

LeNa

Lebendige Nachbarschaften

**Gemeinsam.
Vielfalt.
Stärken.**



Ein Projekt der
Landesfreiwilligenagentur Berlin
Kompetenzzentrum für Engagement



Handbuch 3



Inhaltsverzeichnis

Von der Interkulturellen Öffnung zur diversitätsorientierten digitalisierten Arbeit	3
Blick auf das Projektjahr 2020	4
Diversity-orientiertes Gruppencoaching im digitalen Raum – Praxiserfahrungen	6
Interview mit Dr. Susanna Kahlefeld, Mda Bündnis 90/DIE GRÜNEN	8
Interview mit der Berliner Integrationbeauftragten Katarina Niewiedzial	11
Interview mit dem Co-Geschäftsführer Koray Yılmaz-Günay des Migrationsrats Berlin e.V.	14
LeNa-Projekte im digitalen Zeitalter – O-Töne aus den Interviews zur Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit in Corona-Zeiten	17
Linkliste vom YouTube-Kanal der Landesfreiwilligenagentur Berlin zu Interkultureller Öffnung, Diversität und Digitalisierung	26
Autor:innenverzeichnis	26



Von der Interkulturellen Öffnung zur diversitätsorientierten digitalisierten Arbeit

Carola Schaaf-Derichs, Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V.

So viel Veränderung war lange nicht! Dieser dritte Band aus der Perspektive unseres gesamtstädtischen Projekts LeNa-Lebendige Nachbarschaften führt in einige der Umbruchsituationen des Corona-Jahres 2020 vor Ort und macht diese sehr lebendig und anschaulich. Dr. Azra Dzajic-Weber schildert ihre Erfahrungen aus unseren diversitätsorientierten Gruppen-Coachings im Online-Format, sehr eindrucksvoll! Wir danken den Kolleg:innen aus dem LeNa-Netzwerk für ihre hautnahen Einblicke in ihre lokale Arbeit, für die Schilderung der Entwicklungen sowie die Lage-Einschätzungen, die sie in dieser Zeit oft als einzigen Kompass zu Rate ziehen konnten.

Aber nicht nur in den lokalräumlichen Projekten haben sich die Pandemie bedingten Einschränkungen und das Leben und Kooperieren auf Abstand widergespiegelt. Interessanterweise hat eine Debatte an Fahrt und Profil aufgenommen, die im Kern das Anliegen der diskriminierungsfreien Normalität trägt. Einem Zusammenleben, das nicht über die Zuschreibung von Merkmalen von Menschen, sondern durch die Wertschätzung von Diversität seiner Akteur:innen bestimmt wird. Dies ist immer noch ein großes Ziel. Und gerade im Jahr 2020 wurden hier neue Fragen aufgeworfen: Quote JA oder NEIN? Was kann das in Berlin novellierte PartMigG in der und über die Grenzen der Verwaltung, für die es gilt, hinaus, an Wirkung zeitigen?

Wir haben nachgefragt und ausgiebig Antworten erhalten: Von Dr. Susanna Kahlefeld, langjährig in Parlament und im Feld der Flucht- und Migrationsarbeit erfahren und engagiert. Als Pendant sind die Antworten von Koray Yilmaz-Günay, Co-Geschäftsführer vom Migrationsrat Berlin, ein interessanter Einblick in das Wohl und Wehe einer schon jahrzehntelangen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit, der seine Anforderungen deutlich formuliert und verfolgt hat. Dadurch sind beachtliche Erfolge errungen worden, zugleich aber auch neue Umsetzungsanforderungen offenbar geworden. Gesetzliche Schritte nach vorne wie das PartMigG und das LADG, so scheint es, sind einesteils großartig, zeigen aber zugleich auf, was es zu ihrer Umsetzung noch alles braucht. Vor allem einen langen Atem.

Schließlich möchten wir uns auch für den Beitrag der Integrationsbeauftragten Katarina Niewiedzial herzlich bedanken. Hier wird mit großer Aufmerksamkeit dem Prozess der Umsetzung des PartMigG Rechnung getragen: Was brauchen wir im Land Berlin, um den nun gesetzten Standards auch operative Schritte folgen lassen zu können? Aktuell wird die Einsetzung einer Enquete zur Untersuchung strukturellen Rassismus gefordert. Das zeigt, dass es sowohl auf gesetzgeberischer, als auch auf der Exekutiv-Ebene und nicht zuletzt in der Praxis bestehender Projektarbeit vor Ort in Berlin spannend bleibt. Trotz – oder gerade wegen – der Corona-Pandemie und ihren Folgen treten die zugrunde liegenden Strukturen deutlicher zutage. Was brauchen wir für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen gesetzlichen Anforderungen, was braucht die engagierte Zivilgesellschaft für eine wirkungsvolle inklusionsgeleitete Nachbarschaftsarbeit?

Mit unserem großen Dank an alle beteiligten Autor:innen und Mitwirkenden sowie einigen Tipps und Infos auch aus unserer Infothek laden wir zu einer aufschlussreichen und brisanten Lektüre für unser diversitätsoffenes Zusammenleben herzlich ein.



Blick auf das Projektjahr 2020



Leyla Ibrahimova, Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V.



Als wir Anfang 2020 unbeschwert begannen, die Jahresplanung für unsere Aktivitäten und Angebote zu erstellen, hatten Begriffe wie soziale Distanz und Kontaktbeschränkungen noch keine große Bedeutung für uns. Wir waren eifrig damit beschäftigt, die auf unserer Agenda stehenden Themen aufzugreifen, als uns die neue Realität einholte. Die Gesellschaft durchlebte eine Zeit der Stille, die durch den Virus verordnet war. Nachbarschaftshilfe, Junge für Alte, ein neues Miteinander, eine neue Nähe, eine ungeahnte Kreativität im Umgang mit der Krise entstand gerade und wegen der notwendigen Distanz zueinander. Menschen, die sich bisher nicht kannten, halfen einander und waren digital miteinander verbunden – viel stärker noch als vorher.

Vor drei Jahren wurden in Berlin die LeNa-Projekte ins Leben gerufen. Rückblickend gesehen, hat sich viel getan und viel entwickelt. Es sind die unterschiedlichsten Konzepte daraus gewachsen, mit den vielfältigsten Angeboten und Strukturen in den einzelnen Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen, um zusammenzuwachsen, Vielfalt zu erleben und Kulturen zu verbinden. Im gesamtstädtischen Projekt „Lebendige Nachbarschaften (LeNa) – Gemeinsam. Vielfalt. Stärken.“ hat ebenfalls eine überaus dynamische Entwicklung stattgefunden. Die aktuelle Situation in der Corona-Zeit hat die Arbeitsweise und unsere Angebotsformate tiefgreifend beeinflusst, sodass das dritte Projektjahr von Neuerungen und Umgestaltungen geprägt war.

Durch die notwendige Umplanung aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten Präsenztreffen auf digitale Lernräume umgestellt werden und alle Angebotsformate online stattfinden. Seit dem Projektstart verfolgen wir das Ziel, Freiwilligenagenturen und Stadtteilzentren konzeptionell und praktisch auf ihren Wegen zur Interkulturellen Öffnung und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung zu unterstützen, fachlichen Austausch zu ermöglichen, Migrant:innen und Geflüchtete als kompetente gesellschaftliche Akteur:innen integrationsförderlich einzubeziehen. Mithilfe der sehr guten digitalen Ausstattung und Ausgangsbedingungen der Landesfreiwilligenagentur Berlin konnten trotz der Pandemie das reguläre Programm und die Qualifizierungsmaßnahmen professionell umgesetzt werden, was als gute virtuelle Alternative von allen Teilnehmenden durchaus positives Feedback erhalten hat. Im Großen und Ganzen war festzustellen, dass der Bedarf und das Interesse unserer Zielgruppe an einem intensiveren fachlichen Austausch und einer engen Vernetzung deutlich gestiegen sind.

Der 2018 gegründete *Fachkreis Interkulturelle Öffnung* hat sich erfolgreich zu einem Ort wechselseitiger Information, fachlicher Diskussion und kollegialen Austausches entwickelt. Er wurde im Laufe des Jahres aufgrund des Konzepttransfers umbenannt, um künftig als *Fachkreis Diversitätsoffenheit* nicht allein interkulturelle Dimensionen, sondern auch intersektionale gesellschaftliche Perspektiven miteinzubeziehen. Aktuell setzt sich der Fachkreis aus verschiedenen Vereinen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Migrant:innenselbstorganisationen, Selbsthilfe- und Behindertenorganisationen, Netzwerken von Menschen mit Fluchtgeschichte, unterschiedlichen weltanschaulichen Gruppen und vielen anderen Initiativen zusammen. Der Fachkreis verzeichnet mittlerweile schon 80-90 Teilnehmende aus diversen Organisationen und trifft sich grundsätzlich einmal pro Quartal zum Fachaustausch sowie zur fachpolitischen Weiterentwicklung der diversitätsorientierten Öffnungsprozesse. Dieses enorme Interesse belegt, wie notwendig und wertvoll der Austausch zwischen den Expert:innen in diesem speziellen und herausfordernden Aufgabenfeld ist und welche Themenvielfalt und Expertise aus dem Feld abgeholt werden konnte. Es werden auch hochkarätige Fachreferent:innen sowie Vertreter:innen aus Politik und Verwaltung zu den Fachkreistreffen eingeladen, welche dem Fachkreis spannende neue Erkenntnisse zur Diversitätsoffenheit vorstellen.



So gelingt es uns gemeinsam, die Ressourcen und Potenziale von Pluralität und Vielfalt unserer Gesellschaft aufzuzeigen, Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung von Diversity-Ansätzen gemeinsam zu diskutieren und nicht zuletzt Synergien zwischen Organisationen zu erschließen und Netzwerke auszubauen.

Die Basis-Qualifizierung „*Promotor:innen-Ausbildung für Interkulturelle Öffnung (IKÖ)*“ wurde im Projektverlauf seit 2018 in enger Fachkooperation mit dem Berliner Dachverband move-GLOBAL e.V. erarbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt. Durch das vorherrschende Pandemiegeschehen fand dieses Jahr die sechstägige Seminarreihe als Online-Fortbildung statt. Im Mittelpunkt stand der Erwerb von Hintergrundwissen und Selbstreflexionsmethoden in der interkulturellen Arbeit. Themen waren dabei Umgang mit Vielfalt, vorurteilsbewusstes Arbeiten, Umgang mit Diversität am Arbeitsplatz, im Ehrenamt, in der Mehrheitsgesellschaft, Reflektion von Diskriminierungsformen, machtkritische Perspektiven auf Alltagsverhalten, Instrumente für Change-Management u.a.m.

