürgermeister sehr unterstützt sowie auf einer Amtsleitungssitzung vom Wissenschaftsteam noch mal für die Fokusgruppe geworben, letztendlich kam die Fokusgruppe jedoch nicht zustande.

Festzuhalten bleibt, dass der LAPgR zwar bekannt ist, aber im Arbeitsalltag offensichtlich keine Relevanz besitzt und wird als ein „Zusatz“, d.h. als zusätzliche Arbeit, wahrgenommen. Zudem besteht für die IntB offensichtlich kein expliziter Arbeitsauftrag für das Thema Rassismus, definierter und mehr oder weniger eingegrenzter Auftrag ist das Thema Integration.

Durch die Anfrage und das Vorhaben, eine Fokusgruppe zum LAPgR und seiner Umsetzung auf bezirklicher Ebene zu organisieren, stand das Thema zumindest wieder auf der Agenda. Dadurch musste es diskutiert und bearbeitet werden. Das war laut Einschätzung der IntB zumindest ein weiterer Schritt.

## 4.3 Lichtenberg

### 4.3.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Lichtenberg leben rund 267.000 Menschen auf ca. 52 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 5.100 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Nur 14,7 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner haben einen Migrationshintergrund, was mehr mit als 10 % unter dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt.<sup>32</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Russische Föderation (ca. 5.900 Menschen), Vietnam (ca. 5.600 Menschen) und Kasachstan (ca. 3.800 Menschen).<sup>33</sup> Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund variiert zwischen den Ortsteilen und liegt im südlichen Ortsteil Lichtenberg deutlich über und im nördlich gelegenen Hohenschönhausen deutlich unter dem Bezirksdurchschnitt. Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Lichtenberg mit 14,8 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>34</sup> Während 2010 jede und jeder Siebte in Berlin Lebende (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Lichtenberg nur 11,9 %.<sup>35</sup> Der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 20,8 % fast genau im Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>36</sup>

### 4.3.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: Linke: 34,2 % (20 Sitze), SPD: 29,3 % (17 Sitze), CDU: 12,0 % (7 Sitze), Piraten: 9,2 % (5 Sitze), Grüne: 7,5 % (4 Sitze), NPD: 3,7 % (2 Sitze).<sup>37</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Andreas Geisel (SPD) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.998 Personen.<sup>38</sup> Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Heike Marquardt. Es gibt einen Rat für Migrationsangelegenheiten, der mit dem Ziel ins Leben gerufen wurde, den Integrationsprozess der Migrantinnen und Migranten effektiv zu unterstützen.<sup>39</sup> Vorsitzender des 18 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Daniel Tietze (Linke).<sup>40</sup>

---

<sup>32</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>33</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>34</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>35</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>36</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>37</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI1100.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Lichtenberg>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>38</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>39</sup> <http://www.berlin.de/ba-lichtenberg/politik/integrationsbeauftragte01.html>.

<sup>40</sup> <http://www.berlin.de/ba-lichtenberg/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=34&options=4&altoption=Ausschuss>.

### **4.3.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Themenschwerpunkt der Gespräche und Fokusgruppe waren die vielfältige Nutzung des öffentlichen Raums (Plätze/ Grünflächen/Parks) seitens verschiedener Gruppen, u.a. 'Aussiedlerinnen und Aussiedler', Menschen mit russischem, osteuropäischem, afrikanischem Hintergrund, Kinder/Jugendliche, Hundebesitzer und jungen Familien, auch neu zugezogenen Familien mit deutschem Hintergrund sowie wohnsitzlosen Menschen. Aufgrund von unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen entstehen hier Nutzungskonflikte. Die meisten Beschwerden erfolgen aufgrund von: Lärm durch Feiern, Grillen bis in die Nacht, Betreiben von Sport (Bolzplätze) sowie Verschmutzungen und den Hinterlassenschaften vom legalen wie illegalen Grillen, Feiern und Trinken (Stadtpark, Sefkoplatz, Fennpfuhl). Auf die zentrale Frage, wie damit umgegangen wird und werden kann/könnte, wurden in der Fokusgruppe zwei zentrale Richtungen und Vorgehensweisen benannt, gemeinsam überlegt und herausgearbeitet:

- a) zum einen die Optimierung der eher „technischen“ Lösungen und bestehenden Regulierungen: zum Beispiel mehr Müllbehälter, dichtere Reinigungsintervalle in den Parkanlagen, besserer Schallschutz an Bolzplätzen, stärkere Überprüfung der Nutzenden, Ausstattung der Parkanlagen mit mehr Grillmöglichkeiten
- b) zum anderen die Stärkung der Kommunikation und Selbst-Regulierung unter und mit Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger, um Nutzerinnen- und Nutzer-orientiert(er) vorzugehen: im Sinne von: wer nutzt was und braucht/bräuchte was, was wird gewünscht. Dabei ging es auch um die Kommunikation der Bürgerinnen und Bürger untereinander, um Interessen und Bedürfnisse zu klären und um mehr Toleranz und Respekt füreinander zu erreichen. Die Stärkung des Themas Diversity und der Umgang mit Vielfalt standen hier im Vordergrund. Ziel war, dass die Beteiligten dann zukunftsprospektiv eher gemeinsam und eigen-/selbständig die Nutzung gestalten könnten.

Es bestanden auch Überlegungen seitens der Teilnehmenden, ob nicht eine gewisse „Überregulierung“ besteht und man das Experiment wagen könnte, die beteiligten Anwohnerinnen und Anwohner mehr Freiraum in der Aushandlung der Nutzung zu lassen – unter und mit gewissen Bedingungen, die allerdings gut überlegt werden müssten. Sie sollten nach Möglichkeit aus einer Kombination von 'Anreize-schaffen' und 'Hinleiten' sowie 'Verunmöglichen' bis 'Wegleiten' bestehen. Wie das genau (aus-)gestaltet werden könnte, soll in einer nächsten Sitzung besprochen werden.

### **4.3.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Es wurden bisher einige Schritte unternommen, so wurden die Beteiligten immer wieder über die Nutzungen aufgeklärt und es wurde bei Zuwiderhandlungen eingeschritten, auch entsprechende Bolz- und Spielplätze wurden eingerichtet.

Es bestehen vielfältige Regelungen und Gesetze hinsichtlich der Nutzung dieser öffentlichen Räume, die aber meist wenig bekannt sind. Als ein Weg wurde gesehen, dass der Bezirk und die betroffenen Ämter mit den Bewohnerinnen und Bewohner im Gespräch ganz konkret auch Regeln und Symbole erklären, z.B. das „Tulpenschild“, das an jedem Eingang eines Parks dessen Regeln erklärt.

Eine Idee der Teilnehmenden, die länger diskutiert wurde, war, freie Flächen zu schaffen, die entsprechend gekennzeichnet und zur freien Verfügung gestellt werden könnten. Die Nutzerinnen und Nutzer müssten dann alles Weitere selbst aushandeln. Bei diesem Modell des gemeinsam genutzten Raums müsste auf eine gewisse Selbstregulierung und die kommunikativen Fähigkeiten der Nutzerinnen und Nutzer vertraut werden.

Eine weitere Möglichkeit alternativer Nutzung wäre, die Flächen für eine Gartennutzung frei zu geben. Es könnten Gärten mit Gemüsebeeten usw. angelegt und auch interkulturell genutzt werden. Eine Teilnehmerin wies allerdings darauf hin, dass die Erfahrungen mit solchen Gärten inzwischen zeigen, dass es sehr schwierig ist, den integrativen Anspruch eines Projekts „Interkulturelle Gärten“ in der Praxis umzusetzen.

Es wurde der Vorschlag gemacht, sich für das Durchdenken und Diskutieren, wie ein solches Experiment der alternativen Nutzung von Räumen aussehen könnte, welche Schritte denkbar wären, konkret am Stadtpark Lichtenberg vorzunehmen.

Es sollten dabei alle Beteiligte zusammenkommen, so z.B. auch Vertreterinnen und Vertreter der Wohnungswirtschaft, die in der Runde fehlten. Ergänzt werden sollte die nächste Gesprächsrunde auch mit anderen zivilgesellschaftlichen Interessengruppen.

#### **4.3.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Nach Kontaktaufnahme mit der Integrationsbeauftragten meldeten sich zwei Gebietskoordinatorinnen zurück. Ihr Arbeitsbereich liegt im Steuerungsdienst/Sozialraumorientierte Planung. In den beiden Vorgesprächen wurde gemeinsam der Schwerpunkt der Fokusgruppe festgelegt: Nutzungskonflikte im öffentlichen Raum (Plätze/Grünflächen/Parks). Diese umfassen Konflikte im Quartier zwischen unterschiedlichen ethnischen Gruppen (Menschen mit russischem, osteuropäischem, afrikanischem Hintergrund) und jungen Familien, auch neu Zugezogenen mit deutschem Hintergrund sowie wohnsitzlosen Menschen. Insgesamt ging es um die Stärkung des Themas Diversity und den Umgang mit Vielfalt, Rassismus und ethnischer Diskriminierung im öffentlichen Raum.

Der Termin für die Fokusgruppe wurde von den beiden Gebietskoordinatorinnen geplant sowie die notwendigen Teilnehmenden ermittelt und im Vorfeld angesprochen. Die Einladung wurde von Seiten des Projekts verschickt.

Eingeladen wurden dann diejenigen Ämter und Behörden, die mit dem Thema befasst sind. Es nahmen 12 Personen an der Fokusgruppe teil.<sup>41</sup>

In der Schlussrunde wurde positiv fest gehalten, dass erst mal Ideen gesammelt werden konnten, frei von einer sofortigen „Umsetzungsprüfung“. Diskussionen würden laut Teilnehmenden oft dadurch verhindert, dass sofort die finanziellen Probleme im Vordergrund stehen. Positiv wurde weiterhin festgehalten, dass bei einem derart moderierten Treffen, eine gewisse Offenheit entsteht und gemeinsam Lösungen überlegt werden können. Ein großer Wunsch war an diesen Ansätzen weiter zu arbeiten. Das Thema `Nutzungskonflikte` und die Frage nach dem Umgang mit Vielfalt im öffentlichen Raum hätte noch viel Potenzial. Die Diskussion sollte vertiefend weitergehen und anhand einer konkreten Grünanlage (Vorschlag: Stadtpark Lichtenberg) sollten Maßnahmen gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden. Die Umsetzung eher ungewöhnlicher Ideen könnte damit, auch experimentell, geschehen. Sie sollte im besten Falle begleitend evaluiert werden.

---

<sup>41</sup> Ordnungsamt (Stellv. Amtsleiter), Grünflächenunterhaltung, Umwelt-/Naturschutzamt (Leiter), Integrativer Umweltschutz (Leiter), Polizei Direktion 6 Abschnitt 61 (Leiter und Prävention) und Abschnitt 64 (Sachgebiet Einsatz), Lichtenberg-Nord, Hohenschönhausen-Süd, Lichtenberg-Süd, Hohenschönhausen-Nord, Lichtenberg-Mitte (Vertreterinnen der Gebietskoordination), Städteplaner

## 4.4 Marzahn-Hellersdorf

### 4.4.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Marzahn-Hellersdorf leben rund 254.000 Menschen auf ca. 62 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 4.097 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Nur 10,9 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, welcher deutlich unter dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt.<sup>42</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Russische Föderation (ca. 6.700 Menschen), Kasachstan (ca. 5.100 Menschen) und Vietnam (ca. 2.900 Menschen).<sup>43</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Marzahn-Hellersdorf mit 14,4 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>44</sup> Während 2010 jede und jeder Siebte in Berlin (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Marzahn-Hellersdorf 15,6 %.<sup>45</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 23,8 % über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>46</sup>

### 4.4.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: Linke: 31,2 % (19 Sitze), SPD: 26,4 % (16 Sitze), CDU: 17,3 % (10 Sitze), Piraten: 8,6 % (5 Sitze), Grüne: 5,8 % (3 Sitze), NPD: 4,1 % (2 Sitze).<sup>47</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Stefan Komoß (SPD) inne.<sup>48</sup>

Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.895 Personen.<sup>49</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Elena Marburg.<sup>50</sup> Das Amt ist als Stabsstelle beim Bezirksbürgermeister angesiedelt. Zu Beginn war es ein Art 'Pionierstelle' und die Schwerpunkte konnten recht selbstständig festgelegt werden. Es bestand anfangs eine Orientierung auf Spätaussiedlerinnen und -aussiedler, erst 2008 erweiterte sich der Schwerpunkt strukturell auch auf Menschen aus Vietnam. Eine neue Gruppe stellen nun die Roma.

Es besteht ein Integrationsbeirat, der zur weiteren Stärkung der Partizipation und Förderung der Möglichkeiten der Mitbestimmung durch die Migrantinnen und Migranten im Bezirk beitragen

---

<sup>42</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>43</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>44</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>45</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>46</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>47</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI1000.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Marzahn-Hellersdorf>.

<sup>48</sup> <http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/politik/bezirksbuergermeister/index.php>.

<sup>49</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>50</sup> <http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/verwaltung/haushalt/migrba.html>.

soll.<sup>51</sup> Vorsitzender des 20 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Dirk Altenburg (CDU).<sup>52</sup>

Im Bezirk bestehen zudem eine bezirkliche Koordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus und ein Lenkungsgremium zur Erarbeitung des bezirklichen Integrationsprogramms und seiner Leitlinien. Dies ist laut Integrationsbeauftragter eines der wichtigsten Gremien, da hier unter Beteiligung vieler die entsprechenden Leitlinien ausgearbeitet worden sind und sämtliche Themen, die in diesem Rahmen relevant sind, diskutiert werden.