Ein wichtiger Faktor zur Belebung gemeinsamen Arbeitens in der Weiterbildung waren Breite und Vielfalt der Teilnehmenden aus den verschiedensten Projekten und Trägern, die jeweils ihren Erfahrungshintergrund einbrachten und neue Impulse setzten. Sie wurden ermächtigt, ihre Handlungsoptionen zu erweitern und ihre Selbstreflexionsfähigkeit im interkulturellen Handlungsfeld zu fördern. Die Arbeit in Gruppenformaten war wie immer ein unerlässliches methodisches Element und eine absolute Bereicherung für alle Beteiligten.

Darauf aufbauend wurde *Gruppen-Coaching und Praxisberatung* für die IKÖ-Promotor:innen auch im digitalen Raum durchgeführt. Ziel war es, die nachhaltige Gestaltung und praktische Implementierung der Diversitätsorientierung in den Organisationen zu unterstützen und zu begleiten. Dies geschah z.B. durch Fallberatungen, wobei die Fälle von den Teilnehmenden aktiv aus ihrer Praxis eingebracht und kollegial sowie fachlich besprochen wurden. Die Teilnehmenden bekamen darüber hinaus Gelegenheit, Fragen aus ihrem Arbeitsalltag einzubringen, sich intensiv auszutauschen und gegenseitig zu beraten.

Das vorliegende Handbuch gibt einen kleinen Einblick in die Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit der bezirklichen LeNa-Projekte im digitalen Zeitalter und mit dieser Veröffentlichung möchten wir deren diverse Beratungs- und Angebotsformate für eine breitere Öffentlichkeit zugänglich machen.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen!



Diversity-orientiertes Gruppencoaching im digitalen Raum – Praxiserfahrungen



Dr. Azra Dzajic-Weber

Eine Innovation nach der anderen, oder Diversity-orientiertes Gruppencoaching goes Online – so oder ähnlich ließe sich kurz zusammenfassen, welche Weiterentwicklung das Coachingformat des Projekts „Lebendige Nachbarschaften (LeNa) – Gemeinsam. Vielfalt. Stärken.“ im Jahr 2020 erfahren hat.

Im Rahmen des Kooperations- und Vernetzungsprojekts zur interkulturellen Öffnung (IKÖ) für Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen in Berlin wird seit Ende 2018 in einer dreimonatigen Qualifizierungsreihe jährlich eine Gruppe an Haupt- und Ehrenamtlichen zu zertifizierten IKÖ-Promotor:innen ausgebildet. Die Qualifizierung zielt auf die Sensibilisierung für Diversity, die Stärkung interkultureller Kompetenz und das Erkennen von und den Umgang mit Formen von Diskriminierung ab. Darüber hinaus wird die praktische Umsetzung inklusiver Instrumente von Prozessen Diversity-orientierter Öffnung am eigenen Arbeitsplatz bzw. in der eigenen Organisation angestoßen und thematisiert. Vor dem Hintergrund des vielfachen Wunsches der IKÖ-Promotor:innen nach fachlicher Begleitung der angestrebten und teils begonnenen Prozesse interkultureller und weiterer Diversity-orientierter Öffnung in ihren Organisationen wurde 2019 das *Konzept des Diversity-orientierten Gruppencoachings* entwickelt und in einer ersten Pilotphase zusammen mit einer Gruppe von IKÖ-Promotor:innen aus dem ersten Ausbildungsgang ausgetestet und verfeinert.

Bei dem Gruppencoaching zu Diversity-orientierten Öffnungsprozessen handelt es sich um die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen sowie Mitarbeitenden in Organisationen, speziell ausgerichtet auf Fragen im interkulturellen bzw. Diversity-Kontext. Für die Zwecke des Projekts wurde hierbei eigens das Format des Gruppencoachings entwickelt, um die unterschiedlichen Berufs- und Erfahrungshintergründe der IKÖ-Promotor:innen synergetisch zu nutzen.

Nachdem die Pilotphase die Sinnhaftigkeit dieses originären Formats bestätigt hatte, sollte es in 2020 verstetigt werden, und zugleich um eine Coaching-Gruppe aus interessierten IKÖ-Promotor:innen aus dem zweiten Ausbildungsjahr erweitert werden. Der Ausbruch der COVID-19 Pandemie im Frühjahr vergangenen Jahres zwang jedoch zu einer erneuten Innovation – der Verlagerung in den digitalen Raum bzw. dem Umbau des Diversity-orientierten Gruppencoachings zu einem Online-Format.

Für Teilnehmende wie Coach war das neue Format zunächst einmal ungewohnt. In vielen Organisationen, nicht zuletzt im gemeinnützigen Bereich, wurden Videomeetings bis zur Pandemie kaum bis gar nicht genutzt. Eine anfängliche Skepsis und Unsicherheit waren deswegen nur verständlich. Denn natürlich fehlt online das unmittelbare soziale Erleben, der Einsatz aller Sinne, die beim Umgang mit sensiblen Themen, wie sie in Diversity-orientierten Coachings behandelt werden, so wichtige physische Nähe. Umso überraschender war, dass der Umstieg weitgehend unkompliziert, reibungslos von statten ging.

Einen zentralen Faktor stellte hier die Tatsache dar, dass die Teilnehmenden der beiden Gruppen sich bereits aus der Pilotphase bzw. der Ausbildung zu IKÖ-Promotor:innen kannten, und so die notwendige Vertraulichkeit, das notwendige gegenseitige Vertrauen für die Diversity-sensible Öffnung auch im ungewohnten und unpersönlicheren virtuellen Raum gegeben war.



Vereinbarung für
die Zusammenarbeit
bei Diversity-
orientierten
Gruppencoachings

Respektvoller Um-
gang mit verschiede-
nen Perspektiven

Ich-Botschaften

Vermeiden von
Generalisierungen

Verantwortung für
Redezeit und Inhalt

Freiwilligkeit

Vertraulichkeit

Zugleich offenbarten sich die äußeren Vorteile von Online-Coachings: Ein Teil der organisatorischen Seite fällt weg – die Teilnahme ist ortsunabhängig, Anreise und Organisation von Räumlichkeiten sind nicht mehr nötig. Die in Videoformaten vorgegebenen Netiquette-Regeln ermöglichen zugleich eine andere Form der Aufmerksamkeit. Ablenkungsmöglichkeiten wie Nebengespräche werden nahezu unmöglich, und äußere Umstände wie Sitzordnung und Physiognomie der Teilnehmenden treten online weitgehend in den Hintergrund. Dadurch werden die Gruppengespräche insgesamt fokussierter, die Teilnehmenden kommen schneller und direkter auf den Kern ihres Anliegen. Zugleich boten die Online-Sitzungen eine dankbar angenommene Gelegenheit zum Ausbruch aus der sozialen Isolation in der eigenen Organisation, da sich die meisten Teilnehmenden im Homeoffice befanden.

Der durchweg positive inhaltliche Verlauf der beiden Gruppencoachings, die intensiven Diskussionen und Dialoge und das positive Feedback der Teilnehmenden bestätigten den erfolgreichen Einsatz des Online-Formats. Wie in den vorherigen Gruppencoachings in Präsenz, ist es auch in den Videositzungen gelungen, in einen intensiven Austausch mit den IKÖ-Promotor:innen zu treten. Insbesondere durch die konkreten Fallberatungen gelang dabei die synergetische Arbeit an jeweils unterschiedlichen, und doch oftmals ähnlich gelagerten Herausforderungen und Widerständen im Kontext der Diversity-sensiblen Organisationsentwicklung.

Die Gruppenerfahrung, dass keine:r mit dem eigenen Anliegen alleine dasteht, und das gemeinsame Nachdenken bzw. Arbeiten an praktischen Lösungen hatten starke Empowerment-Effekte. Zugleich gelang es auch im virtuellen Raum, die Teilnehmenden zusätzlich zu sensibilisieren und diese Sensibilisierung an die jeweilige Alltagspraxis rückzukoppeln. Durch das gemeinschaftliche Arbeiten an den jeweiligen Diversity-orientierten Öffnungsprozessen in ihren jeweiligen Organisationen machten die IKÖ-Promotor:innen die Erfahrung, dass derartige Prozesse aufwendig und langfristig sind, sich nicht handbuchartig nach einfachen Rezepten umsetzen lassen und selten geradlinig verlaufen.

Schließlich war die Pandemie selbst Thema im Coaching, ihre Auswirkung auf die vermehrte Diskriminierung etwa von Menschen mit zugeschriebener „asiatischen Migrationsgeschichte“. Die sich über die USA nach Deutschland ausbreitende Antirassismus-Protestbewegung Black Lives Matter machte das Thema Rassismus insgesamt zu einem noch wichtigeren Thema in 2020. Es zeigte sich in den Gruppencoachings, dass die persönliche Arbeitssituation der Isolation im Homeoffice unter den IKÖ-Promotor:innen insgesamt mehr Raum geschaffen hatte für persönliche Reflexion über derartig sensible Themen und ihre Bedeutung im eigenen Arbeits- und Organisationskontext sowie in der Gesamtgesellschaft.

Ausblick

Auch im Jahr 2021 werden die Diversity-orientierten Gruppencoachings im Online-Format fortgeführt. Zugleich stehen in diesem an den Bedarfen des LeNa-Projekts dynamisch angepassten Coachingkonzept weitere Veränderungen an. Mit den 2020 ausgebildeten IKÖ-Promotor:innen kommt schon der dritte Jahrgang in den Genuss der beratenden Begleitung im Übergang von Ausbildung zur praktischen Anwendung in ihren jeweiligen Arbeitskontexten bzw. Organisationen. Gleichzeitig werden die weiter am Coaching Interessierten bzw. weiteren Bedarf Angemeldeten aus den bisherigen beiden Gruppen zu einer Coachinggruppe zusammengefasst. Das Zusammenbringen von IKÖ-Promotor:innen mit unterschiedlichem Erfahrungsstand, mit unterschiedlichem Stand in der Umsetzung Diversity-orientierter Öffnungsprozesse in ihren Organisationen wird neue Synergie- und Lerneffekte ermöglichen.

Vorteile von Online-Coachings:

**Teilnahme ist
ortsunabhängig**

**Anreise und
Organisation von
Räumlichkeiten sind
nicht mehr nötig**

**Andere Form der
Aufmerksamkeit**

**Äußere Umstände
treten in den
Hintergrund**

**Fokussierte
Gruppengespräche**

**Ablenkungen sind
nahezu unmöglich**



Interview mit Dr. Susanna Kahlefeld, Mda Bündnis 90/DIE GRÜNEN



1. Das novellierte Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) soll noch vor den Wahlen im September 2021 im Abgeordnetenhaus verabschiedet werden und beinhaltet eine Reihe sehr wichtiger Regelungen für mehr Gerechtigkeit und Diversität in unserer Gesellschaft. Wir begrüßen es, dass der neue Gesetzesentwurf viele konkrete Veränderungen enthält, die es ermöglichen, die Teilhabe von Personen mit Migrationsgeschichte besser durchzusetzen. Warum war aus Sicht der Politik die Überarbeitung des seit 2010 existierenden Partizipations- und Integrationsgesetzes notwendig und wo stehen Sie aktuell mit der Novelle?

Zunächst einmal war klar, dass sich 10 Jahre nach der Verabschiedung des „Partizipations- und Integrations-Gesetzes“ (PartIntG) gesellschaftlich und politisch Vieles verändert hat, was eine Novellierung nahelegte. Vor allem aber, das kann ich jedenfalls für mich sagen, ging es darum, Mängel zu beseitigen, die das Gesetz in seiner ursprünglichen Fassung hatte. Daher haben wir die Novellierung in den Koalitionsvertrag geschrieben.

Das Gesetz regelt sowohl Partizipationsstrukturen als auch die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung der Berliner Verwaltung. Diese beiden Themen sind die Regelungsgegenstände. Zudem thematisiert es einen dritten Gegenstand, die Möglichkeit der sarglosen Bestattung in Berlin. Diese ist seit 2010 durch das daraufhin geänderte Bestattungsgesetz möglich. Das PartMigG ist ein „Artikelgesetz“, wirkt also übergreifend über unterschiedliche Regelungskreise hinweg (Bezirksverwaltungsgesetz, Landesgesetze).

An den Partizipationsstrukturen haben wir nicht viel geändert: Ausschüsse, Beiräte und Beauftragte in allen Bezirken, der Landesbeirat für Partizipation und Integration sowie die Beauftragte für Partizipation und Integration auf der Landesebene – das ist geblieben, denn diese Struktur hat sich bewährt. Neu ist der „Beirat für Angelegenheiten der Roma und Sinti“. Roma sind die größte europäische Minderheit und sie ist in allen Ländern extremer Diskriminierung ausgesetzt. Wir haben in Deutschland eine besondere historische Verantwortung gegenüber Menschen mit Romno-Hintergrund. Zudem war Berlin immer ein attraktiver Ort für Menschen aus Südosteuropa, deshalb haben wir in Berlin eine große, lebendige und gut organisierte Community von Menschen mit Rhomno-Hintergrund. Mit ihnen haben wir als Abgeordnete der Koalitionsfraktionen in einem politischen Prozess über zwei Jahre hinweg das Konzept für den Beirat entwickelt, so wie er jetzt im § 18 des Gesetzes festgeschrieben wird.

Und schließlich: Die Zielgruppe des Gesetzes wurde neu definiert: Dafür wurde der Begriff der Migrationsgeschichte geprägt. In § 3 heißt es: „Als Personen mit Migrationsgeschichte gelten Personen mit Migrationshintergrund, Personen, die rassistisch diskriminiert werden und Personen, denen ein Migrationshintergrund allgemein zugeschrieben wird.“ Veraltetes Vokabular wurde ersetzt – die Diskurse in der vielfältigen Gesellschaft haben sich – zum Glück - weiterentwickelt und dem wollten wir natürlich Rechnung tragen. So ist von der „migrationsgesellschaftlichen Ausrichtung der Berliner Verwaltung“ und von „Belangen der Migrationsgesellschaft die Rede“ anstatt von „interkultureller Öffnung“ (IKÖ). IKÖ impliziert, dass Menschen mit Migrationsgeschichte auf eine nicht bestimmbare Art und Weise eine „Kultur“ mit in den Öffentlichen Dienst bringen – tatsächlich geht es aber um die Chancengleichheit bei Bewerbungen und Aufstiegsmöglichkeiten. Es geht um Maßnahmen gegen Diskriminierung. Beauftragte und Beiräte heißen jetzt: „Beauftragte und Beiräte für Partizipation und Integration“. - Die Migrant:innenorganisationen und das postmigrantische Netzwerk „neuer deutschen Organisationen“, die an der Erarbeitung beteiligt waren, hätten gerne den Begriff „Integration“ ganz

Novellierung des Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft

Beseitigung von Mängeln der ursprünglichen Gesetzesfassung

Partizipation in der Berliner Verwaltung umsetzen

Gründung eines Beirats für Angelegenheiten der Roma und Sinti

Einführung des Begriffs Migrationsgeschichte

Maßnahmen gegen Diskriminierung bei Bewerbungen in der Verwaltung

Beauftragte für Partizipation und Integration

gestrichen, da die Belange der Migrationsgesellschaft vor allem mit Vielfalt, Antidiskriminierung und Partizipation zu tun haben. Das war aber mit dem Koalitionspartner SPD leider nicht zu machen.

2. Frau Dr. Kahlefeld, Sie haben mit anderen fachpolitischen Sprecher:innen der Koalitionsfraktionen im Zuge der geplanten Novellierung des Gesetzes einen partizipativen Prozess mit den Berliner Migrant:innenorganisationen angeregt und sich in einer mehrteiligen Fachgesprächsreihe gemeinsam über die Weiterentwicklung des PartIntG ausgetauscht. Welche konkreten Forderungen, Vorschläge und Wünsche zur Änderung des Gesetzes wurden von Migrant:innenvereinen eingebracht?

Ja, wir haben uns über ein gutes Jahr in vier großen und mehreren kleinen Runden getroffen und einen Forderungskatalog erstellt. Mir war es wichtig, diese Gespräche politisch zu führen und die Novellierung nicht allein auf Grundlage der Evaluation des Gesetzes durch die beauftragte Agentur zu machen. Diesen Forderungskatalog haben wir abgestimmt und der Senatorin Elke Breitenbach am 21. März 2019 übergeben. Zentral war: Eine feste Quote für die Beschäftigung von Menschen mit Migrationsgeschichte und Rassismuserfahrung in der Berliner Verwaltung. Zentral war auch der Wunsch nach der Streichung des Begriffs „Integration“ – das ist nur im Titel gelungen. Zudem gab es viele wichtige konkrete Veränderungswünsche z.B. zur Amtsdauer des Landessbeirates, zur angemessenen Ausstattung der ehrenamtlich arbeitenden Gremien mit Geschäftsstellen, zur datenschutzkonformen Erhebung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung etc.

3. Die Senatsverwaltungen für Integration, Arbeit und Soziales sowie Inneres und Sport haben sich vor kurzem auf ein Gesetz geeinigt, das im Gegensatz zum ursprünglichen Entwurf keine Migrant:innenquote für den Öffentlichen Dienst mehr vorsieht. Was halten Sie von diesem Kompromiss bei Regelungen zur Personaleinstellung im Land? Statt einer Quote sollen „bei der Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen Menschen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße berücksichtigt werden“. Wie wird das genau aussehen?

Es war der Senator für Inneres, der in der Presse behauptet hat, das Gesetz sehe eine feste Quote für Migrant:innen in der Verwaltung vor. Das war eine Falschinformation. Tatsächlich hatten wir im oben genannten Prozess mehrfach mit den Migrant:innenorganisationen darüber diskutiert, dass eine Quote leider nicht verfassungskonform wäre und dass wir deshalb zur Erreichung unseres Ziels andere Wege finden müssen. Ich bin über diesen Versuch, das Gesetz zu diskreditieren aber nicht unglücklich, denn sie hat uns eine breite öffentliche Diskussion über diversitätsorientierte Organisationsentwicklung und Modernisierung der Berliner Verwaltung beschert – anders wäre dieses wichtige Thema sonst kaum in die Presse gekommen.

4. Wenn es um Chancengleichheit und mehr Teilhabe für Menschen mit Migrationsgeschichte geht, sprechen viele von fehlender struktureller Verankerung dieses Ziels. Welche Instrumente und Strukturen sind in der Gesetzesnovelle festgelegt, um mehr Verbindlichkeit bei der Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in unseren staatlichen Institutionen zu erreichen?

Die Kritik an der fehlenden strukturellen Verankerung kann ich nicht nachvollziehen. Was wir jetzt haben, ist ein sehr konkretes Maßnahmenbündel zur Personalentwicklung, das von den Personalverantwortlichen in der Verwaltung gut zu handhaben und wirkungsvoll ist: Die Datenerhebung ist verpflichtend und datenschutzkonform (der Migrationshintergrund kann nur freiwillig angegeben werden). Damit gibt es dann endlich Zahlen, auf denen eine Planung aufgebaut und mit der Entwicklungen erkennbar werden können. Klar, diese Zahlen haben eine gewisse Unschärfe, weil einerseits der Migrationshintergrund freiwillig angegeben wird und andererseits das Kriterium Migrationshintergrund Menschen mit Rassismuserfahrung nicht

Zentrale Forderungen
der Migrant:innen-
organisationen

Streichung des
Begriffs Integration

Feste Quote für die
Berliner Verwaltung

Datenschutzkonforme
Erhebung von Daten
auf freiwilliger Basis

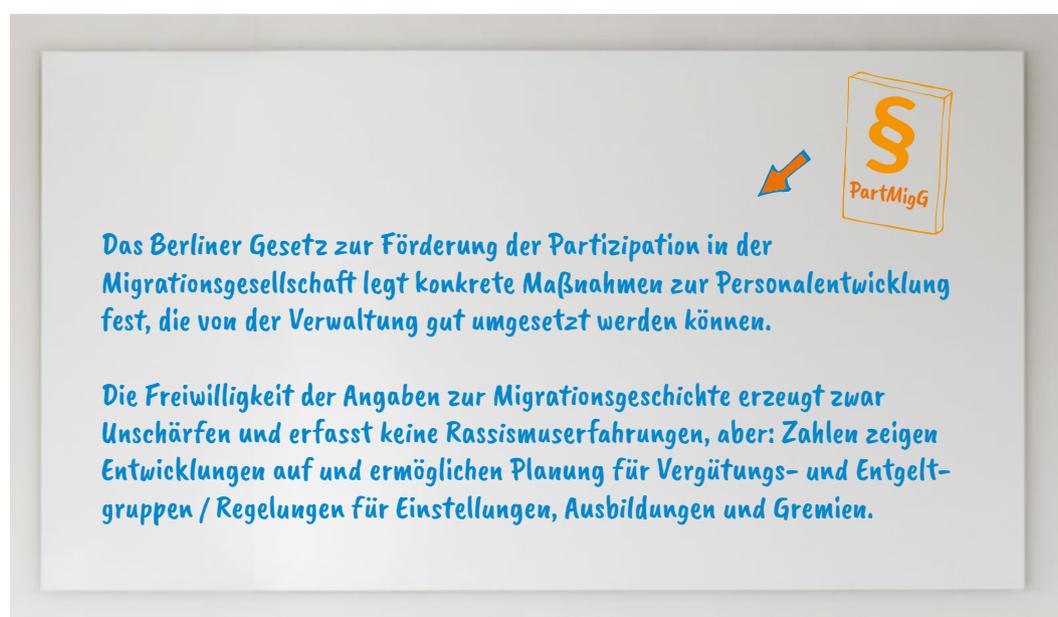
erfasst. Dennoch: Im alten Gesetz gab es dazu gar keine Regelung. Ich möchte hier einmal ein Stück zitieren, damit die Leser:innen einen Eindruck vom sehr präzisen Duktus des Gesetzes bekommen: „Jede öffentliche Stelle nach § 4 Absatz 1 führt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen durch. Für jede Besoldungs-, Vergütungs-, Entgeltgruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene ist festzustellen, ob Personen mit Migrationshintergrund gemäß ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung beschäftigt sind.“

Auf Basis dieser Zahlen müssen alle öffentlichen Stellen und Verwaltungen eigene Zielvereinbarungen mit konkreten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele entwickeln. Durch die regelmäßige Berichterstattung darüber, was erreicht wurde und was nicht, ist eine gewisse Kontrolle und vor allem Evaluation festgeschrieben. Ziel bleibt natürlich, dass Menschen mit Migrationsgeschichte entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung in der Verwaltung vertreten sind. Das wird aber Schritt für Schritt und in jeder Verwaltungseinheit anders, somit passend und möglichst effektiv erreicht. Es gibt entsprechende Regelungen für Einstellungen (§ 12), für Ausbildung (§ 13) und für Gremien (§ 14).