#### **4.4.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Das Thema „Diversity“ innerhalb der Verwaltung sollte laut IntB mehr fokussiert werden. Das Diversity-Verständnis – insbesondere zwischen den bestehenden Beauftragten – gälte es zu stärken. Es sollte eine stärkere Ausrichtung auf der horizontalen Ebene vorgenommen werden. Das bestehende Gender-Mainstreaming könnte und sollte in einer übergreifenden (Fach-)Runde mit entsprechenden Beauftragten oder Fachleuten reflektiert und mit diesem Ansatz auch stärker ein Diversity-Mainstreaming in den Blick genommen werden. Hier wäre perspektivisch ein Konzept zu erstellen.

#### **4.4.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Es sind vielfältige Maßnahmen in der Verwaltung und den Bezirken durchgeführt worden, u.a. auch Trainings. Eine Interkulturelle Orientierung ist nach Einschätzung der IntB grundsätzlich implementiert. Zudem gibt es einen Bezirksmigrationssozialdienst.

Zukünftiger Arbeitsschwerpunkt wird u.a. die neue Gruppe der Zuwanderung (Roma) sein. Damit käme das Thema Transmigration in den Blick, da sie laut IntB stärker in transnationalen Räumen leben und teilweise nur „leiblich da“ wären. Die Frage wie man damit umgeht stünde im Raum. Es muss über andere Modelle der Integration nachgedacht werden, die alten Integrationsmodelle greifen an dieser Stelle nicht.

Es soll eine Bezirkskonzeption gegen Rechtsextremismus entwickelt werden. Hierfür bedürfe es einer fachlichen Begleitung und Unterstützung.

#### **4.4.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Nach Einschätzung und Überlegung der Integrationsbeauftragten sollte eine Fokusgruppe das Thema „Diversity“ innerhalb der Verwaltung in den Blick nehmen. Zentrale Fragestellung hierbei war, wie sich die Zusammenarbeit aller Beauftragten (Gleichstellung, Behinderung etc.) zum Thema besser gestalten und wie „es unter einem Dach mit allen zusammen laufen“ könnte. Eine erste Terminfindung vor den Sommerferien scheiterte, danach konnte aufgrund mangelnder Ressourcen und Kapazitäten letztendlich kein gemeinsamer Termin aller Gleichstellungsbeauftragten gefunden werden, so dass die Fokusgruppe nicht stattfinden konnte.

---

<sup>51</sup> <http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/verwaltung/haushalt/migrantenbeirat.html>.

<sup>52</sup> <http://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=47&options=4&altoption=Ausschuss>.

## 4.5 Mitte

### 4.5.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Mitte leben rund 343.000 Menschen auf ca. 39,5 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 8.684 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. 45,6 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, der nicht nur deutlich über dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt, sondern der höchste Anteil unter allen zwölf Bezirken ist.<sup>53</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 39.000 Menschen), Polen (ca. 12.300 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 11.200 Menschen).<sup>54</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Mitte mit 18,2 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>55</sup> Während 2010 jede und jeder Siebte in Berlin (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Mitte 18,6 %.<sup>56</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 29,2 % deutlich über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>57</sup>

### 4.5.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: SPD: 29,1 % (18 Sitze), Grüne: 24,1 % (15 Sitze), CDU: 17,1 % (10 Sitze), Linke: 10,6 % (6 Sitze), Piraten: 9,9 % (6 Sitze).<sup>58</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Christian Hanke (SPD) inne.<sup>59</sup>

Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 2.816 Personen.<sup>60</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Maryam Stibenz. Es gibt einen Ausländerbeirat, der die Interessen aller Einwohnerinnen und Einwohner des Bezirks vertritt, indem er sich für die konsequente Berücksichtigung der Belange der Bürgerinnen und Bürger nichtdeutscher Herkunft gegenüber Politik und Verwaltung einsetzt.<sup>61</sup> Vorsitzender des 20 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Tilo Siewer (Grüne).<sup>62</sup>

---

<sup>53</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>54</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>55</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>56</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>57</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>58</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0100.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Mitte>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>59</sup> <http://www.berlin.de/ba-mitte/bezirksamt>.

<sup>60</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>61</sup> <http://www.berlin.de/ba-mitte/org/integrationsreferent/index.html>.

<sup>62</sup> <http://www.berlin.de/ba-mitte/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=31&options=4&altoption=Ausschuss>.

### **4.5.3 Beschreibung des Prozesses**

Da der Bezirk Mitte einen Schwerpunkt auf eine merkmalsübergreifende Diversity fördernde Strategien legt, gab es von Seiten der in diesem Bezirk angesprochenen Personen kein Interesse an der Beteiligung am Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung.

## 4.6 Neukölln

### 4.6.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Neukölln leben rund 321.000 Menschen auf ca. 45 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 7.137 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. 40,8 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, der nicht nur deutlich über dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt, sondern der zweithöchste Anteil unter allen zwölf Bezirken (nach Mitte) ist.<sup>63</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 37.000 Menschen), Polen (ca. 13.800 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 12.800 Menschen).<sup>64</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Neukölln mit 18,6 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>65</sup> Während 2010 jede und jede siebte Person in Berlin (14,2 %) unterhalb der Armutgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Neukölln 22,5 %.<sup>66</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 31,3 % deutlich über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>67</sup> Sowohl bei der Armutgefährdungsquote als auch bei der SBG II-Quote weist Neukölln damit den höchsten Wert aller Bezirke auf.

Zwischen Nord- und Süd-Neukölln verläuft eine Art „Armutsgrenze“, auch entlang ethnischer Linien. Der Norden kann als ärmer und sozial schwächer beschrieben werden. Es leben dort mehr Menschen mit MH. Der Süden kann als sozial stärker und eher als mehrheitsdeutsch/„bürgerlich“ bezeichnet werden. Im Süden besteht ein Zuzug v.a. aus den südlichen EU-Ländern (Spanien, Griechenland) und Studentinnen und Studenten. Dieser Zuzug hat das Quartier noch nicht grundlegend verändert. Es ist auch unklar, ob diese Menschen längerfristig, nach beruflicher Etablierung und Familiengründung, im Bezirk bleiben. Häufig kann dann ein Wegzug in andere Bezirke beobachtet werden. Im Norden Neukölln gibt es Schulen, deren Schülerinnen und Schüler einen 80-100% MH haben und Eltern, die zu 80-100% von Sozialtransferleistungen leben. In den letzten Jahren sind einige Menschen aus der deutschen, türkischen und arabischen Mittelschicht und aus gebildeteren Milieus, aufgrund der sozialen Probleme im Bezirk und seinen Folgeerscheinungen wie Lärm, Schmutz, Verwahrlosung, weg gezogen.

Der „bürgerlichere Süden“ meidet offensichtlich den Norden. Es bestehen viele Vorbehalte und Vorurteile bezüglich Kriminalität und ethnischen Konflikten. Es gibt einen Anteil rechtsorientierter Bewohnerinnen und Bewohner im Süden Neuköllns, vor allem im Ortsteil Rudow.

### 4.6.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: SPD: 42,8 % (27 Sitze), CDU: 20,4 % (13 Sitze), Grüne: 13,5 % (8 Sitze), Piraten: 7,4 % (4 Sitze), Linke: 4,8 % (3 Sitze).<sup>68</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Heinz Buschkowsky (SPD) inne.<sup>69</sup>

<sup>63</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>64</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>65</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>66</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>67</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>68</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0800.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Neuk%C3%B6lln>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.845 Personen.<sup>70</sup>  
Migrationsbeauftragter des Bezirks ist Arnold Mengelkoch.<sup>71</sup> Der Beauftragte ist mit einer  
Stabstelle direkt beim Bezirksbürgermeister angesiedelt und arbeitet eng mit diesem zusammen.  
Es gibt einen Migrationsbeirat, der die Interessen aller im Bezirk Neukölln wohnenden  
Migrantinnen und Migranten in allen Lebensbereichen vertritt.<sup>72</sup>  
Vorsitzende des <sup>15</sup><sub>73</sub> Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Bijan  
Atashgahi (SPD).

#### **4.6.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Im Personalbereich wird sich laut Aussagen der Teilnehmenden sehr darum bemüht, Menschen mit Migrationshintergrund (MH) gezielt einzustellen. Erschwert wird dies vor allem durch den Personalabbau bei gleichzeitigem Einstellungsstopp in der Bezirksverwaltung. Damit existiert faktisch kein Spielraum für eine Interkulturelle Öffnung der Verwaltung hinsichtlich des Personalmanagements. Das Bemühen zeigt sich jedoch im auszubildenden Bereich, hier können etwa 30% einen MH vorweisen. Zudem besteht kein Überblick über die Personalstruktur und Menschen mit MH, die in der Behörde arbeiten. Es fehlt eine Datenlage, da der MH nicht erhoben werden darf.

Die Personalsituation hat laut Teilnehmenden außerdem eine Überlastung zur Folge, da nur noch geringe zeitliche und personale Ressourcen vorhanden sind. Zudem gibt es zu viele Querschnittsthemen und -prozesse, die ein Spannungsverhältnis zwischen dem Alltagsgeschäft und den Querschnittsthemen/Steuerungsprozessen hervorbringen. Darüber hinaus bestünden mitunter auch Qualifikations- und Sprachdefizite bei den gewünschten Zielgruppen, insbesondere bei türkischen, arabischen Männer bzw. männlichen Jugendlichen.

Manche Bereiche öffnen sich auch nur sehr langsam: z.B. Polizei, Feuerwehr.

Der Bereich interkulturelle Personalentwicklung im Bezirksamt steckt zwar „noch in den Anfängen“, aber hier wird keine Unterstützung des Senats gebraucht. Sie sind mit einer breiten Palette von Maßnahmen nach eigener Einschätzung „gut dabei“.

Einige Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben laut Einschätzung der Teilnehmenden mit der Bevölkerungsstruktur, d.h. mit Menschen mit hohem MH-Anteil, Schwierigkeiten. Sie können aber nicht einfach den Arbeitsplatz wechseln. Die Situation gestaltet die Zusammenarbeit teilweise problematisch. Manche wüssten zu wenig über die interkulturellen Kontexte Bescheid. Hier sollte über sinnvolle Weiterbildungen nachgedacht werden. Das größte Problem sind laut einhelliger Aussage von Teilnehmerinnen und Teilnehmer die fehlenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen, vorgeschlagen wurden deshalb einstündige Impulse/Inputs im Rahmen von Dienstbesprechungen.

Interkulturelle Leitbilder sind von und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laut Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgearbeitet worden und vorhanden, aber zu wenig bekannt. Sie sollten so konkret wie möglich formuliert sein und praktisch ausgerichtet sein. Es gäbe viele

---

<sup>69</sup> <http://www.berlin.de/ba-neukoelln/politik/index.html>.

<sup>70</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>71</sup> <http://www.berlin.de/ba-neukoelln/migrationsbeauftragten/index.html>.

<sup>72</sup> <http://www.berlin.de/ba-neukoelln/migrationsbeauftragten/migrationsbeirat.html>.

<sup>73</sup> <http://www.berlin.de/ba-neukoelln/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=25&options=4&altpoption=Ausschuss>.

gute Ideen, aber es bräuchte eine Bündelung und auch eine Umsetzungs-Kultur. In einem zweiten Schritt wäre diese zu verbessern.

Das Hauptproblem laut Aussagen in der Fokusgruppe ist die Überlastung und fehlende Zeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von daher wurde vorgeschlagen, sich lieber kleiner Maßnahmen vorzunehmen, z.B. ein gut durchdachtes mehrsprachiges Leitsystem im Rathaus mit Piktogrammen oder die Sprachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Aufklebern an der Bürotür deutlich machen.

Zudem wurde angemerkt, dass man darüber nachdenken sollte, das Leitbild und Diversity-Trainings in die Ausbildung einzuflechten.

Defizite würden auch aus der dezentralen Steuerung des Landes Berlin und aus der unklaren Struktur zwischen Senatsverwaltung und den Bezirken entstehen. Es fehle die Einbeziehung der Bezirksebene in Planungen und Konzepte der Senatsverwaltung. Das hat dann zur Konsequenz, dass keine Umsetzungserfolge zu verzeichnen sind. Es fehlen Rückkoppelungen, bei insgesamt eher unklaren, überkomplexen und abstrakten Prozessen. Hier müsste stärker angesetzt werden.

So bestünde auch eine weitgehende Unkenntnis des Landesaktionsplans bei den Bezirksmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Der Landesaktionsplan in den Bezirken könne so nicht umgesetzt werden. Die Bezirke machen die Arbeit vor Ort und es fehlt die „Passung“ zwischen Senat und den Bezirken. Zudem sind die „persönlichen und informellen Kontakte wichtig, um die Dinge voranbringen zu können“, dass müsste stärker mit bedacht werden.

Der Fokus der Integrationsbeauftragten sollte weniger auf der Gremienarbeit liegen. Sie sollten sich eher als Querschnittsfunktion und als Impulsgeber verstehen, die die verschiedenen Bereiche, Handlungsfelder, Akteure und Zielgruppen vernetzt, in den Austausch bringt, „Brücken baut“, informiert und so die Dinge voranbringt.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden bestehen viele etablierte Netzwerke, für neue zugewanderte Gruppen, es ist eher schwieriger hinein zu kommen. Es ist wichtig und notwendig, auf diese explizit zuzugehen.

Es wird beschrieben, dass sich im Bezirk stetig neue Migrantinnen und Migranten-Communities entwickeln, inzwischen mit gut gebildeten Nachwuchs und professionellen jungen Leuten. Sie wären stärker an der hiesigen Zukunft als an der alten Heimat orientiert. Man könne sie sehr gut in die Arbeit und in Projekte einbeziehen. Sie sind „aktive Partner“ geworden. Es gäbe immer mehr verantwortliche Akteure in den Communities. Das sollte viel stärker berücksichtigt werden. Zielgruppenübergreifende Aktivitäten würden wichtiger, z.B. für behinderte Migrantinnen und Migranten oder eine kultursensible Behindertenarbeit. Hier sollten die Grundlagen stärker zusammen gedacht werden. „Wenn man von Inklusion spricht, warum passt man das nicht an und setzt die Dinge zusammen und gemeinsam um?“ lautet eine der zentralen Fragen. Einhellige Einschätzung ist, dass offensichtlich zu viele parallele Prozesse laufen, auch wenn sich die Aufgaben im Einzelnen natürlich unterscheiden. Das Land Berlin sollte hier als Dach hier fungieren, bündeln und die „Dinge im Sinne von `Inklusion´ zusammenfassen.

Es finden laut IntB keine expliziten Maßnahmen gegen ethnische Diskriminierungen/Rassismus statt, dies wären Querschnittsthemen in allen Projekten, Maßnahmen, Aktivitäten. Ziel wäre ein friedliches Zusammenleben und gesellschaftlicher Zusammenhalt „aller Neuköllner“.

#### **4.6.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Eine erste Überlegung, fast Forderung war: Es sollten stadtweit anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt werden, um strukturelle Barrieren und Vorurteile zu umgehen. Zudem wäre ein prinzipieller Perspektivenwechsel auf Migration/Integration in Deutschland notwendig, auch bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirk. Migration/Integration ist der `Normalfall`, d.h. inzwischen selbstverständlicher Alltag. Es sollte sich von der „Defizitsicht weg und hin zu ressourcen-orientierten Ansätzen“ bewegt werden.

Das „Berliner Ideenmanagement“, früher hieß es „Vorschlagswesen“, könnte aktiviert werden. Die Frage wie man dann mit den Vorschlägen weiter verfährt, müsste noch mal überlegt werden. Allzu

oft wird dann, wie die Erfahrungen bisher zeigten, nichts getan“. Das größte Probleme wäre auch hier wieder: „Keine Zeit, keine Ressourcen“.

Fachleute aus den Verwaltungen und Projekten sollten verstärkt themen- und fallorientiert zusammen kommen. Es mangelt an einer substantiellen Koordination auf verschiedenen Ebenen. Es ist viel an Kommunikation und Austausch wichtig und notwendig, ohne Netzwerkarbeit geht es nicht. Die Trägerlandschaften werden zudem immer unübersichtlicher, es wird immer wichtiger hier die richtigen Ansprechpartnerinnen und -partner auszuwählen.

Diversityorientierte Weiterbildungen sollten nicht nur von `oben`, sondern auch von `unten` kommen und gestaltet werden. Es ist wichtig hierfür zu werben. Notwendig für die Durchführung sind: finanzielle Ressourcen, ein guter Dozentinnen und Dozenten Pool und die politische Unterstützung. Es sollte über Inhouse-Schulungen nachgedacht werden.

Bei Schulungen muss an der „Bedürfnisstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ angesetzt und müssen die Win-Win-Argumente deutlich gemacht werden. „Man müsste eine Bedarfsanalyse zum Thema machen, um zu sehen, wo ist der Leidensdruck bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das wäre ein geeigneter erster Schritt. Eine Art Mitarbeiterinnen-Mitarbeiter-Befragung, um einen Anfang zu machen.“ Ziel wäre erst mal nach den Ursachen zu forschen und nicht von oben Abstraktes zu verordnen. „Die Maßnahmen müssen so konkret wie möglich sein.“ Zudem könnte bei einer solch anonymen und vertraulichen Befragung auch erhoben werden, ob sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkannt und wert geschätzt fühlen. Auch hier gibt es sicher Diskriminierungspotentiale.

Die Themen „Diskriminierung/Rassismus“ müssten direkt angesprochen werden, dafür braucht es „geschützte Räume“ und ein sensibles Vorgehen. Man sollte neben einer Bedarfserhebung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch eine Kundenbefragung durchführen und die Bürgerinnen und Bürger nach deren Verbesserungsvorschlägen fragen. Das wäre auch insofern sinnvoll, da es dann nicht nur auf eine „Migrantenbefragung“ heraus laufen würde.

Insgesamt sollte viel deutlicher gemacht werden, dass Diversity kein „Zusatzprogramm“ ist, sondern aufgrund der demographischen Zusammensetzung des Bezirks eine Tatsache. Es ist zwingend notwendig, sich damit auseinanderzusetzen, um selbst als Verwaltung zukunftsfähig sein. „Dann kriegt das auch einen anderen Stellenwert.“

Längerfristig sollte es in Neukölln keinen IntB mehr geben, da Integration/Migration der Normalfall ist und dies selbstverständliche Querschnittsaufgabe in allen Prozessen und Regelsystemen sein müsste.

Die lokalen Aktionspläne „Toleranz fördern – Kompetenzen fördern“ und „Zusammenleben in der Integrationsgesellschaft“ sind implementiert.

Auf Senatsebene wären sinnvoll und wünschenswert: eine Koordinatoren oder Multiplikatoren-Funktion mit konkreten Ansprechpersonen und gut aufbereitete Informations- und Weiterbildungsangebote zum Thema und zur Umsetzung.

#### **4.6.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Es mussten mehrere Ebenen einbezogen werden, so wurden neben dem Integrationsbeauftragten wurden Gespräche mit dem Bezirksstadtrat für Soziales und dem Büro des Bezirksbürgermeisters geführt sowie das Projekt im Integrationsausschuss vorgestellt. Insgesamt wurden nach Vorabstimmung mit dem Integrationsbeauftragten und über den Stadtrat für Soziales 25 Teilnehmende, teilweise mehrfach, angesprochen. Für die Fokusgruppe<sup>74</sup> hatten sich dann elf Personen angemeldet, daran teil nahmen letztendlich acht Personen.

---

<sup>74</sup> Steuerungsdienst Fachbereich Personal, Wirtschaftsförderung, Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Zuständiger für das Schulamt/die Schulorganisation (Abt. Bildung, Schule, Kultur und Sport), Bezirksstadtrat (Leitung der Abteilung Soziales), Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Migrationsbeauftragte, Sachbearbeiter (Referent für Grundsatzangelegenheiten in der Abteilung Soziales), Jugendhilfeplanerin des Bezirks (Koordination der lokalen Aktionspläne)

In der Fokusgruppe wurde die Einschätzung geäußert, dass die im Landesaktionsplan verankerten Themen im Bezirk keine hohe Priorität genießen. Für den Erfolg des initiierten Prozesses komme es entscheidend auf eine gute Kommunikationsstruktur und Zusammenarbeit zwischen Senat und Bezirken an. Der Senat müsse zudem konkret Unterstützungsmaßnahmen anbieten. Die Vorstellung des Projekts im Integrationsausschuss, die Gespräche mit Bürgermeister und Stadtrat und die Durchführung der Fokusgruppe führten zu einer Stärkung des Themas im Bezirk. Es wurde konkret über Verbesserungen und mögliche Maßnahmen nachgedacht, so soll z.B. das 'Berliner Ideenmanagement' wieder reaktiviert werden.

## 4.7 Pankow

### 4.7.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Pankow leben rund 379.000 Menschen auf ca. 103 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 3.676 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Nur 12,0 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, was deutlich unter dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt.<sup>75</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen Polen (ca. 4.100 Menschen), die Russische Föderation (ca. 2.500 Menschen) und Frankreich (ca. 2.100 Menschen).<sup>76</sup> Diese wohnen vor allem im Gebiet 'Prenzlauer Berg'.

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Pankow mit 8,0 % deutlich unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %<sup>77</sup>; Pankow weist hier zusammen mit Steglitz-Zehlendorf die geringste Quote auf. Während 2010 jeder siebte Berlinerinnen und jeder siebte Berlin (14,2 %) unterhalb der Armutgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Pankow nur 10,4 %.<sup>78</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 13,4 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>79</sup>

### 4.7.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 30,1 % (17 Sitze), SPD: 28,8 % (13 Sitze), Grüne: 23,9 % (11 Sitze), Piraten: 7,1 % (8 Sitze), Linke: 3,4 % (6 Sitze).<sup>80</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Matthias Köhne (SPD) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 2.251 Personen.<sup>81</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Karin Wüsten. Es gibt einen Integrationsbeirat (unter Vorsitz des Bezirksbürgermeisters), der die Interessen aller im Bezirk Pankow wohnenden und arbeitenden Menschen mit Migrationshintergrund befördert und sich für die Verwirklichung ihrer berechtigten Anliegen und für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzt.<sup>82</sup> Vorsitzender des 22 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Gregor Kijora (SPD).<sup>83</sup>

Es gibt einen Begleitausschuss für das Bundesprogramm „Toleranz fördern-Kompetenz stärken“, dem lokale Akteure angehören, die an der Umsetzung des Lokalen Aktionsplans mitwirken.

<sup>75</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>76</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>77</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>78</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>79</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>80</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0300.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Pankow>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>81</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>82</sup> <http://www.berlin.de/ba-pankow/verwaltung/migration/integrationsbeirat.html>.

<sup>83</sup> <http://www.berlin.de/ba-pankow/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=41&options=4&altoption=Ausschuss>.

Ein Integrationskonzept für Pankow – verfasst von der Integrationsbeauftragten - liegt seit 2011 vor. Ein Diversity-Konzept für die Verwaltung ist noch in Arbeit. Es soll in Übereinstimmung mit den Zielen des LAP erarbeitet werden und folgt den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Ziel ist eine diskriminierungs- und vorurteilsbewusste Verwaltungskultur.

Das Bezirksamt wurde 2008 als „Ort der Vielfalt“ ausgezeichnet.

#### **4.7.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Ausgedrückt wurde, dass es an Sensibilisierung und Unterstützung für das Thema Rassismus und ethnische Diskriminierung in der Verwaltung fehle. Zum Diversity-Konzept gab es eine Umfrage unter den Amtsleiterinnen und –leitern. Die Notwendigkeit für eine Beschäftigung mit diesem Thema wird kaum gesehen. Dabei wird auch auf den geringen Anteil von Menschen mit MH in Pankow (s.o.) verwiesen, die überwiegend aus EU-Ländern stammen. Angesichts dieser Bevölkerungsstruktur sei eine Beschäftigung mit dem Thema nicht notwendig. Zudem besteht eine hohe Arbeitsbelastung in der Verwaltung (Stichwort Aufgabenverdichtung) und keine Möglichkeiten zur Personalentwicklung, da Verwaltungsstellen nicht neu besetzt, sondern im Gegenteil abgebaut werden.

Des Weiteren gibt es auch kein Geld für die Umsetzung von Maßnahmen.

Mangels einer abteilungsübergreifenden Vernetzung bestehen eher Insellösungen, die sich nur auf einzelne Abteilungen beziehen. 'Wir kommen nicht weiter, wenn man nicht personell, finanziell und strukturell die Maßnahmen untersetzen kann'.

Handlungsfelder wären in jedem Fall: Bildung, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Partizipation. Die Jugendarbeit ist ein wichtiger Schwerpunkt im Bezirk.

Sinnvoll wäre es, sich über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz mit den Themen Diskriminierung, Rassismus und Diversity zu befassen. Der Berliner LAPgR sollte als ein Bestandteil der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gefasst werden. Das könnte eine Strategie sein, um das Gesetz umzusetzen. Zudem impliziert der Hinweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das es sich um eine Rechtsnorm handelt und das Thema nicht nur auf Freiwilligkeit beruhen kann.

Die Erarbeitung und Umsetzung eines übergreifenden Diversity-Konzepts ist laut IntB perspektivisch unabdingbar. Hinsichtlich der gering vorhandenen Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, muss eine Ansage von übergeordneter Stelle kommen. Freiwilligkeit nützt nichts.

#### **4.7.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Der Lokale Aktionsplan „Toleranz fördern – Kompetenz stärken“ umfasst in Pankow drei Leitziele und damit folgende Schwerpunkte: Förderung von Interkulturalität und Diversity sowie Demokratie- und Partizipation und Stärkung des Engagements gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Der Lokale Aktionsplan basiert auf der Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren und hat eine wichtige Außenwirkung. Ein Schwerpunkt ist die Jugendarbeit, insbesondere im Bereich der Freizeiteinrichtungen. Hier fehle oft eine Sensibilisierung für Alltags-Rassismus und rechtsaffine Einstellungen.

Es besteht zudem das Instrument „Pankower Register“ zur Erfassung von rassistischen, antisemitischen, homophoben oder rechtsextremen Vorfällen im Bezirk.

Das Integrationskonzept richtet sich eher an die Verwaltung, sein Schwerpunkt ist die Vermittlung von ‚Interkultureller Kompetenz‘. Es gibt keine Definition von Rassismus. Zur Vermittlung bedarf es der intensiven Arbeit mit den einzelnen Abteilungen.