5. Wohin sollte sich die gesellschaftliche Lage Berlins mithilfe des PartMigG zukünftig entwickeln? Was sind Ihre persönlichen Hoffnungen in dem Zusammenhang?

Die Einbindung der Migrant:innenorganisationen und neuen deutschen Organisationen in den Novellierungsprozess hat den politischen Diskurs verändert. Das geht hoffentlich noch viel weiter: In der Auseinandersetzung um die Quote ging es ja nicht nur um die Senatsverwaltung des Inneren gegen die Senatsverwaltung für Integration, sondern auch gegen die expliziten und gut begründeten Forderungen der Migrant:innenorganisationen und den akademischen Partizipationsdiskurs. Mehr Politiker:innen mit Migrationsgeschichte wären wichtig, damit sich die Vielfalt der Stadt im Abgeordnetenhaus widerspiegelt – die Zusammenarbeit mit NGOs können und sollen sie aber nicht ersetzen.

Ich wünsche mir eine konsequente Umsetzung des Gesetzes, und ich glaube, dass dafür auch weiterhin so viel Arbeit und Druck nötig sind wie für die Novellierung, denn Sanktionen sind wie bisher nicht vorgesehen. Wenn das gelingt, wird sich die Berliner Verwaltung spürbar verändern.



Das Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft legt konkrete Maßnahmen zur Personalentwicklung fest, die von der Verwaltung gut umgesetzt werden können.

Die Freiwilligkeit der Angaben zur Migrationsgeschichte erzeugt zwar Unschärfen und erfasst keine Rassismuserfahrungen, aber: Zahlen zeigen Entwicklungen auf und ermöglichen Planung für Vergütungs- und Entgeltgruppen / Regelungen für Einstellungen, Ausbildungen und Gremien.

Interview mit der Berliner Integrationbeauftragten Katarina Niewiedzial

1. Die Novelle des Partizipations- und Integrationsgesetzes hat eine grundlegende Bedeutung für die Zukunft Berlins. Wir begrüßen es daher, dass der neue Gesetzesentwurf seinen Fokus gezielt auf die gesellschaftliche sowie politische Partizipation von Menschen mit Migrationsgeschichte legt, während das bisher existierende Gesetz vor allem den Aspekt der Integration hervorhob. Was waren aus Sicht der Senatsverwaltung die wichtigsten Beweggründe für die Weiterentwicklung des Partizipations- und Integrationsgesetzes?

Das bisherige Partizipation- und Integrationsgesetz war bei der Verabschiedung im Jahr 2010 deutschlandweit das erste Gesetz dieser Art. Es hatte zunächst einmal eine starke Symbolwirkung. Einige andere Bundesländer haben sich daran orientiert und inzwischen ähnliche Regelungen getroffen.

In Berlin wurde nach der letzten Landtagswahl im Koalitionsvertrag festgehalten, dass das seit 2010 bestehende Gesetz evaluiert und ggf. weiterentwickelt werden soll. So wurde im Jahr 2018 in einer durch den Senat beauftragten Evaluation des PartIntG untersucht. Man wollte Kenntnisse zum Stand der Umsetzung des Gesetzes seit seiner Verabschiedung im Jahr 2010 gewinnen. In einem Abschlussbericht wurde festgestellt, dass die Ziele des Gesetzes nach wie vor aktuell sind, die Umsetzung jedoch an vielen Stellen nicht oder nur unzureichend gelungen ist. Die 2010 im Gesetz verwendeten Konzepte und Begriffe sind in Teilen ebenfalls nicht mehr zeitgemäß oder wurden als nicht passend zu den eigentlichen Zielen des Gesetzes beschrieben. Um die Ziele des Gesetzes wirklich zu erreichen, bedarf es laut der Evaluation der Verankerung adäquater, mit Ressourcen unterlegter und ausreichend konkreter Umsetzungsinstrumente.

Mit der Novellierung wollen wir, in enger Rücksprache mit Organisationen von Menschen mit Migrationsgeschichte und weiteren Akteur:innen aus der Stadtgesellschaft, einen Paradigmenwechsel erzielen. Für uns ist es wichtig, dass der Begriff Integration im Gesetz nicht mehr so prominent auftaucht. Der Begriff der Integration, wie er gemeinhin verstanden wird, bildet nicht das ab, was mit dem Gesetz erreicht werden soll. Häufig ist mit der Vorstellung von Integration die Trennung der Gesellschaft in Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte verbunden. Eine solche Einteilung legt dann immer nahe, dass diejenigen, die (vermeintlich) hinzugekommen sind, sich in eine bestehende Gesellschaft einfügen sollen. Tatsächlich zielt das Gesetz aber gerade auf die gemeinsame Gestaltung der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft und auf die Förderung der Partizipation und Teilhabe aller als Voraussetzung dafür ab. Integration wird in der Zukunft als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden.

2. Das neue Berliner PartMigG soll zur Schaffung gleichberechtigter Teilhabechancen, zum Abbau von strukturellen Diskriminierungshürden sowie Barrieren in den öffentlichen Behörden und Ämtern und generell zur Förderung einer diversitätsorientierten Gesellschaft beitragen. Welche konkreten Umsetzungsinstrumente und Ressourcen werden im Gesetzesentwurf hierfür zur Verfügung gestellt?

Mit dem PartMigG soll es auch Fort- bzw. Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten geben. Diese sollen in den Bereichen rassismuskritische Gleichstellungskompetenz, migrationsgesellschaftliche und Diversity-Kompetenz in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Antidiskriminierung angeboten werden. Das PartMigG wirkt zusammen mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz, das dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin dient sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity). Hier werden wir unsere Ressourcen bündeln und eine berlinweite Strategie fahren.



3. Wie kann durch die Gesetzesnovelle die Personalentwicklung gestärkt, mehr Vielfalt und Repräsentanz in der Verwaltung erreicht und Diskriminierungen wirksam vorgebeugt werden? Wie ist das Verhältnis des PartMigG zum Berliner AGG dabei neu zu bestimmen?

Das AGG dient auf Bundesebene ebenso wie das LADG auf Landesebene dem Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung: Ziel des AGG ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ In § 5 erlaubt das AGG auch explizit, Fördermaßnahmen zu ergreifen, um diese Benachteiligungen zu beseitigen. Solche Fördermaßnahmen werden im PartMigG für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte ausgeführt.

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) dient dem Schutz vor Diskriminierung im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns des Landes Berlin sowie der Herstellung und Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity). Das PartMigG dient hingegen der besonderen Förderung und dem Nachteilsausgleich der Zielgruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte bei ihrem Zugang zu öffentlichen Leistungen und Positionen sowie zur gesellschaftlichen und politischen Partizipation.

4. Die Einführung von Quoten für Menschen mit Migrationsgeschichte im Öffentlichen Dienst war in letzter Zeit einer der größten Streitpunkte und hat auch in der Öffentlichkeit heftige Diskussionen ausgelöst. Sie haben sich für eine 35%-Migrant:innenquote im öffentlichen Dienst und landeseigenen Unternehmen eingesetzt, die mittlerweile aus dem Gesetzesentwurf wieder gestrichen wurde. Eine feste Quote soll in einem neuen Partizipations- und Migrationsgesetz demnach nicht festgelegt werden. Welche Maßnahmen sind in dem Fall geplant, damit der Anteil von Migrant:innen in staatlichen Institutionen trotzdem erhöht werden kann?

Um in der Zukunft den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte im Öffentlichen Dienst deutlich und auch dauerhaft zu erhöhen, sind entsprechende Vorgaben und Instrumente in der aktuellen Gesetzesnovelle klarer definiert. Zur Messbarkeit soll die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen im Geltungsbereich erhoben und in die Personalstrukturstatistik aufgenommen werden. Die Angabe ist für die Beschäftigten bzw. die sich bewerbenden Personen freiwillig.

Um den Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte im Bereich der Verwaltung und im Öffentlichen Dienst zu erhöhen, sollen sie bei der Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Ziel ist es, den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte auf allen beruflichen Ebenen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung Berlins abzubilden. Dafür sind jetzt verbindliche Regelungen für die Stellenausschreibungen vorgesehen, so dass zunächst einmal mehr Menschen mit Migrationsgeschichte angesprochen und geworben werden. Jedes dieser Verfahren muss daraufhin dokumentiert werden.

Zudem erstellt jede Verwaltungseinrichtung auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur einen auf drei Jahre ausgerichteten Förderplan mit konkreten Zielmarken für jede Funktionsebene. Die Förderplanung kann unter Beteiligung und fachlicher Beratung der Fachstelle PartMigG im Büro der Landesbeauftragten für Partizipation und Integration des Landes Berlin bzw. der Bezirksbeauftragten für Partizipation und Integration entwickelt werden. Sie wird der Beauftragten für Partizipation und Integration zur Kenntnis vorgelegt.

Eine neu geschaffene Fachstelle im Bereich Integration und Migration soll die fachliche Ausrichtung der Verwaltungen auf die Migrationsgesellschaft begleiten. Die Entwicklung soll durch ein regelmäßiges Monitoring überprüft werden.

5. In einem Ihrer Interviews haben Sie angesprochen, dass bis zu 60 Prozent der Angestellten im Öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren in Rente gehen und Berlin dringend neues Personal braucht. Gibt es bereits Strategien zum Aufbau eines Wissenstransfers, in dem die Nachfolger:innen über die Wissensvermittlung durch erfahrene Kolleg:innen zur Einarbeitung unterstützt und gestärkt werden können?