Ein Erfolgskriterium von Maßnahmen ist sicherlich die Nachhaltigkeit. Denn es handelt sich hier ausschließlich um mittel- und langfristige Prozesse, die einer gesicherten Förderungsdauer bedürfen.

Die schwierige Situation in der Personalentwicklung ist vergleichbar mit der in den anderen Bezirken.

Ein übergreifendes Diversity Konzept könnte alles zusammenführen: Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und die Implementierung von Handlungskonzepten auf der einen Seite sowie die Stärkung und Vernetzung lokaler Strategien im Bezirk.

Die Kommunikation stellt generell ein großes Problem dar, denn auch wenn es Dolmetscher gibt, bleibe die Verständigung schwierig. Es geht neben dem wichtigen Erwerb von Sprachkompetenz, vor allem auch um die Vermittlung von Strukturen.

Die Einbindung der Leitungen (Bürgermeister, Amtsleiter) ist zentral, denn ohne ihre Unterstützung geht kaum etwas voran. Der Top Down Prozess müsste hier mehr initiiert werden. Schulungen und Trainings, die dazu beitragen die Sensibilität der Mitarbeitenden zu erhöhen, wären wichtig. Das Ziel solcher Schulungen sollte sein, dass die Kundinnen und Kunden vor dem Hintergrund ihrer Biographien gesehen werden. Praktische Beispiele können helfen, den Kontakt besser zu handhaben. Die Schulungen müssten jedoch immer auf freiwilliger Basis erfolgen, sonst hätten sie keinen Sinn.

#### **4.7.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Obwohl mehrfach per Email nachgefasst wurde, reagierten nur relativ wenige Verwaltungsmitarbeitende auf die Einladungen der LADS zur Fokusgruppe. Davon sagten bis auf einen dann kurzfristig alle ab. Auch ein zweiter Versuch, eine Fokusgruppe zustande kommen zu lassen, scheiterte trotz intensiver Bemühungen seitens der Integrationsbeauftragten an der geringen Teilnehmerszahl.

Bereits im Interview mit der IntB wurde diese Problematik angedeutet und so eingeschätzt, dass die Verwaltung für ein Fokusgruppeninterview nicht einfach zu gewinnen sein werde. Die Gründe für das Nicht-Zustandekommen wurden bereits genannt: fehlende Sensibilisierung bzw.

Unterstützung für das Thema, hohe Arbeitsbelastung in der Verwaltung und kein Geld für die Umsetzung von Maßnahmen und für die Personalentwicklung. Zudem standen im September bereits Diversity Schulungen für die Amtsleiterinnen und -leiter auf dem Plan.

Der Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung wurde durch das Projekt etwas bekannter im Bezirk.

Eine Vermittlung des Themas „Gegen ethnische Diskriminierung/Rassismus und Öffnung der Verwaltung“ sollte dahin zielen, dass es den Mitarbeitenden in der Verwaltung nicht als „zusätzliche“ Aufgabe angetragen wird, sondern als Bestandteil ihrer beruflichen Qualifizierung. Diversity Kompetenz wäre damit ein Bestandteil der Dienstleistung, die sie gegenüber den Einwohnerinnen und Einwohner des Bezirks erbringen.

Mit der Sensibilisierung für Diversity solle die Suche nach Wegen einhergehen, dieses Thema im Bezirk zwischen den verschiedenen Akteuren und Ämtern zu vernetzen. D.h., es sollte um eine möglichst langfristige personelle, finanzielle und strukturelle Unterbreitung von Maßnahmen gehen. Ziel sollte sein, eine nachhaltigere Quantität/ Qualität für das Thema zu erreichen statt der bisherigen „Insellösungen“.

Klar benannt wurde außerdem, dass Ansagen von übergeordneter Stelle kommen müssten. Solange beim Thema nur auf Freiwilligkeit gesetzt wird, wird es laut Einschätzung der Integrationsbeauftragten nach keine Umsetzung geben.

## 4.8 Reinickendorf

### 4.8.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Reinickendorf leben rund 246.000 Menschen auf ca. 89,5 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 2.746 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Gut 23 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, was etwas unter dem berlinweiten Durchschnitt von knapp 26 % liegt.<sup>84</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 12.800 Menschen), Polen (ca. 9.100 Menschen) und die Russische Föderation (ca. 2.400 Menschen).<sup>85</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Reinickendorf mit 11,8 % unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>86</sup> Während 2010 jeder siebte Berliner und jede siebte Berlinerin (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Reinickendorf nur 12,5 %.<sup>87</sup> Dagegen lag der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, 2010 im Bezirk mit 22,1 % leicht über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>88</sup>

### 4.8.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 41,7 % (26 Sitze), SPD: 27,6 % (17 Sitze), Grüne: 12,5 % (8 Sitze), Piraten: 6,2 % (4 Sitze).<sup>89</sup> Seit 1995 stellt die CDU ununterbrochen den Bezirksbürgermeister. Derzeitiger Amtsinhaber ist Frank Balzer. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.648 Personen.

Reinickendorf ist der einzige Bezirk, in denen das Amt der bzw. des Integrationsbeauftragten zum Zeitpunkt der Durchführung dieser Studie noch nicht besetzt war.

Vorsitzende des 15 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Karin Hiller-Ewers (SPD). Der Ausschuss hat in den letzten 12 Monaten sechs Mal getagt.<sup>90</sup>

Im Bezirk gibt es eine Lenkungsgruppe „Roma und Sinti, die sich mit den besonderen Problemen dieser Bevölkerungsgruppe befasst, insbesondere die der Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter.“

### 4.8.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung

Da eine Fokusgruppe im Bezirk nicht zustande kam, konnten keine konkreten Handlungsbedarfe ermittelt werden. Allgemein lassen sich als Bedarfe die Bereitstellung der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen, eine Notwendigkeit der Steigerung des Bewusstseins und

---

<sup>84</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>85</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>86</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>87</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>88</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>89</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI1200.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Reinickendorf>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>90</sup> <http://www.berlin.de/ba-reinickendorf/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=27&options=4&altoption=Ausschuss>.

der Sensibilität für das Thema ethnische Diskriminierung und Antirassismus im Bezirksamt insgesamt benennen.

#### 4.8.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen

Im Rahmen des Bundesprogramms „Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“, mit dem die Bundesregierung den Kampf gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in Deutschland verstärken und Vielfalt, Toleranz und Demokratie als zentrale Werte der gesamten Gesellschaft festigen will, wurde in Reinickendorf seit 2008 ein Lokaler Aktionsplan mit jährlich 100.000 € finanziert.<sup>91</sup> Gefördert wurden vor allem die politische Bildung für Jugendliche (z.B. Schülervertretern) sowie die Arbeit im präventiv-pädagogischen Bereich insbesondere in Jugendfreizeitstätten. Über eine Lenkungsrunde wurde das gesamte Bezirksamt an der Umsetzung des Aktionsplans beteiligt, dessen Federführung bei der Abteilung Jugend und Familie lag. Die Mehrzahl der geförderten Projekte hatte keinen Bezug zum Thema „Migrationshintergrund“ und Rassismus/ethnische Diskriminierung. „Leuchtturmprojekte“ waren u.a. die „Woche der Demokratie“ mit großer medialer Wirkung, das Projekt „Leben im Kiez“ im Bereich der Auguste-Victoria Allee (einem der sogenannten „Brennpunkte“ im Bezirk), die Entwicklung eines Mottos („AvA – Das ist unser Kiez“) und eine Wanderausstellung. Dadurch sollte eine stärkere Identifikation mit dem eigenen Kiez erreicht werden. Im Märkischen Viertel wurde mit arabischen/muslimischen Jugendlichen eine Reise nach Auschwitz organisiert. Angesichts des erfolgreichen Quartiersmanagement (QM) Letteplatz im Osten des Bezirks, das auch die dortigen Moscheen eingebunden habe, besteht der Wunsch nach einem weiteren QM im Westen des Bezirks.

Die Verwaltung arbeitet eng mit den Integrationslotsen<sup>92</sup> zusammen, die z.B. auch Informationen des Bezirksamts übersetzen.

Veranstaltungen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung fanden im Rahmen der Woche der Demokratie statt. Darüber hinaus finden Diversity-Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung statt.

In Ausschreibungen des Bezirks wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, ausdrücklich gewünscht sind. Bei den Auszubildenden liegt der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund nach Einschätzung der Verwaltung bei bis zu 40 %.

Aufgrund des Wahlerfolgs der „Republikaner“, die in den 1990er Jahren eine Stadträtin stellen konnten, ist von den anderen Fraktionen ein „Demokratischer Konsens“ formuliert worden. Gegen häufig in Reinickendorf stattfindende Parteitage der NPD besteht eine parteiübergreifende Zusammenarbeit in Form von Stellungnahmen des Bezirksamtes und der Parteien sowie der Teilnahme an Gegendemonstrationen.

---

<sup>91</sup> Der Lokale Aktionsplan Reinickendorf ist im Internet abrufbar: <http://cms.spinnenwerk.de/vielfaltreinickendorf/~upload/vielfaltreinickendorf/pdf/lokaleraktionsplanreinickendorf.pdf>.

<sup>92</sup> Weitere Informationen zu den Integrationslotsen: [http://www.berlin.de/ba-reinickendorf/org/jugendamt/standorte/sozialraumorientierte\\_projekte\\_regionwest.html#Integrationslotsen](http://www.berlin.de/ba-reinickendorf/org/jugendamt/standorte/sozialraumorientierte_projekte_regionwest.html#Integrationslotsen)

## 4.9 Spandau

### 4.9.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Spandau leben rund 230.000 Menschen auf ca. 92 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 2.504 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Knapp 26 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner haben einen Migrationshintergrund, was ungefähr dem berlinweiten Durchschnitt entspricht.<sup>93</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 12.000 Menschen), Polen (ca. 8.400 Menschen) und die Russische Föderation (ca. 4.600 Menschen).<sup>94</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Spandau mit 18,0 % über dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>95</sup> Während 2010 jeder siebte Berliner und jede siebte Berlinerin (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Spandau 16,2 %.<sup>96</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 25,3 % über dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>97</sup>

### 4.9.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 36,7 % (23 Sitze), SPD: 34,7 % (21 Sitze), Grüne: 9,7 % (6 Sitze), Piraten: 6,7 % (3 Sitze), Linke: 3,2 % (1 Sitz). Der Bezirksbürgermeister, von 1995 bis 2011 Konrad Birkholz (CDU), wird nun mit Helmut Kleebank von der SPD gestellt. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.633 Personen. Die Integrationsbeauftragte Doris Ducke schied während der Durchführung dieses Projekts aus Altersgründen aus dem Amt aus. Bei Abschluss der Studie war die Stelle noch nicht neu besetzt. Vorsitzender des 15 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zur Zeit Uwe Bröckl (SPD). Der Ausschuss hat in den letzten 12 Monaten sieben Mal getagt.<sup>98</sup>

### 4.9.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung

Aufgrund der Verdrängungsprozesse in anderen Bezirken ist Spandau mit seinem noch relativ günstigen Wohnraum zunehmend Zuzugsbezirk für Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Bildungsdefiziten.

Nach Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fokusgruppen bestehen Kommunikationsprobleme auf kultureller und sprachlicher Ebene sowohl zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund als auch gegenüber Bürgerinnen und Bürgern. Im Jobcenter werden zum Teil fachfremde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Sprachkompetenzen als Sprachmittlerinnen und Sprachmittler eingesetzt.

---

<sup>93</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>94</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>95</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>96</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>97</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>98</sup> <http://www.berlin.de/ba-spandau/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=34&options=4&altoption=Ausschuss>.

Verwiesen wird auch in Spandau auf die begrenzten Mittel und Ressourcen, namentlich die geringe Zahl von Neueinstellungen, die Arbeitsverdichtung und den fortgesetzten Stellenabbau, wodurch der Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung enge Grenzen gesetzt würden.

Nach Einschätzung von Fokusgruppen-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern fehlt es der Bezirksverwaltung bisher an ausreichenden Kontakten zu Selbstorganisationen von Menschen mit Migrationshintergrund. So sei das bezirkliche Integrationskonzept weitgehend ohne Beteiligung Externer erarbeitet worden. Darüber hinaus fehle es an wissenschaftlich abgesichertem Wissen über die Lebenssituationen von Menschen mit Migrationshintergrund in Spandau.

In der Fokusgruppe wurde deutlich, dass es in der Bezirksverwaltung – anders als im Jobcenter – kein Beschwerdemanagement gibt. Es verwundere daher auch nicht, dass über Diskriminierungsbeschwerden nichts bekannt ist. Es fehlt auch an entsprechenden Aus- und Fortbildungseinheiten. Eingeräumt werden einzelne Diskriminierungsvorfälle seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zugleich wird aber auch auf die Schwierigkeiten verwiesen, auf Provokationen und Unterstellung durch manche Kundinnen und Kunden zu reagieren.

Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund hätten „inzwischen häufig exzellente Abschlüsse“. Aufgrund der Stellensituation gäbe es aber insgesamt nur wenig Bewerbungsverfahren. Bei diesen gibt es zu wenig Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund.

Probleme werden auch dort geschildert, wo insbesondere weibliche Führungskräfte in der Verwaltung mit geschlechterdiskriminierenden Verhaltensweisen von Bürgern mit Migrationshintergrund konfrontiert würden oder Bürgerinnen und Bürger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund diskriminieren würden.

#### **4.9.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Die Projektförderung beschränkt sich bisher auf Einzelmaßnahmen. Zu nennen sind der „Runde Tisch gegen Rechts“, ein regelmäßiges Treffen von Vertreterinnen und Vertretern aller BVV-Fraktionen sowie eine Reihe von Anti-Gewalt Projekten für Jugendliche. Ein Vorzeigeprojekt des Bezirks ist die interkulturelle Öffnung der Bibliothek, die mit Mitteln des Senats finanziert wurde. 2012 hat sich der Bezirk erstmals an den „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ beteiligt. Im kommenden Jahr soll das Integrationskonzept des Bezirks im Hinblick auf seine Zielerreichung überprüft werden. Diskutiert wird die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren im Bezirk. Diese wird zwar grundsätzlich begrüßt, sollte aber aus Ressourcengründen eher auf Landes- als auf Bezirksebene eingeführt werden sollte.

Wie in vielen anderen Bezirken ist es auch in Spandau schwierig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen zu motivieren. Als Gründe werden die hohe Arbeitsbelastung und die geringe Wertschätzung einer Teilnahme genannt. Die Förderung interkultureller Kompetenz müsse als Prozess dauerhaft sichergestellt werden.

Wünschenswert sei die barrierefreie und insbesondere mehrsprachige Gestaltung von Angeboten und Informationen der Verwaltung. Dies beginne bereits in der Ausschilderung des Rathauses. Angesichts der begrenzten Mittel wird vorgeschlagen, die Kompetenz von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Es könnten entsprechende (ehrenamtliche) Gruppen zu jeweils einem Thema etabliert werden, die sich dann z.B. um die Schilder im Rathaus kümmern könnten. In der Fokusgruppe wurde die Differenzierung zwischen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf der einen und Maßnahmen zur Integrationsförderung auf der anderen Seite diskutiert. Zugleich stellte sich die Frage, ob man beides sinnvoll voneinander trennen könne. Solange die Ausgangsbedingungen unterschiedlich seien, reiche formale Gleichbehandlung nicht aus, um Chancengleichheit herzustellen.

#### 4.9.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse

Die Bezirksverordnetenversammlung hat am 29. August 2012 beschlossen, in Anlehnung an den Landesaktionsplan einen bezirklichen Aktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung zu entwickeln und umzusetzen. Ziel ist es, auch speziell in Spandau Vielfalt zu fördern und Maßnahmen gegen ethnische Diskriminierung zu entwickeln.

Vor der Einladung zur Fokusgruppen-Diskussion wurden Gespräche mit dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung und dem Vorsitzenden des Integrationsausschusses geführt. Mit Unterstützung Bürgermeisters Kleebank wurden insgesamt 20 Personen zur Fokusgruppen-Diskussion eingeladen.<sup>99</sup>

Der Bezirksbürgermeister nahm während der ersten Stunde an Fokusgruppe teil und eröffnete sie. In seiner Begrüßung machte er deutlich:

- dass es nicht darum ginge, Diskriminierung und Rassismus der eigenen Belegschaft zu unterstellen, nur weil man das Thema anfasst. „Wenn wir hier über Diskriminierung reden, dann über das Phänomen von kulturellen Missverständnissen und damit über nicht beabsichtigte Diskriminierungen. Es geht darum, einen angemessenen Umgang mit kulturellen Unterschieden zu ermöglichen.“
- Er erhofft sich Impulse für die Verwaltung und Unterstützung für bereits laufende Projekte, die das Thema im Bezirk vorantreiben. Es ist ein langfristiger und bleibender Prozess, da die Herausforderungen, d.h. Zuwanderungen, die nächsten Jahre bestehen bleiben werden.

Zum Abschluss der Fokusgruppe wurde vorgeschlagen, nach Neubesetzung des Amtes der/des Integrationsbeauftragten (voraussichtlich im Frühjahr 2013) eine weitere Fokusgruppe mit den bisher fehlenden Ämtern durchzuführen.

---

<sup>99</sup> Beauftragte für Senioren und Behinderte (Geschäftsführer), Gleichstellungsbeauftragte, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Spandau, Vorsitzende des Integrationsausschusses der Bezirksverordnetenversammlung sowie Vertreterinnen und Vertreter der folgenden Bereiche: Amt für Bürgerdienste, Jugendamt, Amt für Soziales, Amt für Weiterbildung und Kultur, Stadtentwicklungsamt, Tiefbau- und Landschaftsplanungsamt, Ordnungsamt, Gesundheitsamt, Schul- und Sportamt, Serviceeinheit Finanzen, Abteilung Soziales und Gesundheit AK Migration, Umwelt- und Naturschutzamt, Serviceeinheit Personal, Serviceeinheit Facility Management, Rechtsamt.

## 4.10 Steglitz-Zehlendorf

### 4.10.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Steglitz-Zehlendorf leben rund 298.000 Menschen auf ca. 102,5 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 2.912 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Knapp 23,4 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, was knapp unter dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt.<sup>100</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen Polen (ca. 9.000 Menschen), Türkei (ca. 6.600 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 4.400 Menschen).<sup>101</sup> Die zweitstärkste Gruppe bilden die US-Amerikaner, da in Zehlendorf einige US-Kasernen und das US-Konsulat beheimatet waren.

Allerdings variiert der Anteil zwischen den einzelnen Ortsteilen. An sieben der 33 öffentlichen Grundschulen des Bezirkes liegt der Anteil der Kinder mit MH bei über 40%. Die größte Bevölkerungsdichte weist der Bezirk in der sogenannten Thermometersiedlung in Lichterfelde Süd auf.

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Steglitz-Zehlendorf mit 8,0 % deutlich unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %<sup>102</sup>; Steglitz-Zehlendorf weist hier zusammen mit Pankow die geringste Quote auf. Während 2010 jede siebte Berlinerin und jeder siebte Berlin (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Steglitz-Zehlendorf nur 8,6 %.<sup>103</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 11,0 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>104</sup> Sowohl bei der Armutsgefährdungsquote als auch bei der SGB II-Quote weist Steglitz-Zehlendorf damit die geringsten Werte unter allen Bezirken auf.

### 4.10.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 39,4 % (24 Sitze), SPD: 24,9 % (15 Sitze), Grüne: 21,3 % (13 Sitze), Piraten: 6,0 % (3 Sitze).<sup>105</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Norbert Kopp (CDU) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 2.066 Personen.<sup>106</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirkes ist seit September 2011 Marina Roncoroni.

Ein Beirat für Integration und Migration, dessen Arbeit das Ziel haben soll, die Interessen einer möglichst großen Bandbreite von Migrant\*innenorganisationen, interkulturellen Vereinen, staatlichen

---

<sup>100</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>101</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>102</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>103</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>104</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>105</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0600.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Steglitz-Zehlendorf>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>106</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP_201120_BE.pdf) (S. 20).

und wirtschaftlichen Einrichtungen zu bündeln, soll noch in diesem Jahr konstituiert werden.<sup>107</sup>

Seine Gründung hat die BVV im Frühjahr 2012 beschlossen.

Vorsitzende des 20 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Brigitte Schmidt (CDU).<sup>108</sup>

Der Bezirksbürgermeister unterstützt das Thema, war Teilnehmer eines Diversity-Trainings und nahm an der Fokusgruppe teil. Für ihn ist Integration von Migrantinnen und Migranten eine Schlüsselaufgabe.

#### **4.10.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Auch im Bezirk Steglitz-Zehlendorf stehen der Integrationsbeauftragten nur geringfügige Ressourcen für ihre Arbeit zu Verfügung. Laut Beschreibung hat sie keine/n weiteren Mitarbeitenden und kein eigenes Budget.

Ergebnis der Gespräche und Gruppendiskussion war, dass bestehende Broschüren offensichtlich einer Überarbeitung bedürfen. Sie sollten mehrsprachig übersetzt werden. Vor allem im Gesundheitsbereich gäbe es einen hohen Bedarf an Informationsveranstaltungen, die sich an Menschen mit Migrationshintergrund wenden. Das sollte ich auch auf der Website des Bezirks wieder finden. Der Internetauftritt des Bezirksamtes müsse diesbezüglich dringend überarbeitet werden.

Die sprach- und kulturelle Kompetenz wurde von den Teilnehmenden als wichtiger erachtet als die fachliche Kompetenz: „Es geht nicht nur um sprachliche Übersetzungen, sondern auch um kulturelle Übersetzungen“.

„Interkulturelle Schwierigkeiten“ können durch Trainings, Gespräche, Dialoge und auch durch Arbeit des Integrationsausschusses und -beirats, abgebaut werden. Von Seiten der Bezirksamtsmitarbeitenden bestünde ihrer Einschätzung nach ein eher geringes Problembewusstsein.

Eine zentrale Frage, die in der Fokusgruppe erörtert wurde, war die der Anschlussfähigkeit der Beratungstätigkeit in den unterschiedlichen Ämtern. Gefragt wurde nach Kriterien oder Indikatoren. Festgehalten wurde, dass die kulturelle Unterschiede und Feinheiten hier sehr wichtig sind. Eine Forderung der Teilnehmenden war: „Wir brauchen manchmal für unsere Beratungstätigkeit mehr Hilfe direkt bezogen auf eine Ethnizität. Für die Kulturkreise, die dann da sind und die wir nicht so genau kennen. Nicht die breiten Schulungen sind wichtig, die uns nur bestätigen, wie gut wir sind. Workshops in kleineren Gruppen, wo man genauer nachfragen kann, warum etwas funktioniert, warum etwas nicht funktioniert, sind notwendig.“ Diese Workshops / Schulungen sollten kontinuierlich durchgeführt werden.

Als sehr wichtig wurde die Vielfalt in der Verwaltung angesehen, sie müsse sich dort langfristig abbilden. Es ginge perspektivisch um die Personalgewinnung. Eine Vielfalt in der Verwaltung, auch auf der Leitungsebene, schaffe eine andere Atmosphäre und einen anderen Kontakt zwischen Bürgerinnen und Bürgern und den Ämtern und würde damit stärker zur Normalität.

#### **4.10.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Ein großer Diskussionspunkt in der Fokusgruppe war die Kommunikation, der Informationsfluss und die Vernetzungen untereinander, diese gilt es intern und überbezirklich auszubauen, zu verbessern und bekannt machen. Dabei müssten auch bestehende Lücken, wenn möglich, beseitigt werden.

---

<sup>107</sup> <http://www.berlin.de/ba-steglitz-zehlendorf/verwaltung/integration/index.html>.

<sup>108</sup> <http://www.berlin.de/ba-steglitz-zehlendorf/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=36&options=4&altoption=Ausschuss>.

Es sollte sich ein Arbeitskreis mit Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger Ämter übergreifend installieren. Dieser sollte sich verschiedene Schwerpunkte vornehmen und Lösungen erarbeiten, z.B. ein gutes Leitsystem durch das Rathaus. Good Practice sollten gesammelt und dokumentiert werden.

Der Bezirk plant ein großes interkulturelles Fest. Dieses Fest und der interkulturelle Dialog sollen etabliert werden.

Die Bibliothek im Bezirk hat eine der höchsten Besucherzahlen in Berlin mit vielen Nutzerinnen und Nutzer mit MH sowie vielen fremdsprachigen Angeboten und Büchern. Sie haben letztes Jahr ein Kundenmonitoring durchgeführt und ihre Verbesserungen danach ausgerichtet. Die Resonanz ist positiv, die Nachfrage gestiegen. Dennoch treten hier manchmal Sprachprobleme auf oder ist ein Mangel an Sensibilität vorhanden.

Diversity-Trainings sind sehr wichtig. Es soll eine nächste Runde von Trainings geben, bei denen auch alle Amtsleitungen verpflichtet werden sowie Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die Menschen beraten und mit Bürgerinnen und Bürgern Kontakt haben, z.B. Sozialamt, Jugendamt, Bürgeramt, Agentur für Arbeit. Workshops und Schulungen sollten kontinuierlich durchgeführt werden.

#### **4.10.5 Beschreibung der Prozesse und Ergebnisse**

In Absprache mit dem Bezirksbürgermeister wurde das Projekt bei einem Leitungsrundentermin der Amtsleitungen vorgestellt. Die Einladung zur Fokusgruppe erfolgte danach mit dem Schreiben der LADS über das Bürgermeisterbüro. Die Unterstützung durch den Bürgermeister trug nachhaltig dazu bei, dass die Fokusgruppe stattfinden konnte.

Es nahmen 12 Personen an der Fokusgruppe teil.<sup>109</sup> Die Diskussion in der Fokusgruppe war offen und konstruktiv. Es konnten über Ansätze nachgedacht und einige Ideen ausgetauscht werden. Der Austausch wurde als sehr gut und konstruktiv gewertet. Viele wussten von Ansätzen und Aktionen anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Themenfeld wenig bis gar nichts. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmern hielten fest, dass Probleme in anderen Ressorts oft ähnlich gelagert sind und ein Austausch sehr sinnvoll sei. Für die meisten war es sehr gut, die Erfahrungen aus anderen Abteilungen, Ämtern und Behörden und ihre Sicht der Dinge kennenzulernen. Deutlich wurde, dass in allen Arbeitsbereichen der Verwaltung, die in der Fokusgruppe vertreten waren, Personen tätig sind, denen das Thema bekannt ist, die fachlich versiert sind. Die gesammelte Expertise der Anwesenden wurde als bereichernd empfunden. Solche Runden sollten sich regelmäßiger zu bestimmten Themen treffen. Es wurde darüber nachgedacht, wie solche (Fokus)Runden installiert werden könnten.