Die Verwaltungsakademie bietet hierzu sehr gute Weiter- und Fortbildungen an. Die Dienststellen haben bereits jetzt die Möglichkeit, eine Beschäftigungsposition für eine:n zentrale:n Wissensmanager:in einzurichten. Die Personen sollen den Implementierungsprozess initierend und beratend begleiten. Das Land Berlin stellt hierzu finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Diese hat das Abgeordnetenhaus bereits 2015 beschlossen und viele Maßnahmen, unter anderem das Fortbildungsangebot, gestärkt.

Wir sind da auf einem guten Weg!

*Partizipation in der Migrationsgesellschaft -
Gleichberechtigte Teilhabe fördern und durchsetzen.*



Interview mit dem Co-Geschäftsführer Koray Yilmaz-Günay des Migrationsrats Berlin e.V.



1. Der Migrationsrat Berlin e.V. ist ein Zusammenschluss von über achtzig Migrant:innen selbstorganisations. Welcher Mission hat sich der Dachverband verschrieben? Welche Themenbereiche umfassen Ihre landesweiten Aktivitäten und Angebote?

Der Migrationsrat hat nur Vereine als Mitglieder – Vereine von Migrant:innen, People of Color und Schwarzen Menschen und ihren Nachfahren. Nach mehreren Anläufen haben sich mehrere Dutzend dieser Organisationen im Jahr 2004 vor allem aus zwei Gründen zusammengeschlossen: Erstens, um herkunftslandübergreifende Politik gemeinsam zu machen, und zweitens, um intersektional zu arbeiten. Es hatte sich nämlich spätestens in den 1990er Jahren herausgestellt, dass eine gemeinsame Artikulation von politischen Forderungen in Bezug auf Berlin und Deutschland fehlte – und dass Migration und Rassismuserfahrung allein nicht ausreichend waren, weil die Menschen in unseren Vereinen ja immer auch ein Geschlecht haben, einige eine Behinderung oder eine chronische Krankheit, manche eine Religion, andere keine Religion, eine sexuelle Orientierung, ein Lebensalter und viele andere Merkmale...

So setzten sich viele Dutzend Menschen zusammen und berieten, wie ein gemeinsames Dach aussehen müsste, um möglichst viele Organisationen zusammenzuführen. Die Diskussionen waren langwieriger und mühsamer, als viele von uns gedacht hätten, aber am Ende haben sich die vielen, vielen Abende in stickigen Räumen gelohnt, weil wir – nach nun über 15 Jahren Tätigkeit als Verband – die Mitgliedszahlen fast verdoppelt haben. Gemeinsam arbeiten wir zu aufenthaltsrechtlichen Fragen, gegen Diskriminierung, für gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit – und zu vielen weiteren Themen.

2. Berlin hat in den letzten Jahren wegweisende Gesetzesinitiativen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit auf den Weg gebracht: PartMigG und das LADG. Damit ist Berlin im Bundesvergleich ein Vorreiter. Welche Wünsche haben Sie an die praktische Umsetzung der neuen Gesetzesinitiativen?

Viele unserer Mitgliedsorganisationen haben, wie wir, bereits am bestehenden Partizipationsgesetz mitgewirkt, indem Diskussionsveranstaltungen organisiert wurden, die Fraktionen im Abgeordnetenhaus und Senator:innen angesprochen wurden, indem das Gesetz im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen begleitet wurde. Wir haben auch die Evaluationsphase mitgemacht und die Diskussionen zur Novellierung begleitet. Unsere Punkte haben wir in einer ausführlichen Stellungnahme zusammengefasst. Vor allem zwei Punkte erscheinen uns wichtig: Zum einen ist es langsam, aber sicher irreführend, immer nur von „Migration“, von „Kulturen“ oder „Vor-“ und „Hintergründen“ zu sprechen. Die Menschen, um die es geht – wir – sind ein Teil der Berliner Bevölkerung, aber wir werden immer noch wie Gäste und wie Fremde behandelt, auch in Berlin scheint Migration noch als Ausnahme zu gelten – oder als vorübergehendes Phänomen. Schwarze Deutsche, deutsche Sinti:zze und Rom:nja, aber auch die Kinder und Kindeskiner der Gastarbeits- und Vertragsarbeitsgenerationen sind schon lange nur noch oder vor allem Deutsche. Das Problem ist, dass sie diskriminiert werden, dass sie im öffentlichen Dienst nicht repräsentiert werden. Diejenigen, die tatsächlich neu nach Berlin oder in andere Teile der Bundesrepublik kommen, werden oft wie Bittsteller:innen behandelt, wie Menschen, die unserem Land – wie es dann immer heißt – Dankbarkeit schulden.

Wenn wir uns das Fernsehprogramm des RBB angucken, die Radiosender, die öffentlichen Bibliotheken, die Curricula in Schulen, die oberen Etagen der Unternehmen: Schwarze, People of Color und selbst weiße, christliche Migrant:innen sind nicht annähernd so repräsentiert, wie es die Gerechtigkeit gebieten würde. Es ist unsere Überzeugung, dass wir endlich aufhören müs-



sen, über so einen leeren Begriff wie „Integration“ zu sprechen. Wir müssen die Abwesenheit unserer Menschen und unserer Realitäten besprechen. Wo findet sich der deutsche Kolonialismus in der Schule? Wo ist die Erinnerung und das Gedenken an den Genozid an den europäischen Rom:nja und Sinti:zze? Warum steht vor fast jeder jüdischen Einrichtung Polizei? Wo werden die Leistungen der Nachkriegseinwander:innen gewürdigt? Wo werden die Leistungen der verschiedensten ost- und westberliner Einwanderungsgenerationen gewürdigt? Warum kommen „unsere“ Familien bei den Jugendämtern immer erst in der Intervention vor, wenn die Kinder schon in die Brunnen gefallen sind – aber fast gar nicht in den präventiven Angeboten? Wo bekommen Asylsuchende den Wohnraum oder die Therapiemöglichkeiten, die es ihnen gestatten, mit Trauma, Flucht und Diskriminierung umzugehen?

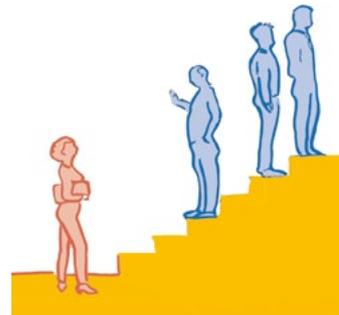
Wir erhoffen uns von der Novelle des Partizipationsgesetzes, dass es nicht mehr – wie in den letzten zehn, elf Jahren – auf Selbstverpflichtungen setzt, sondern nun die gleichberechtigte Teilhabe und eine Mindestrepräsentation vorschreibt, beispielsweise im öffentlichen Dienst und in den Landesunternehmen. Ohne eine Quote wird es nicht gehen, denn Freiwilligkeit hat uns bisher kaum weitergebracht. Im Gegenteil, es wurde ein ganzes Jahrzehnt verschenkt. In diesem Bereich lässt sich eine Menge aus der Geschlechtergleichstellung lernen, da gab es ganz ähnliche Debatten und Einwände.

Ganz wichtig ist, dass eine Mindestquote nur dann Sinn ergibt, wenn in der Folge auch das Personalvertretungsgesetz angepasst wird. Ein Fördergesetz braucht Beauftragte, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind, sonst passiert auch mit einer Quote gar nichts.

Deswegen hat der Migrationsrat – wie auch viele andere Organisationen – viele Jahre gefordert, dass es ein Landesantidiskriminierungsgesetz gibt. Das Bundesgesetz lässt ja ganz wesentliche Bereiche außen vor. Aber gerade Bildung, Polizei, Justiz und viele andere Dinge, die in Landeszuständigkeit stattfinden, stellen eine immense Schutzlücke dar. Wir freuen uns, dass im zweiten Anlauf das Landesantidiskriminierungsgesetz durchgegangen ist – und dass es ein Verbandsklagerecht beinhaltet. Wir wissen ja vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesebene, wie langwierig und ermüdend das individuelle gerichtliche Vorgehen gegen Diskriminierung ist – insbesondere auch dann, wenn es mächtige Institutionen und über sehr lange Zeiträume verfestigte Strukturen sind, die diskriminieren. Insofern würden wir uns freuen, wenn die Verbandsklage ausgiebig genutzt wird und dadurch endlich Maßstäbe gesetzt werden. Dafür braucht es qualifizierte Anwält:innen – aber auch Beratungsstellen und Verbände, die ausreichend ausgestattet sind. Außerdem bräuchte es aber auch Politiker:innen, die zur Kenntnis nehmen, dass sie nicht hinter einen erreichten Diskussionsstand zurückfallen sollten. Für uns ist beispielsweise das Berliner „Neutralitätsgesetz“ ein diskriminierendes Sondergesetz – so wie das Asylbewerberleistungsgesetz auf Bundesebene –, weil es bestimmte Menschen anders behandelt. Also schlechter behandelt. Es ist nicht verständlich, warum beispielsweise die Senatsverwaltung für Bildung daran festhält, obwohl im Sommer 2020 das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, dass dieses Gesetz eine „unmittelbare Benachteiligung“ im Sinne des § 3, Abs. 1 des AGG darstellt.

3. Viele Vertreter:innen Ihres Dachverbands haben im Vorfeld der Entstehung des Partizipations- und Integrationsgesetzes durch ihr Sach- und Fachwissen an seiner Weiterentwicklung mitgewirkt, die Erfahrungen und Expertise in den Prozess der Evaluation eingebracht. Welche Anregungen und Impulse aus den Migrations- und Diversity-Diskursen waren wichtig für den Novellierungsprozess?

Wichtig ist, Migration Migration sein zu lassen. Sie ist der Normalzustand und nicht eine Ausnahme. Sie wird immer vorkommen. Sie lässt sich zu einem Teil staatlich organisieren und die Organisation lässt sich immer weiter verbessern. Da ist ja auch in den letzten Jahren eine Menge passiert. Unsere Ausländerbehörde heißt jetzt zum Beispiel endlich „Landesamt für Einwanderung“, Migrant:innen-Organisationen bieten in den Räumen der Behörde Beratung an – das ist super. Gerade im Bereich Asylsuchende, Geduldete und Illegalisierte muss sich an-





Wir sollten endlich an den Punkt kommen, wo wir nicht „Migration“, „interkulturell“ oder „interreligiös“ sagen müssen, wenn wir Rassismus besprechen und Diskriminierung abbauen wollen.



Die Bretter sind immer noch sehr dick, die gebohrt werden müssen... Ich weiß da kein Patentrezept – aber ich weiß, dass es viele Menschen gibt, die sich im Bereich Rassismuskritik und Migration engagieren, Wissen produzieren, Erfahrungen sammeln, auswerten und mit anderen teilen. Viele von ihnen arbeiten in Projekten, über deren Finanzierung jährlich entschieden wird.

dererseits noch sehr vieles tun. Das Festschreiben auf „Einwanderung“ – und in der Folge die hohle Forderung nach „Integration“ – verhindern aber, und zwar schon viel zu lang, dass wir zu einer rassismuskritischen Überprüfung von Behördenhandeln, von Abläufen und Strukturen kommen. Denn nicht alle – und immer weniger –, die in solchen Stellen für „Migrant:innen“ gehalten werden, haben einen Migrationshintergrund. Wir sollten endlich an den Punkt kommen, wo wir nicht „Migration“, „interkulturell“ oder „interreligiös“ sagen müssen, wenn wir Rassismus besprechen und Diskriminierung abbauen wollen. Dafür müssten auch Zahlen generiert werden, die wir mit den Definitionen von „Migrationshintergrund“ nicht erheben können. Die Organisation Citizens for Europe hat da im Berliner und im deutschen Kontext ganz wegweisende Erfahrungen.

4. Worin sehen Sie die größten Herausforderungen und Chancen in diversitätsorientierten Öffnungsprozessen?

Wir bieten als Migrationsrat in verschiedenen Projekten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an, auch um organisationalen Wandel zu begleiten. Oft begegnet uns die Individualisierung als Problem. Zum einen ist schnell identifiziert, wer als Person „problematisch“ ist – und oft ist auch schnell klar, welche Personen neu gewonnen werden müssten, damit alles besser wird. Es wird aber nie alles besser, nur weil jemand weggeht oder neu dazukommt. Die Frage ist ja nicht nur, wer wo arbeitet, sondern auch, welche Arbeit wie erledigt wird. Am Ende ist es gleichgültig, ob eine Abschiebung von einer weißchristlichdeutschen oder von einer Person of Color „begleitet“ wird – oder von wem die sogenannten *anlassunabhängigen* Kontrollen an den sogenannten *kriminalitätsbelasteten* Orten durchgeführt werden. Repräsentation von nichtweißen Menschen in der Polizei ist super. Aber nichtweiße Beamt:innen machen Phänomene wie Racial Profiling oder die Razzien in Shisha-Bars nicht besser. Es bräuchte eine andere Polizeiarbeit, die die Sicherheit aller im Blick hat und nicht einzelne Bevölkerungsgruppen oder Stadtteile pauschal als „gefährlich“ klassifiziert.

5. Was können zivilgesellschaftliche Organisationen tun bzw. welche Initiativen können wir starten, um die Diversitätsoffenheit in Berlin zu befördern?

Zivilgesellschaftliche Organisationen fordern seit Jahrzehnten eine solche „Offenheit“, den Abbau von Barrieren, den Abbau von Sexismus und Rassismus. Oft kompensieren sie in mühsamer Projektarbeit über Jahre und Jahrzehnte Dinge, die der Staat machen sollte, die er aber nicht tut. Menschen, die ehrenamtlich – am Abend, am Wochenende, an ihrem Urlaubstag an Gremiensitzungen teilnehmen, bei denen sie sich zum vierzigsten Mal anhören sollen, warum das, was sie wollen, sicher eine gute und richtige Sache wäre, sich aber leider nicht durchsetzen lässt – oder aber nicht in die Zuständigkeit der jeweiligen Stelle fällt. Das lässt sich nicht von heute auf morgen verändern. Wenn ich auf die letzten 30 Jahre gucke, in denen ich selbst engagiert bin, sind die Bretter immer noch sehr dick, die gebohrt werden müssen... Ich weiß da kein Patentrezept – aber ich weiß, dass es viele, viele, viele Menschen gibt, die sich im Bereich Rassismuskritik und Migration engagieren, Wissen produzieren, Erfahrungen sammeln, auswerten und mit anderen teilen. Viele von ihnen arbeiten in Projekten, über deren Finanzierung jährlich entschieden wird. Über eine Strukturförderung für Organisationen von People of Color, Migrant:innen und Schwarzen ließe sich dieses Wissen und ließen sich diese Erfahrungen wesentlich einfacher zu Tools machen, mit denen die Gesellschaft verändert werden kann. Zum Besseren.

LeNa-Projekte im digitalen Zeitalter – O-Töne aus den Interviews zur Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit in Corona-Zeiten

Ulrike Schrötter, LeNa-Projektkoordinatorin bei Mittelhof e.V.

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können?

Ich habe die Projektkoordination für LeNa in Lankwitz erst im November 2020 übernommen. Es war natürlich ein nicht leichter Einstieg, da der Aufbau eines Netzwerkes nur eingeschränkt telefonisch und per E-Mail stattfinden konnte. Mein Ziel war es zunächst Bewohner:innen sowie das Team der GU Leonorenstraße kennenzulernen, um Bedarfe zu ermitteln. Gleichzeitig konnte ich aufgrund der Ausweitung der Kontaktbeschränkungen Einzelpersonen oder einzelnen Haushalten Spaziergänge, Deutsch lernen und Nachhilfe anbieten sowie bei Jobsuche und der Suche nach Kitaplätzen unterstützen, indem ich dafür auch die Vielfalt und Größe des Mittelhof e.V. nutzen konnte.

Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert? Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

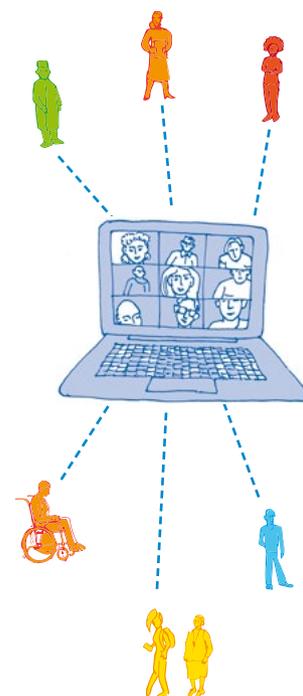
Der Mittelhof e.V. hat auf den ersten Lockdown im Frühjahr schnell reagiert, indem viele Angebote, wie bspw. das Sprachcafé, online angeboten wurden. Und als die Pandemie-Vorschriften es zuließen, gab es Spaziergänge in Tandems. Viele geplante Veranstaltungen und Ausflüge konnten allerdings nicht stattfinden. Und auch die Nähstuben, ein beliebter Treffpunkt von alteingesessenen und zugewanderten bzw. geflüchteten Menschen im Stadtteilzentrum pausieren seit geraumer Zeit.

Gleichzeitig wurden und werden auch immer mehr neue, online-geeignete Angebote überlegt und per Zoom oder auf YouTube dem Publikum des Stadtteilzentrums nahegebracht. Dadurch haben wir auch andere und bunt gemischte Nutzer:innengruppen erreichen können, die sonst aus verschiedenen Gründen nicht in dieser Form hätten dabei sein können.

Seit Anfang 2021 haben wir projektübergreifend ein digitales Wochenprogramm zur Unterstützung, Information und Beratung von geflüchteten und zugewanderten Menschen entwickelt. Jeden Tag können Interessierte Deutsch sprechen und sich zu bestimmten Themen informieren. Den aktuellen Wochenplan zum Download findet man auf der Homepage des Mittelhof e.V. unter dem Arbeitsbereich „Arbeit mit zugewanderten Menschen“. Insgesamt ist durch die aktuelle Situation die Bereitschaft digitale Formate zu nutzen viel größer geworden. Allerdings besteht für viele dennoch eine große Hemmschwelle. Dazu kommt, dass die Internetverbindung in den Gemeinschaftsunterkünften nach wie vor nicht überall stabil ist. So können wir mit den neuen Angeboten zwar Viele erreichen, schließen dennoch auch Einige aus. Leider.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Ich wünsche mir natürlich Lockerungen in den Kontaktbeschränkungen (bei verbesserten Inzidenzwerten), so dass eine Umsetzung von neuen Ideen und Angeboten möglich ist. Die arabischsprachige Frauengruppe, die ich noch aus einer vorhergehenden Honorartätigkeit beim Mittelhof e.V. begleite, möchte ich gerne für Frauen aus der GU Leonorenstraße öffnen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre ist online allerdings schwer zu ermöglichen, wenn sich die Frauen noch nicht



... bunt gemischte Nutzer:innengruppen erreichen, die sonst aus verschiedenen Gründen nicht in dieser Form dabei sein können

kennen. Das muss in Präsenz passieren: im neuen Stadtteilzentrum Südost, einer Kooperation von Mittelhof e.V. und Stadtteilzentrum Steglitz. Ich wünsche mir ein Angebot für Frauen, die gerne Fahrrad fahren lernen möchten, gemeinsame Aktivitäten im Kiez, Arabischunterricht für Menschen mit und ohne Fluchthintergrund. Ideen gibt es viele und auch Viele, die darauf warten, dass wieder etwas stattfinden kann.

Pervin Tosun und Nakiye Yildiz, LeNa-Projekt Koordinator:innen im Selbsthilfe- und Stadtteilzentrum Neukölln-Süd e.V.

Eine WhatsApp-Gruppe ... damit die Kommunikation untereinander trotz Einschränkungen stattfinden kann

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können? Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert?



Wir haben einige Projektangebote, die wir leider wegen der Pandemie teilweise nicht durchführen konnten. Dazu zählen das gemeinsame Frühstück mit den Nachbar:innen, das Laufen mit Nordic Walking für die Berufstätigen, das Café mit zugewanderten interkulturellen Frauen und auch die Bewegungsgruppe sowie die Kochgruppe. Bis Ende Oktober hatten wir einige Aktivitäten noch durchführen können. Das war das gemeinsame Laufen und Frühstück. Wir waren insgesamt vier Personen mit einem Abstand von 1,5m. Leider können keine Aktivitäten in großen Gruppen stattfinden, wir müssen uns auch an die Kontaktbeschränkungen halten und mit Konsequenzen bei Verstößen rechnen. Wir als LeNa-Projekt haben uns mit den Nachbar:innen geeinigt, die bereits mobil unterwegs sind, eine WhatsApp-Gruppe zu öffnen, damit die Kommunikation untereinander trotz Einschränkungen stattfinden kann. In der Gruppe werden gestellte Fragen offen geklärt und auch Organisatorisches. Vergessen haben wir natürlich nicht die Nachbar:innen, die nicht mobil unterwegs sind. Denn für die haben sich die Nachbar:innen, die mobil unterwegs sind, bereit erklärt, den Einkauf, Medikamente etc. zu besorgen. Was wir schön zu beobachten fanden, dass das Helfen untereinander im Nachbarschaftsviertel vorhanden ist und auch Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sich unterstützen.