Eine weitere zentrale Frage, wie man einen Überblick über Maßnahmen und Strategien gegen ethnische Diskriminierung und Rassismus gewinnen und eine gute Vernetzung vorantreiben kann, wurde immer wieder geäußert. Gerade in Berlin gäbe es auf unterschiedlichen Ebenen viele Angebote.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden sollte das Sozialamt bei einem nächsten Treffen unbedingt einbezogen werden. Der zu wählenden und zu besetzende Integrations-/Migrationsbeirat sollte mit eingebunden werden. Generell sollte die zukünftige Zusammensetzung solch einer Fokusgruppe überdacht und erweitert werden.

---

<sup>109</sup> Integrationsbeauftragte, Bürgermeister, Geschäftsführerin Jobcenter, Amt für Bürgerdienste, Zentrum Familienplanung, Gesundheitsamt, Jugendamt, 2 Vertreterinnen und Vertreter der VHS, Leiter des Ordnungsamtes, Polizeidirektion 4 (AGIM), Stellv. Leiter Stadtbibliothek und Leiter der ÖA/Veranstaltungsmanagement, Standesamt/Einbürgerung

## 4.11 Tempelhof-Schöneberg

### 4.11.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Tempelhof-Schöneberg leben rund 335.000 Menschen auf ca. 53 km<sup>2</sup>, was zu einer Bevölkerungsdichte von 6.309 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Knapp 32,8 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, was über dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt.<sup>110</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen die Türkei (ca. 22.300 Menschen), die Polen (ca. 12.800 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 8.300 Menschen).<sup>111</sup>

In Tempelhof leben 40%-60%, in Schöneberg 30% Menschen mit MH, davon haben ca. 50% Jugendlichen einen MH. Im Schöneberger Norden ist der Anteil höher.

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Tempelhof-Schöneberg mit 10,9 % unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>112</sup> Während 2010 jede siebte Berlinerin und jeder siebte Berliner (14,2 %) unterhalb der Armutgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Tempelhof-Schöneberg nur 12,4 %.<sup>113</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 19,0 % knapp unter dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>114</sup>

### 4.11.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: CDU: 29,3 % (18 Sitze), SPD: 26,6 % (16 Sitze), Grüne: 24,6 % (15 Sitze), Piraten: 7,6 % (4 Sitze), Linke: 3,7 % (2 Sitze).<sup>115</sup> Das Amt der Bezirksbürgermeisterin hat Angelika Schöttler (SPD) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.924 Personen.<sup>116</sup>

Integrationsbeauftragte des Bezirks ist Gün Tank.<sup>117</sup> Alle Beauftragten sind direkt bei der Bezirksbürgermeisterin angesiedelt und als Querschnittsaufgabe konzipiert.

Vorsitzende des 27 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Aferdita Suka (Grüne).<sup>118</sup>

---

<sup>110</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>111</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>112</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>113</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>114</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>115</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0700.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Tempelhof-Sch%C3%B6neberg>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>116</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JB_201120_BE.pdf) (S. 20).

<sup>117</sup> <http://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/beauftragte/integration/index.html>.

<sup>118</sup> <http://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=37&options=4&altoption=Ausschuss>.

#### **4.11.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Drei wichtige Bereiche wurden im Gespräch und der Fokusgruppe benannt: Personalentwicklung/Schulungen, Frontoffice (direkter Kontakt zu Bürgerinnen und Bürger) und Öffentlichkeitsarbeit.

Zum ersten Punkt wurde berichtet, dass der Anteil der Auszubildende mit MH erhöht werden könnte, u.a. mit der Kampagne „Berlin braucht dich“. Er liegt jetzt bei knapp 25%.

Die angebotenen Inhouse-Schulungen zur Interkulturellen Öffnung würden gerne angenommen. Sie seien erfolgreich und würden zur Diskussionen anregen. Damit bleibt das Thema auf der Agenda. Die VHS hat hierzu auch viele Schulungs-Angebote. Man sollte jedoch die Qualität von Schulungen stärker beachten. Für spezifische Arbeitsbereiche sollten entsprechende Fortbildungen entwickelt werden. Es bliebe zu klären, in welchen Abständen Fortbildungen Sinn machen und man müsste besser vermitteln, was Mitarbeitende durch die Schulungen gewinnen. Zudem könnte darüber nachgedacht werden, ob Fortbildungen wie bisher kostenlos oder besser kostenpflichtig für Abteilungen angeboten werden sollen. Es gälte hier, die Vor- und Nachteile abzuwägen. Ein wichtiges Handlungsfeld ist laut Teilnehmenden der Gesundheitsbereich und der Zugang zur gesundheitlichen Versorgung. Der Gesundheitsbereich und die Pflege bräuchten mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit MH, interkulturellen Kompetenzen und entsprechenden Sprachkenntnissen.

Dass Dolmetscherdienste nun vor allem von Lotsen wahrgenommen werden, hätte Schwierigkeiten insbesondere im Gesundheitsbereich verursacht, da sie nicht die entsprechende Ausbildung haben – auch wenn leichte Übersetzungen durchaus möglich sind. Lotsen wären im Eingangsbereich des Rathauses hilfreich, damit die Leute richtig (weiter) geleitet werden. Es braucht dringend Sprachmittlerinnen und Sprachmittler vor Ort, auch bei telefonischen Nachfragen.

Die Nachhaltigkeit sei grundsätzlich durch schwindende Ressourcen gefährdet. Dies zeige sich auch bei der Vernetzung. Es kommen häufig nur die Organisationen, die Ressourcen (Stellen) dafür haben.

Es bestünde inzwischen eine gewisse Ermüdung, man hat schon so oft darüber gesprochen. „Was hat sich davon verwirklicht?“ Insgesamt stellt sich die Frage:

Wie kommen wir von Einzelmaßnahmen zu einer Gesamtstrategie. Wie kann man die Maßnahmen zwischen einzelnen Abteilungen besser vernetzen? Synergieeffekte nutzen?

#### **4.11.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Auf Grundlage eines BVV-Beschusses wird seit 2004/5 alle zwei Jahre ein lokaler Integrationsbericht erstellt.

In der Fokusgruppe wurde eine Diskussion über mehrsprachige Veröffentlichungen, auch auf der Website, geführt. Es scheitert bisher jedoch auch an Ressourcen.

Das Pilotprojekt Migra-Atlas und Ehrenamts-Atlas wurde eng mit der Senatsverwaltung entwickelt. Es ist eine Plattform für alle, auch für die Verwaltung und umfasst eine Datenbank für Themen und Zielgruppen. Es orientiert sich an den Diskriminierungsgründen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

„CrossKultur“, eine von unterschiedlichen Vereinen getragene Plattform für Kulturschaffende und für eine politische Diskussionskultur, findet jährlich an unterschiedlichen Orten im Bezirk statt. Dadurch werden die Netzwerke gestärkt, die Verwaltung und die Angebote für die Bevölkerung werden sichtbar. Es entwickeln sich neue Ideen z.B. eine gemeinsame Reise mit Jugendlichen mit unterschiedlichen MH. Durch die alljährliche Veranstaltung besteht auch eine Form von Nachhaltigkeit.

#### 4.11.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse

Bezüglich der Fokusgruppen sollten laut IntB „Sinn und Zweck gut kommuniziert“ werden, da sie das Thema Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung schon öfter auf der Agenda hatten.

Ihrer Einschätzung nach sollten nur Amtsleitungen (gleiche Ebene) eingeladen werden. Die Überzeugungsarbeit zur Teilnahme an der Fokusgruppe erfolgte über IntB und Büro der Bürgermeisterin. Die Bürgermeisterin war sehr unterstützend. Es nahmen dann sieben Personen an der Fokusgruppe teil.<sup>119</sup>

Durch das Projekt und Ansprechen der anderen Bezirksakteure wurde der LAPgR stärker bekannt gemacht und das Thema wieder voran gebracht, auch durch die Einbindung der Bürgermeisterin. Die Reflexionsmöglichkeiten (praxisnah und Arbeitsbereichs spezifisch) für die Mitarbeitenden der Verwaltung wurden in einer solchen Fokusgruppe als sehr gut und hoch eingeschätzt. „So eine Runde einmal jährlich wäre gut.“

---

<sup>119</sup> Amt für Weiterbildung und Kultur (Kunst-Kultur-Museen), Leitung Schul- und Sportamt, Integrationsbeauftragte, Leitung Amt für Bürgerdienste, Leitung Serviceeinheit Finanzen und Personal/ Fachbereich Personal, Leitung Planungs- u. Koordinierungsstelle Gesundheit (auch Leitung der Versorgung psychisch Kranker, Suchtberatung), Sozialamt, Fachbereich zentrale Dienste.

## 4.12 Treptow-Köpenick

### 4.12.1 Soziostrukturelle Eckdaten

Im Bezirk Treptow-Köpenick leben rund 246.000 Menschen auf ca. 168 km<sup>2</sup>, was im großflächigsten Berliner Bezirk zu einer Bevölkerungsdichte von nur 1.459 Menschen pro km<sup>2</sup> führt. Nur 7,7 % der 2010 im Bezirk lebenden Einwohnerinnen und Einwohner hatten einen Migrationshintergrund, was nicht nur deutlich unter dem berlinweiten Durchschnitt von 26,6 % liegt, sondern den geringsten Wert unter allen Bezirken bildet.<sup>120</sup> Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen Polen (ca. 2.500 Menschen), die Türkei (ca. 1.500 Menschen) und das ehemalige Jugoslawien (ca. 1.200 Menschen).<sup>121</sup>

Die Erwerbslosenquote lag 2010 in Treptow-Köpenick mit 11,6 % unter dem Berliner Durchschnitt von 13,1 %.<sup>122</sup> Während 2010 jede siebte Berlinerin und jeder siebte Berliner (14,2 %) unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle lebte, betrug der Anteil in Treptow-Köpenick nur 10,0 %.<sup>123</sup> Auch der Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner unter 65 Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II lebten, lag 2010 im Bezirk mit 14,9 % deutlich unter dem Landesdurchschnitt (20,9 %).<sup>124</sup>

Treptow-Köpenick ist ein sehr heterogener Bezirk. So leben 23% Menschen mit MH in Alt-Treptow und nur 4,2 % in Friedrichshagen. In Alt-Treptow nimmt die Bedeutung interkultureller Themen stark zu, so ist die „Bürgervereinigung Alt-Treptow“ sehr aktiv hinsichtlich des Themas „Vielfalt“. Dagegen befindet sich in Schöneweide eine rechtsextreme Hochburg, dort ist der Wohnort des Landesvorsitzenden der NPD und der NPD Szenetreff „Zum Henker“. Hier liegt der Fokus auf der Arbeit gegen Rechts. Auch Altglienicke hat eine rechtsextreme Szene. In anderen Bereichen im Bezirk findet sich eher eine Art „Extremismus der Mitte“, der mit Alltagsrassismus, Islamphobie und Diskriminierungen umschrieben werden kann.

Über das „Bündnis für Demokratie“ ist die Formulierung eines „Ratschlags für Demokratie“ geplant. Es gibt eine gute und intensive Zusammenarbeit mit vielen Jugendzentren im Bezirk.

### 4.12.2 Politische und verwaltungstechnische Struktur

Die Wahl der Bezirksverordnetenversammlung 2011 brachte folgendes Ergebnis: SPD: 29,7 % (18 Sitze), Linke: 23,8 % (15 Sitze), CDU: 15,3 % (9 Sitze), Grüne: 10,9 % (6 Sitze), Piraten: 9,2 % (5 Sitze), NPD: 4,5 (2 Sitze) %.<sup>125</sup> Da Amt des Bezirksbürgermeisters hat Oliver Igel (SPD) inne. Die Bezirksverwaltung beschäftigt am 30. Juni 2010 1.924 Personen.<sup>126</sup>

---

<sup>120</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 29.

<sup>121</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat\\_Berichte/2011/SB\\_A1-5\\_hj02-10\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2011/SB_A1-5_hj02-10_BE.pdf), S. 34f.

<sup>122</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP\\_201101\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP_201101_BE.pdf), S. 49.

<sup>123</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 9.

<sup>124</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber\\_BBB\\_2011.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Einzelseiten/RegSozialber_BBB_2011.pdf), S. 47.

<sup>125</sup> <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/region/bv-VI0900.asp?sel1=1252&sel2=0655&tabtitel=Treptow-K%C3%B6penick>; <http://www.wahlen-berlin.de/wahlen/BE2011/Ergebnis/mandatebv/mandate/mandate.asp?sel1=1252&sel2=0673>.

<sup>126</sup> [http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP\\_201120\\_BE.pdf](http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/produkte/jahrbuch/jb2011/JP_201120_BE.pdf) (S. 20).

Integrationsbeauftragter des Bezirks ist Sven Schmohl.<sup>127</sup> Vorsitzender des 18 Mitglieder zählenden Integrationsausschusses der BVV ist zurzeit Hans Erxleben (Linke).<sup>128</sup>

Der IntB ist als Stabsstelle, wie auch diejenigen für Behinderung, Gleichstellung und Europa, direkt beim Büro des Bezirksbürgermeisters angesiedelt. Der Bürgermeister unterstützt die aus Bundesmitteln finanzierten lokalen Aktionspläne, auch durch verwaltungstechnische Unterstützungen seitens seiner Büroleitung.