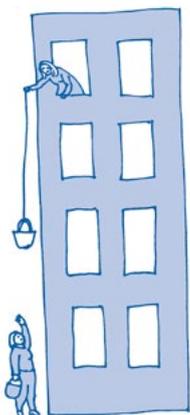
Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

Es kommunizieren viel mehr Nachbar:innen untereinander, die zuvor kein Wort ausgetauscht haben und erledigen auch Besorgungen füreinander ...

Die Pandemie hat den Menschen auch viele positive Seiten gezeigt, wie z.B.: Es kommunizieren viel mehr Nachbar:innen untereinander, die zuvor kein Wort ausgetauscht haben und erledigen auch Besorgungen füreinander, wenn es sein muss. Das Teilen von Speisen, Getränken etc. findet seit der Pandemie unter Nachbar:innen viel mehr statt. Für die Nachbar:innen, die nicht digital unterwegs sind, haben wir uns etwas Kreatives ausgedacht: Wir haben Flyer verteilt auf dem Bat-Yam-Platz, der sich gegenüber vom U-Bahnhof Lipschitzallee befindet. Außerdem haben wir den Personen auch die jetzige Lage bzw. Situation erklärt, in der wir uns befinden. Was wir auch schön fanden: Es haben sich sehr viele Personen dazu bereit erklärt, die hilfsbedürftigen Älteren, die aus gesundheitlichen Gründen ihre Einkäufe etc. nicht erledigen können, ohne irgendwelche Gegenleistung bei Apothekengängen, alltäglichen Aufgaben u.Ä. zu unterstützen. Die Kontaktdaten haben wir bei Bereket (einem türkischen Supermarkt) angegeben, die dann den Kontakt mit den Bedürftigen aufgenommen haben. Wir führen auch Telefonate durch. Viele fühlen sich durch die Pandemie einsam und suchen jemanden, mit dem sie sprechen können. Wir stehen ihnen per Telefon zur Seite und geben ihnen Tipps und Ideen, was sie tun können, wenn sie jemanden brauchen. Wir als Projekt LeNa haben in der Pandemie-Zeit viel erreicht und sind auch weiterhin digital unterwegs.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Mehr technische Ausstattung der Menschen würden wir uns wünschen.



Peter Zweigler, LeNa-Projektkoordinator bei StadtRand gGmbH

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können?

Das Jahr 2020 war in vieler Hinsicht anders als die Jahre zuvor. Viele der Angebote des LeNa – Projektes bei StadtRand leben davon, dass Menschen sich begegnen, kennen lernen und austauschen können. Wenn sich die Menschen dafür persönlich treffen können, wie zum Beispiel beim Kochworkshop, ist es schon einfach und funktioniert ohne Probleme. Seit dem Frühjahr 2020 war das durch die Corona-Einschränkungen nicht mehr möglich. So gut es ging wurde versucht, die Angebote online fortzusetzen. Das war je nach Art des Angebots mal besser und mal schlechter möglich. Im Sprachcafé hat es meiner Meinung nach sehr gut funktioniert; im Malkurs war es beispielsweise schon schwieriger, obwohl die Teilnehmenden des Kurses weiterhin aktiv sind.

Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert?

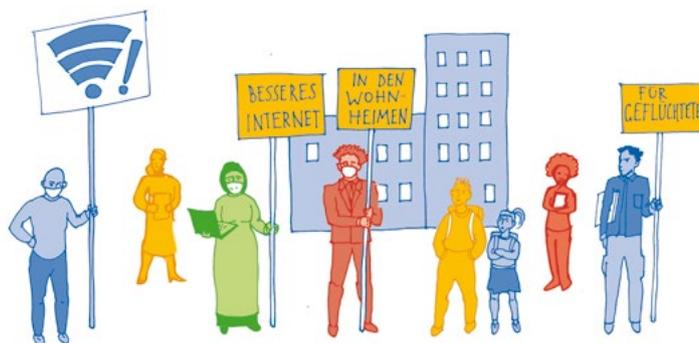
Die Arbeitsweise hat sich sehr stark auf Online- oder hybride Angebote, also eine Mischung aus Online und vor Ort, verlagert. Es war nötig, ein wichtiger Teil der Arbeit, die pandemiebedingten Einschränkungen wie die begrenzte Anzahl an Teilnehmer:innen für die Veranstaltungen vor Ort zu erklären. Das haben wir mit kurzen Videos in verschiedenen Sprachen gemacht. Wir haben uns auch bemüht, möglichst vielen Menschen eine Teilnahme an unseren Online-Angeboten zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurde immer wieder auch in persönlichen Gesprächen erklärt, wie die Tools und Apps heruntergeladen und benutzt werden können. Dabei gab es große Unterstützung von ehrenamtlichen Helfer:innen.

Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

Zu den positiven Erfahrungen des letzten Jahres gehört, dass an unseren Online-Veranstaltungen auch Menschen teilnehmen konnten, die nicht (mehr) in Berlin wohnen. Diese Perspektive „von außen“ hat die Gespräche immer wieder bereichert. Wir haben darüber hinaus festgestellt, dass der Zusammenhalt und die Hilfsbereitschaft der Menschen in der Krise gewachsen sind. Menschen haben selbst Schutzmasken genäht und sie dann zu uns zum Verteilen gebracht.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass der Zugang zum Internet in den Wohnheimen von Geflüchteten verbessert wird. Vielfach konnten Menschen, die in Wohnheimen wohnen, gar nicht oder nur sehr schlecht an den Veranstaltungen teilnehmen. Für das LeNa-Projekt wünsche ich mir vor allem, dass alle Teilnehmer:innen und ehrenamtlichen Helfer:innen gesund bleiben und dass die Leute nicht den Mut verlieren, bis wir wieder zur Normalität zurückkehren können.



**Tom Liebelt, LeNa-Projekt Koordinator im Staakentreff Obstallee
Gemeinwesenverein Heerstraße Nord e.V.**

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können?

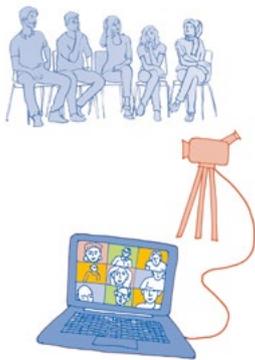
Durch unseren Ansatz der Gemeinwesenarbeit, der flexibel auf die Bedarfe und Themen vor Ort reagiert und diese als Ausgangspunkt der Arbeit nimmt, war es wichtig, weiterhin vor Ort präsent und ansprechbar zu sein. So ergab sich durch einen Bürgerkontakt Mitte März ein neuer intensiver Projektschwerpunkt: Unterstützung leisten beim Aufbau einer nachbarschaftlichen Corona-Nothilfe im Stadtteil. Andere Handlungsprozesse pausierten währenddessen. Für den Initiator und die Ehrenamtlichen der lokalen Corona-Nothilfe, die hauptsächlich Einkäufe für Anwohner:innen aus den Risikogruppen oder in Quarantäne erledigen, war es sehr wichtig, einen persönlichen Anlaufpunkt vor Ort zu haben. Die Corona-Nothilfe ist bis heute aktiv und wird weiterhin begleitet. Sie arbeitet auch mit anderen lokalen Gruppen und Hilfsangeboten zusammen, z.B. mit den ehrenamtlichen JUMILOTSEN (Junge Migrant:innen mit Lotsenfunktion) und dem Fahrradrickscha-Projekt der Evangelischen Kirchengemeinde zu Staaken.

In anderen Handlungszusammenhängen wurde auf digitale Kommunikationswege umgestellt. Geplante reale Treffen wurden abgesagt und relativ schnell durch digitale Formen ersetzt. Z.B. konnte somit ein für Ende März 2020 geplantes Treffen einer lokalen Anwohner:inneninitiative gegen Vermüllung zum Austausch von Ideen und geeigneten Maßnahmen mit Bezirksamt, BSR und Umweltbildungsträger als Hybridveranstaltung halb digital, halb real recht zeitnah nachgeholt werden. Auch die normalen Treffen dieser Initiative fanden nun digital statt. So konnte sie weiterarbeiten. Die Transformation der Kommunikation wurde durch mich als Projektmitarbeiter vorgenommen, da die Bürger:innen nicht über das technische Verständnis und die Ressourcen verfügten.

Die schnelle Anpassung der Arbeit war möglich, da der Träger mich bereits vor der Pandemie mit mobilen Geräten (Laptop, Smartphone) ausgestattet hatte. Ich kommunizierte bereits viel über verschiedene Messenger mit verschiedenen Anwohner:innen. Außerdem machten wir bereits vor Covid-19 erste „Gehversuche“ mit der Übertragung von Veranstaltungen ins Internet. Ich bemühte mich schnell um Video- und Telefonräume und probierte sie mit verschiedenen Gruppen aus. Die meisten Bürger:innen waren dafür aufgeschlossen. So machten wir gemeinsam neue Lernerfahrungen. Sehr hilfreich war, dass der VskA und andere Träger sehr gute Online-Seminare, -Workshops und -austausche zur „Arbeit im Digitalen“ anboten.

Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert?

Es finden vor Ort bislang kaum persönliche Treffen von mehreren Bürger:innen gleichzeitig statt. Unser Stadtteilzentrum ist jedoch um digitale Räume gewachsen. Die meisten Gruppen und Initiativen treffen sich digital per Videokonferenz. Hier gab es bei den betroffenen Anwohner:innen eine große Bereitschaft, die PC-/Handy-gestützte Bedienung zu erlernen. Größere öffentliche Versammlungen fanden seit Beginn der Pandemie nicht mehr statt. Vor kurzem veranstalteten wir mit einigen Bürger:innen unsere erste öffentliche Online-Infoveranstaltung. Hier steigt die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit im digitalen Raum noch einmal, weil man leichter den Link zum Videoraum verknüpfen kann. Eine große Ressource dahingehend ist unser Stadtteilportal www.staaken.info. Aber während es einigen Menschen nun leichter fällt, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen, werden andere aufgrund fehlender Zugänge oder Wissen ausgegrenzt. Das müssen wir im Blick behalten.



*Hybridveranstaltung
als neuer digitaler
Kommunikationsweg.*

Im Sommer 2020 gründeten wir ein Sprachcafé. Es fand zunächst wöchentlich durch persönliche Gruppentreffen im Stadtteilzentrum statt - solange es das Pandemiegeschehen zuließ. Wir setzten von Beginn an auf parallele Nutzung eines Moodle-Onlineraumes, den uns freundlicherweise unser Kooperationspartner CJD zur Verfügung stellte. Leider kamen die Menschen mit wenig Deutschkenntnissen trotz mehrmaligem Erklären nicht mit der Plattform zurecht. Nun nutzen wir Whatsapp-Videogruppentelefonie. Das ist den meisten Teilnehmer:innen vertraut, da sie das oft bereits mit ihren Familien und Freund:innen praktizieren.