#### **4.12.3 Handlungsbedarfe in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung**

Auch im Bezirk Treptow-Köpenick hat der IntB keine weiteren Mitarbeitenden, keine Vertretung und kein eigenes Budget, d.h. er ist auf die Unterstützung anderer Akteure im Bezirksamt angewiesen. Da er keinen eigenen Haushaltstitel hat, besteht keine Planungssicherheit. Das PartIntG hat zwar laut IntB prinzipiell eine bessere strukturelle Verankerung gebracht. Der Einbezug des IntB in bezirkliche Aktivitäten sei jedoch nicht selbstverständlich, da er nicht verpflichtend formuliert wurde. Damit würde, bei dieser schwachen strukturellen Verankerung und den kaum vorhandenen Ressourcen, der Erfolg im hohen Maße vom persönlichen Engagement sowie von den persönlichen und informellen Kontakten abhängen. Dazu sei viel Kommunikation und Vernetzung notwendig.

Die Handlungsfelder der Arbeit sind laut IntB zur Hälfte Themen rund um die Migration und zur Hälfte das Thema "Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit". Dazu bestünde viel Handlungsbedarf im Bezirk.

Im Kontext des Stellenabbaus und der schwierigen Finanzlage bestehe kein Spielraum für ein interkulturelles Personalmanagement. In den nächsten Jahren sollen 300 Stellen im Bezirksamt abgebaut werden, das entspricht etwa 20% des gesamten Personals. Folgen sind Überlastungen der Bezirksamtsmitarbeitenden und Engpässe. Bei den Auszubildenden gibt es inzwischen einige wenige mit MH, aber es ist keine Übernahme möglich.

Es besteht kaum Interesse an interkulturellen Schulungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da diese oft nicht bewilligt würden.

Ein Diversity-Konzept wurde erarbeitet und liegt dem Bezirksbürgermeister vor. Widerstand besteht von anderen Beauftragten hinsichtlich der Ressourcen und thematischen Abgrenzung. Es wird befürchtet, dass durch ein Dach-Konzept Diversity eine eigene Zielgruppenorientierung relativiert wird. Gleichwohl sei „Diversity“ als Begriff und Thema im Bezirk „angekommen“ und ein Projektkoordinator konnte seine Arbeit aufnehmen.

Mit dem Fokus Diversity wären interkulturelle Inhouse-Schulungen für Leitungsebenen und dann auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschenswert. Diese müssten allerdings von oben (top down) durchgesetzt werden. Es sei oft formaler Druck notwendig, weil eine geringe Sensibilisierung und kaum ein Gefühl der Verpflichtung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Ämtern beständen.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden ist der LAPgR wenig im Bezirk „angekommen“ und eher ein negatives Beispiel für die Zusammenarbeit von Senat und Bezirken. Man sollte den Bezirk nicht mit weiteren Aktionsplänen überfrachten, es gebe bereits genügend. Stattdessen sollte eine Integration in bestehende Aktivitäten, Maßnahmen und Aktionsplänen vorgenommen werden. Es gebe durchaus Alltagsrassismus in den Verwaltungen. Der Bezirk hat ein Ämternetzwerk gegründet, um dieses Thema anzugehen.

Das Problem bestünde auch in den zunehmenden Finanzierungen von Maßnahmen über Sonderprogramme bei gleichzeitigen Kürzungen in den Regelstrukturen. Dazu würden zu viele und

---

<sup>127</sup> <http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/beauftragte/integration.php>.

<sup>128</sup> <http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/bvv-online/au020.asp?AULFDNR=51&options=4&altoption=Ausschuss>.

unklar ausgerichtete Vernetzungsrunden bestehen, die eher hinderlich als förderlich sind. Dass gerade in Bezirken, die Probleme mit Rechtsextremismus haben, Mittel gekürzt werden, stößt auf Unverständnis.

Es gelte eine umfassende Bestandsanalyse durchzuführen, bevor ein neuer Plan entwickelt wird.

#### **4.12.4 Geplante oder durchgeführte Maßnahmen**

Laut Teilnehmenden besteht der Wunsch, eine Kampagne zum Thema "Willkommenskultur" zu machen, aber die Finanzierung gestaltet sich schwierig.

Der IntB arbeitet an "Integrationsleitlinien". Ein "Integrationskonzept" wäre seiner Einschätzung nach zu starr.

Zudem ist ein integrierter Aktionsplan gegen Rechts für den Bezirk in Planung.

#### **4.12.5 Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse**

Die Durchführung von Fokusgruppe im Bezirk wurde von Bezirksbürgermeister und dem Integrations- und Migrationsbeauftragten Herrn Schmolh sehr unterstützt. Beide sehen einen großen Nutzen in der Auseinandersetzung mit dem Thema ethnische Diskriminierung und Rassismus in der Verwaltung. Zudem wurde eine überbezirklicher Austausch über Möglichkeiten einer diversityorientierten Personalentwicklung in Bezirksämtern vorgeschlagen. Zugleich besteht innerhalb der Verwaltung noch ein großer Sensibilisierungsbedarf für das Thema.

Insgesamt nahmen dann neun Personen an der Fokusgruppe teil.<sup>129</sup> Von den Teilnehmenden wurde die Ansicht geäußert, dass es hilfreich wäre, wenn im Titel des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung weniger "starre Definitionen und Begriffe" wie die des "Rassismus" vorkämen. Die Begriffswahl würden zu viel Abwehr oder Ausweichstrategien hervorrufen. Es wäre besser, positive Ziele zu formulieren und z.B. den Diversity-Ansatz als Definition zu nehmen. Zusammenfassend sagte jemand: „Der LAP nützt den Bezirken nichts, er ist zu abstrakt und zu unkonkret. Außerdem gibt es keine Finanzen für eine Umsetzung, dann macht das keinen Sinn.“

Insgesamt lässt sich auch in diesem Bezirk feststellen, dass keine Notwendigkeit zur Entwicklung und Durchführung von Aktivitäten und Strategien gegen ethnische Diskriminierung und Rassismus gesehen wird, solange diese die Bezirksverwaltung selbst betreffen. Fehlende finanzielle und personelle Ressourcen, steigender Arbeitsverdichtung und Stellenabbau wirken zudem demotivierend auf die Bereitschaft der Mitarbeitenden einen Senatsaktionsplan auf den Bezirk zu übertragen. Es wird eine Mehrarbeit gefürchtet, die für den Bezirk keine großen Nutzen hat, da die Senatsstrategie lokale Gegebenheiten zu wenig berücksichtigt.

---

<sup>129</sup> Leitung Stadtentwicklungsamt, Leiterin Personalentwicklung, Vertretung der Leiterin des Jugendamtes (Fachdienstleiterin Jugendhilfe), Leitung Servicecenter Personal und Finanzen, Vertreterin des Referatsleiters für alle Bezirksschulen und Fortbildungskoordinatorin im Fortbildungszentrum des Bezirks, Leiter Schul- und Sportamt, Leiter Sozialamt, Beauftragte für Chancengleichheit (BCA)/Migrationsbeauftragte Jobcenter), Leitung Wirtschaftsförderung

## 5 Zusammenfassung, Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, die sich aus der Prozessbegleitung heraus für die Weiterentwicklung von Bezirksaktionsplänen gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ableiten lassen

### 5.1 Institutionelle Rahmenbedingungen

Die Integrationsbeauftragten haben sich im Rahmen des Forschungsprojekts in vielen Bezirken als Schlüsselpersonen bei der Bekämpfung von rassistischer und ethnischer Diskriminierung erwiesen. Sind meist als Stabsstelle direkt bei den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern angesiedelt. Trotz ihrer rechtlichen Absicherung durch das PartIntG fehlt es ihnen an eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einem eigenen Budget. Ihr Auftrag erfordert dementsprechend ein hohes Maß an Engagement und Kommunikationsfähigkeit. Hinsichtlich ihrer Arbeitsweise, ihrer Vernetzung, ihrer Schwerpunktsetzungen und ihrer Herangehensweise an die ethnische Diskriminierung und Rassismus bestehen zwischen den Bezirken große Unterschiede.

Wie nicht anders zu erwarten, war die Unterstützung der höchsten politischen Leitungsebene (Bezirksbürgermeisterin/-bürgermeister und Stadträtinnen/Stadträte) von großer Bedeutung für den Erfolg des Projekts. Eine Unterstützung durch die Bezirksverordnetenversammlung (BVV) ist von großem Vorteil. Dies unterstreicht den politischen Charakter des initiierten Prozesses. Als wichtige Akteure haben sich darüber hinaus auch die Integrationsausschüsse der BVVs und deren Vorsitzende erwiesen.

Erforderlich erscheint zunächst die Benennung einer **klaren Ansprechperson** für die Weiterentwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung sowohl auf Landesebene als auch in den zwölf Bezirken. Diese sollten als **Koordinatorinnen und Koordinatoren** bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren, die auch strukturiert Informations- und Weiterbildungsangebote aufbereiten und anbieten können. Der so definierte Kreis sollte regelmäßig zusammenkommen, um sich über Erfahrungen bei der Umsetzung auszutauschen und bezirksübergreifende Maßnahmen zu prüfen.

Auch ein **ressortübergreifender Austausch** sollte regelmäßig stattfinden, für Schwerpunkte und Problemlagen sollten thematisch entsprechende Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Auf diese Weise können bestehende Erfahrungen und Kompetenzen ausgetauscht und besser genutzt werden. Durch eine Reflexion der eigenen Arbeit und Standpunkte wird zugleich die Wahrnehmung der anderen gestärkt. Jenseits formaler Zuständigkeitsgrenzen können auf diese Weise kreative Lösungen entwickelt werden.

### 5.2 Der Ansatz: Fokusgruppen

Für die Verwaltungsmitarbeitenden war das Verfahren der Fokusgruppen neu. Kompetente und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem bestimmten Themenfeld in Ressort übergreifenden Gruppen nachdenken und miteinander diskutieren zu lassen, gab es in der Form bisher nicht. Die Gruppensitzungen wurden durchweg als sehr erfolgreich wahrgenommen, zum einen, weil sie durch einen informativen Input oder zündenden Satz den thematischen Rahmen vorgaben, zum anderen dadurch, dass die Moderation den Dialog der Mitarbeitenden untereinander förderte, den Raum für Reflexionen eröffnete. In den Schlussrunden wurde häufig sehr positiv festgehalten, dass in einer konstruktiven Atmosphäre Ideen gesammelt, besprochen und diskutiert werden konnten, frei von einer sofortigen „Umsetzungsprüfung“ oder einer vorliegenden Beschwerde. Solche Diskussionen und Lösungsansätze würden oft verhindert, weil die entsprechenden (finanziellen) Probleme im Vordergrund stünden.

Einige der Verwaltungsmitarbeitende wurden durch diesen ressortübergreifenden Austausch in ihrem Anliegen den LAPgR im Bezirk zu etablieren stärker unterstützt, da das Thema a) durch die Veranstaltung selbst und die Unterstützung der Leitung eine Wertschätzung erfuhr und b) durch den Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen Beteiligungsmöglichkeiten und Kooperationen angedacht werden konnten. Im Themenfeld „Antirassismus und Antidiskriminierung arbeitende Verwaltungsmitarbeitende arbeiten in ihren Positionen eher als „Einzelkämpferin oder -kämpfer“. Durch ein Verfahren wie das der Fokusgruppe können Kolleginnen und Kollegen auf längere Sicht besser eingebunden und für Handlungsnotwendigkeiten sensibilisiert werden. Der Ansatz fördert zudem die dringend geforderte Vernetzung und könnte auch hilfreich für die Implementierung eines übergreifenden Diversity-Ansatzes sein.

So konnten in den Fokusgruppen Prozesse initiiert werden, in denen Mitarbeitende Vorschläge und Maßnahmen äußerten, die von den anwesenden Leiterinnen und Leitern, aufgenommen werden konnten. Damit konnte der Austausch und die Durchlässigkeit von Einschätzungen und Ideen erhöht werden und damit verstärkt ein Bottom Up Prozess stattfinden.

Die Durchführung von Fokusgruppen mit ressortübergreifenden Teilnehmenden wurde für die Weiterentwicklung des LAPgR in den Bezirken als sehr hilfreich eingeschätzt. Zu empfehlen ist, diese Fokusgruppen regelmäßig stattfinden zu lassen und als Gremium zu etablieren.

Im Anschluss an die Ergebnisse dieser Studie sollten sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern vertiefende Bedarfsanalysen erfolgen: Themen sollten die Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus sein. Darüber hinaus sollte nach Verbesserungsvorschlägen, Kritik an bestehenden Praktiken sowie weiteren Problemlagen gefragt werden.

### **5.3 Rassismus und Diskriminierung als erklärungsbedürftige Konzepte**

Das Thema „Rassismus“ ist politisch (noch immer) hoch brisant und sorgt für Abwehrreflexe. So wurden die Anfragen seitens des Projekts in einigen Bezirken dahingehend missverstanden, man wolle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „Rassismus“ unterstellen. Die Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit MH, die zu dem Thema arbeiten, erwies sich hier als hilfreich: Sie konnten die Problematik aus Sicht und Position potentiell von rassistischer und ethnischer Diskriminierung Betroffener darlegen und die Diskussion so auf eine breitere Grundlage stellen.

Auf Seiten der Verwaltungsmitarbeitenden bestehen Reflektions- und Klärungsbedarfe hinsichtlich der Frage, was Diskriminierungen allgemein und rassistische Diskriminierungen im Besonderen sind. Eine vertiefte Diskussion über Diskriminierungen ist ihrer Einschätzung nach notwendig. Laut Teilnehmenden fehlt es häufig an Wissen über die Mechanismen, warum und wodurch sich Menschen diskriminiert fühlen.

Andere Teilnehmende der Fokusgruppen wiederum wiesen darauf hin, dass sich viele Menschen diskriminiert fühlen, weil sie schlicht ungleich behandelt worden sind. Verwaltung hätte die Aufgabe, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund so zu beraten, dass sie das System verstehen. Es ergeben sich offensichtlich viele Missverständnisse und Schwierigkeiten aus der Nicht-Vermittlung von Ordnungen, Gesetzen und Regeln, die für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund oft schwierig zu verstehen sind. Laut Teilnehmenden muss gegenüber den Kundinnen und Kunden hier mehr Transparenz hergestellt werden. Es muss zum Beispiel genauer erklärt werden, „warum der Nachbar eine Fortbildung bekommt und ich nicht“.

Weitere Herausforderungen bestehen dort, wo es um Nachteilsausgleich (Fördermaßnahmen) geht: Welche Gruppen werden gefördert? An welche Kategorien wird angeknüpft. Hiermit ginge auch die Schwierigkeit einher, dass mit der „Bezeichnungen von Gruppen, diese erst erschaffen/geschaffen werden“. Dies verweist schließlich auf die Erfordernis einer intersektionalen Betrachtung, da die „Gruppen“ nicht homogen sind.

In den Fokusgruppen wurde auch deutlich, dass manchmal eine Externalisierung von Problemlagen durch Verweis auf diskriminierende Migrantinnen und Migranten bzw. Bürgerinnen und Bürger

stattfindet. In manchen Fokusgruppengesprächen wurde dementsprechend betont, dass die Verwaltung als solche nicht diskriminiert.

Die Teilnehmenden der Fokusgruppe sehen die Themen Inklusion und Diversity als sehr wichtig an und plädieren dafür, diese Themen stärker in Schulungen zu vermitteln. Man könne zudem nicht über Diskriminierungen reden, ohne auch die Gründe für Diskriminierungen zu benennen.

#### 5.4 Rassismus als strukturelles Problem

Die Verwaltung ist nach der Verfassung an Recht und Gesetz gebunden. Es ist laut Aussage von vielen Teilnehmenden wichtig, darüber nachzudenken, wie „wir uns als Verwaltung aufstellen, um nicht rassistisch zu sein“. Es müsste überprüft werden, inwieweit Vorschriften und Ordnungen, an die sich alle halten sollen, ihrerseits rassistisch sind.

Hier stand der normative Rahmen zur Debatte. Laut einigen Teilnehmenden sollte dieser stärker mitbedacht und immer wieder einer Überprüfung unterzogen werden, da sich Normen und Werte in einer Gesellschaft verändern.

Zusammenfassend lässt sich aus den Diskussionen festhalten: Eine gleiche Behandlung aller Kundinnen und Kunden ist schwer. Von den Teilnehmenden wurde es als wichtig erachtet, eigene Grenzen erkennen und setzen zu können. Ein hohes Maß an (Selbst-)Reflexion sei erforderlich, mit dem Ziel die Dinge nicht so zu nehmen wie sie auf den ersten Blick erscheinen. Es geht nicht so sehr um die Frage: Wie verhalte ich mich bei Kundinnen und Kunden aus einem bestimmten Kulturkreis „richtig“? Stattdessen sollte man sich stärker selbst befragen und reflektieren, warum etwas als irritierend oder störend empfunden wird.

Zu empfehlen sind hier Fortbildungen und Schulungen, die sich in Zukunft stärker an diesen Überlegungen und enger an den arbeitsspezifischen Bedürfnissen ausrichten sollten.

Ebenfalls auf einer strukturellen Ebene liegen mit der sozialen und ethnischen Herkunft verwobene Bildungsdefizite, die eine weitere – vermeintlich objektive und gerechtfertigte – Ursache für Ausgrenzungen bilden.

Ein prinzipieller Perspektivenwechsel auf Migration/Integration in Deutschland ist notwendig, auch bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bezirken. Die Vielfalt von migrationsgeschichtlichen Hintergründen ist inzwischen der „Normalfall, eine Selbstverständlichkeit im Alltag“. Man sollte sich von einer Defizitsicht weg und hin zu einem ressourcenorientierten Ansatz bewegen.

Insgesamt halten es die Fokusgruppenteilnehmenden für wichtig und zukunftsweisend, dass sich die Berliner Verwaltung angemessenen auf die Diversität der Gesellschaft einstellt und insofern horizontale Diversity Ansätze verfolgt. Hierzu zählt auch für Mehrfachdiskriminierungen und mehrdimensionale Diskriminierungsphänomene wahrzunehmen: Niemand wird nur als „Mann“, „Frau“, „Schwarzer“, „Weißer“ diskriminiert. Es ist immer eine situationsspezifische oder strukturell spezifische Kombination von Gründen und Diskriminierungsformen, die z.B. an der Diskotür ganz anders sein kann als auf dem Arbeitsmarkt.

Bei der Entwicklung antirassistischer Strategien und Maßnahmen ist es deshalb notwendig die Verwobenheit rassistischer und ethnischer Diskriminierung mit anderen Formen der Diskriminierung in den Blick zu nehmen und strategisch einzubeziehen. Beispielsweise wenn eine kopftuchtragende Muslimin sowohl wegen ihrer Religion als auch ihres Geschlechts diskriminiert wird.

Maßnahmen und Aktionspläne aus verschiedenen Bereichen, z.B. Gender und Behinderung sollten dringend zusammengeführt und ausgewertet werden. Eine ganzheitliche Umsetzung und positivere Ausrichtung unter dem Dach „Inklusion“ oder „Diversity“ sollte stärker ins Auge gefasst und von der Landesebene federführend und konzeptionell in enger Zusammenarbeit mit den Bezirken voran getrieben werden. Hierbei sollten sowohl merkmalspezifische als auch merkmalsübergreifende Chancengleichheitsstrategien verfolgt werden. Die Umsetzung eines merkmalsbezogenen Maßnahmenpakets wie dem Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung bleibt dabei wichtig.

## 5.5 Ressourcenknappheit der Bezirksverwaltungen

In fast allen Fokusgruppen wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf die begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen der Bezirksverwaltungen verwiesen. Von Seiten mancher Teilnehmenden wird das Thema vor diesem Hintergrund als bloße weitere und „zusätzliche Aufgabe“ wahrgenommen, die den Bezirken durch das Land „aufgebürdet“ würde, ohne für die erforderliche personelle oder finanzielle Ausstattung zu sorgen. In diesem Zusammenhang wurden immer wieder die nicht vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen thematisiert. Diese Ressourcenknappheit muss in der Weiterentwicklung stärker berücksichtigt und überlegt werden, ob und wie hier unter Umständen Entlastungen möglich sind. Dies kann in der technischen und/oder finanziellen Unterstützung bei der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren und der Entwicklung mehrsprachiger Informationsangebote (z.B. auf den Websites) sowie dem Aufbau eines Dozentinnen und Dozenten-Pools für Diversity/interkulturelle Trainings/Schulungen bestehen.

Bezüglich der Personalentwicklung liegen zwar aus Datenschutzgründen keine Zahlen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund vor, Neueinstellungen werden jedoch nur in geringem Umfang und Einstellungen von außen kaum vorgenommen. Die Auszubildenden haben seit 2006/2007 zunehmend einen sogenannten Migrationshintergrund (MH), die Quote liegt bei fast 50%. Es gibt jedoch nur wenige Übernahmen seitens der Verwaltung. Diese Situation ist, auch wegen der Altersstruktur in der Verwaltung und dem Anspruch auf Bürgernähe, kontraproduktiv. Hier müsste perspektivisch ein Umdenken stattfinden, da mehr Menschen mit MH in der Verwaltung arbeiten müssten, um das soziale Umfeld auch entsprechend abzubilden.

## 5.6 Sprache und Kommunikation

Menschen mit und ohne Migrationshintergrund haben Schwierigkeiten, ihr Anliegen gegenüber der Verwaltung zu verbalisieren und wissen oft nicht, was sie beantragen können und welche Möglichkeiten es gibt, Anträge durchzusetzen. Hinzu kommt die spezielle Behördensprache. Wie kann das Vermögen, sich mitzuteilen und zu verstehen, verbessert werden? Hier besteht Handlungsbedarf, auch über die Konzeption der Integrationslotsen hinaus. Vorschläge hierzu waren:

- Informationen, Erläuterungen und Hinweise jedenfalls in „einfacher Sprache“, wenn möglich auch mehrsprachig (unter Berücksichtigung der im jeweiligen Bezirk gesprochenen Sprachen)
- angesichts knapper Ressourcen: bestehende Kompetenzen von Mitarbeitenden ermitteln, „Sprachschätze“ auch an unerwarteter Stelle heben.
- Kommunikation kann und muss man lernen: Verweis auf Schulungen.

## 5.7 Schulungen, Trainings und Fortbildungen

Schwerpunkte der Fortbildungen müssten daher der Umgang mit „Kundinnen und Kunden“, alltäglichen Konfliktsituationen auch unter angespannten Arbeitsbedingungen („Stress“) sein. Dabei geht es auch um den Umgang mit Codes und dem eigenen Selbstverständnis, um auch hier Kompetenzen und Handlungsoptionen zu erhalten.

Schulungen sind offensichtlich notwendig, sollten aber in ihrer bisherigen Konzeption vollkommen überdacht werden. Sie müssen explizit anschlussfähig sein, d.h. sich an dem Arbeitsalltag und den Arbeitsstrukturen der Zielgruppen orientieren und daran ansetzen. Dann würden Schulungen auch breiter angenommen und nicht als zusätzliche Bürde („das auch noch“) wahrgenommen.

Vorschläge hierzu waren: An der Konzeptionen von Schulung/Fortbildung sollten sich Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen im Vorfeld mit Trainerinnen und Trainern zusammenfinden, um Trainings passgenau auszuarbeiten. Z.B könnten Trainings zu Stressreduzierung, zum Umgang mit Kunden am Telefon oder zum Beschwerdemanagement mit

dem Themenfeld Rassismus und Diskriminierungen verbunden werden. Ein solches Vorgehen würde eine themenübergreifende Zusammenarbeit auch bei den Trainerinnen und Trainern voraussetzen.

## 5.8 Beschwerdemöglichkeiten

Den Bürgerinnen und Bürger fehlt es an Wissen über Beschwerdemöglichkeiten. Es fehlt an Wissen über die gesetzlichen Grundlagen, über die Rechte und über bestehende Beratungsstellen. Dies zeigt auch die geringe Zahl der Beschwerden, die eher ein Hinweis auf eine mangelnde Beschwerdekultur ist. Zudem ist es hier wichtig, die Gefahr der Viktimisierung ernst zu nehmen. Es sollten unabhängige und neutrale Beschwerdestellen eingerichtet werden, da das Thema Vertrauen hier zentral ist. Eine bessere Transparenz der Bearbeitungsvorgänge ist wünschenswert, auch das Verständnis der Bürgerinnen und Bürger für die Ämter und ihre Mitarbeitenden sollte gefördert werden.

Zudem wäre es wünschenswert, dass Beschwerden und Fehler auch verwaltungsintern als eine Chance gesehen werden können.

## 6 Empfehlungen für die Einbeziehung der Zivilgesellschaft

Im Rahmen des Projekts war die Einbeziehung der Zivilgesellschaft in den Forschungsprozess nur punktuell möglich. Die Entscheidung, bei der Durchführung der Fokusgruppen weitgehend auf die Beteiligung Externer zu verzichten, hat sich allerdings insoweit als richtig erwiesen, als dass es die Offenheit des Austauschs gefördert hat. Einige Bezirke hatten sich explizit dafür entschieden zunächst eine interne Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus zu führen und eigene Handlungsbedarfe zu eruieren. Zugleich wurde die Notwendigkeit der zukünftigen Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft zu diesem Themenkomplex überall betont.

In Anlehnung an die Entstehung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung ist dringend zu empfehlen, in einem zweiten, nun folgenden Schritt, die Ergebnisse dieser Studie mit den vor Ort aktiven zivilgesellschaftlichen Akteuren zu diskutieren und sie im weiteren Verlauf einzubinden. Es ist zu erwarten, dass diese Hinweise auf Problemlagen und Leerstelle erbringen, die von der Verwaltung bisher nicht in den Blick genommen wurden. Zudem bietet der von der Zivilgesellschaft unter der Koordination des Migrationsrat Berlin Brandenburg (mrbb) erstellte Forderungskatalog zu Maßnahmen, die sich gegen Rassismus wenden eine Grundlage zur Orientierung bei der weiteren Bestimmung von Handlungsbedarfen und der Entwicklung konkreter Maßnahmen.

Angesichts von bezirksübergreifenden Problemlagen und darauf reagierendem zivilgesellschaftlichem Engagement empfiehlt es sich sowohl eine themenspezifische, bezirksübergreifende Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure zu anzustreben als auch im Bezirk aktive Organisationen und Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft einzubeziehen. Dies würde dem Umstand Rechnung tragen, dass einerseits nicht alle relevanten Organisationen mit Fachexpertise in allen Bezirken vertreten sind. Gleichzeitig würden sich auch im Bezirk aktive Akteure einbringen können, die über eine spezifische Kenntnisse der Bedarfe und Lagen im Bezirk verfügen.