Neben dem „digitalen Geschehen“ gibt es aber weiterhin zahlreiche persönliche Kontakte zu einzelnen Bürger:innen, die im Stadtteilzentrum vorbeischaun, um etwas abzuholen oder abzugeben oder um etwas zu besprechen. Neben vieler meiner Kolleg:innen war auch ich als Mitarbeiter im LeNa-Projekt durchgehend mehrmals wöchentlich persönlich vor Ort im Stadtteil.

Unser Stadtteilzentrum, der Staakentreff Obstallee, hat neben der Gemeinwesenarbeit auch einen großen Beratungsschwerpunkt. Zumindest die trägereigene Soziale Beratung war trotz Pandemie und Lockdown ohne Unterbrechungen weiterhin zu den etablierten Zeiten persönlich vor Ort ansprechbar. Zeitweise wurde durch das Fenster beraten. Es gibt ein Hygienekonzept. Dieses begrenzt unter anderem die Personenanzahl in den Beratungsräumen. Dadurch entsteht jedoch ein höherer Raumbedarf...

Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

Die Videoräume für Bürger:innen- und Arbeitsgruppentreffen möchte ich nicht mehr missen - allerdings nicht in der derzeitigen Intensität. Eigentlich bevorzugen alle Menschen im Umfeld persönliche Treffen, doch das digitale Zusammenkommen spart auch Fahrtwege. Unser Stadtteil liegt ja in Spandau, am Westberliner Stadtrand. Da erleichtert ein Videoraum die Teilnahme von Bürger:innen und Akteur:innen aus anderen Stadtteilen, Bezirken oder Städten. Deshalb glaube ich, dass in Zukunft vermehrt hybride Veranstaltungen und Treffen stattfinden werden – auch wenn das herausfordernd für die Moderation sein wird.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Für die Zukunft wünsche ich mir, die technische Flexibilität beibehalten zu können. Dafür benötigen wir Konferenztechnik aber auch angemessene technische Begleitung, die uns die Arbeit erleichtert. Wir sind ja Sozialarbeitende und keine Medientechniker. Natürlich wünsche ich meinen Kolleg:innen und mir auch Anerkennung für das Geleistete während der Pandemiezeit. Das bedeutet für mich, dass die Gemeinwesen- und Stadtteilarbeit angemessen finanziert und in Zukunft nicht gekürzt werden wird.

Zuletzt wünsche ich uns allen, dass die Pandemie schnell überwunden sein wird und persönliche Treffen, Feste und Versammlungen endlich wieder entspannt möglich sein werden.



Yvonne Neis, LeNa-Projekt Koordinatorin bei Rabenhaus e.V.

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können?

Was in den vorherigen Projektjahren an Gruppenarbeit stattgefunden hätte, verlagert sich jetzt - auflagenbedingt und aus Rücksicht und Vernunft – größtenteils in Einzeltermine. Das hat zu einer Fokussierung auf Unterstützung von Einzelpersonen beim Umgang mit Behörden, der Wohnungssuche und Veränderungen in der beruflichen Situation geführt. Diese Verstärkung der Lotsenfunktion wurde aber vor allem für Klient:innen, deren erste Lebensphasen in Deutschland manchmal als ständiges „Verfahren“ empfunden werden müssen, gerade im Pandemiejahr oft nochmals wichtiger.

Der Fokus auf die Einzeltermine hat teilweise zu einem Einblick in das derzeitige Lebensumfeld und die Bedürfnisse geführt, die in der Gruppe in den Hintergrund getreten wären. So wurden Familienleben, Fluchtursachen oder die konkrete Wohnsituation thematisiert.

Das Arbeiten in Gruppen und anderen Einrichtungen war nur noch zum Teil möglich. In einer Phase, in der die Auflagen das gestattet haben, fand zum Beispiel ein Erntedankfest mit begrenzter Teilnehmerzahl statt. Bei gutem Wetter konnte man sich in einem Gemeinschaftsgarten in der Nachbarschaft treffen, mit dem das LeNa-Projekt des Rabenhauses kooperiert.

Das Jahr 2020 hat uns alle dazu bewegt, uns mit digitalen Möglichkeiten für Veranstaltungen auseinanderzusetzen, die in der Zukunft weiter eine Rolle spielen werden. Auf dieser Ebene konnte auch der Kontakt zu Netzwerkpartner:innen im Bezirk gestaltet werden. Bei allem Vermissen der wichtigen Begegnungen unter den Teilnehmer:innen, hat es zu interessanten neuen Möglichkeiten geführt: Es kann zum Beispiel ohne großen Aufwand an einer Veranstaltung teilgenommen werden, an deren Input Personen aus anderen Bundesländern beteiligt sind. Es liegt nahe, dass später als Ergänzung zur Arbeit vor Ort einzusetzen, und Menschen, die nicht vor Ort sein können, die Kommunikation und Teilnahme zu ermöglichen.

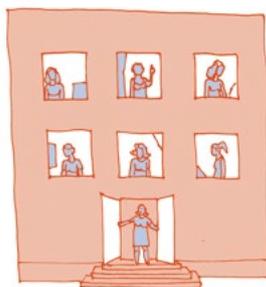
Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert?

Wie bei allen Trägern im sozialen Bereich fehlte das direkte Miteinander, das für die Arbeit in einem NBZ wesentlich ist, in der Arbeit sehr. Rabenhaus e.V. konnte allerdings auf einem langfristigen Vorlauf bei der Digitalisierung seiner Arbeit als strategischen Teil seiner Organisationsentwicklung aufbauen. Außerdem wurden bereits intensiv genutzten Plattformen wie nebenan.de, WhatsApp, Chats und Telegram genutzt. Hier richteten wir uns in der praktischen Arbeit danach, was von unseren jeweiligen Zielgruppen am ehesten genutzt wurde.

Vor Ort wurde eine Notfall-Besetzung aufrechterhalten, damit weiter alle Zielgruppen Ansprechpartner:innen vor Ort antrafen. Mit der kombinierten Kommunikation aus Anwesenheit und digitaler Erreichbarkeit gelang es, Hilfs- und Unterstützungsangebote aufrechtzuerhalten. Selbsthilfegruppen mit der erlaubten Teilnehmeranzahl und Einzelberatungen wurden fortgeführt.

Zum Erhalt von (Gruppen-) Verbundenheit und Gemeinschaftsgefühl trotz eingeschränkter Kontaktmöglichkeiten - „Nähe trotz Distanz!“ – wurden zum Beispiel Anruf – und Briefaktionen (wie in der Kinder- und Jugendarbeit) durchgeführt.

Neben klassischem Telefonieren und Mailen wurden zunehmend die Methode der Videokonferenzen für interne Absprachen, aber vor allem auch für den Kontakt nach außen hin genutzt (allgemeine Kommunikationsangebote; Unterstützungsleistungen bei Antragstellungen etc.; Beratungen). Entsprechend dem eigentlichen Motto des Rabenhauses – „Offen für Alle“ – wurden im ersten Lockdown die leeren Räumlichkeiten z.T. stundenweise für Nachbar:innen im Spannungsfeld zwischen Zwang zum Home-Office und heimatlichem Platzmangel zur Verfügung gestellt.



*„Offen für Alle“
... Nachbar:innen im
Spannungsfeld
zwischen Zwang zum
Home-Office und heimatlichem Platzmangel*

Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

Obwohl wir Menschen für die Projektarbeit nicht „versammeln“ konnten, haben Klient:innen zu uns gefunden – auch weil sie untereinander verbunden sind, was wahrscheinlich nie wichtiger war als in dieser Zeit. Im Projekt zu erleben, wie Menschen sich untereinander den Tipp geben, sich mit Anliegen an die Einrichtung zu wenden, sich aber auch untereinander bei der Wohnungssuche und dem Umgang mit Behörden unterstützen, hat deutlich gemacht, wie Projektteilnehmende untereinander vernetzt sind. Dass dieses gegenseitige Brückenbauen unter den Bedingungen der Pandemie weiter existiert und auch bei uns sichtbar wird, ist ermutigend, vor allem, weil in der Zukunft daraus im Projekt hoffentlich weitere geschützte Räume gestaltet werden können, in denen sich neu angekommene Berliner:innen und Etablierte als Freunde und Bekannte unterstützen.

Der Plan, in der Kooperation mit einem Gemeinschaftsgarten weitere Treffen draußen möglich zu machen, kann sofort wieder umgesetzt werden, sobald es die Witterung erlaubt. Hier hoffen wir darauf, Freiräume verbinden und eröffnen zu können, in denen sich neue und bereits eingebürgerte Berliner:innen bei der Arbeit, beim Essen und beim Ernten begegnen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Projektarbeit, in der Menschen wieder in Gruppen zusammenkommen, wünschen sich natürlich alle Beteiligten sehr. In den kurzen Begegnungen zwischen den Sprechzeiten, sowohl zwischen Besucher:innen, Klient:innen, als auch zwischen Kolleg:innen und Klient:innen, wurde kommuniziert, wie die persönliche Begegnung vermisst wird. Wir hoffen, dass es dem Projekt gelingt, dieses „Vermissen“ aufzugreifen, und zum Beispiel eine interkulturelle Müttergruppe mit den Besucher:innen der Einzeltermine aufzubauen.

Der Wunsch nach Begegnung und Treffen, den wir hier beobachtet haben, und der auch vermehrt in Gesprächen geäußert wurde, macht generell Vorfreude auf das, was in der Projektarbeit passieren kann, wenn wir dort wieder Menschen versammeln dürfen. Das Ziel ist es, dass es gelingt, geschützte Räume zu schaffen, in denen die vorhandenen Verbindungen untereinander, aber auch Vertrautheit mit unserer Einrichtung, einfließen – und zu Vernetzung miteinander als Nachbarschaft werden.

Eine weitere Aufgabe in diesem Zusammenhang ist es, die passenden Formate für Menschen – sowohl Ehrenamtliche als auch Besucher:innen zu finden, die zum Teil von den vergangenen 12 Monaten erschöpft sind, aber auch viel Willen zur Begegnung mitbringen.

Es bleiben neue Situationen zu gestalten – gleich, wie die Pandemie-Situation sich in den nächsten Monaten entwickelt. Ein Ziel ist, dass die Unterstützer:innen solcher und ähnlicher Projekte Strukturen schaffen, in denen allen klar ist, dass eine sofortige Rückkehr zum „Vorher“ nicht möglich sein wird, sondern es eine Anpassung, eine „Erholungsphase“, und zahlreiche dauerhafte Veränderungen geben wird.

Darüber hinaus bleibt noch festzustellen, was zum Beispiel der Ausfall von Präsenzunterricht für Familien mit Kindern bedeutet hat, die marginalisiert werden, und was sich daraus an Aufholbedarf ergibt, der wiederum Ressourcen bindet. Es bleibt zu hoffen, dass sich die benötigte Zeit sowohl Familien als auch Projekte nehmen, und dabei trotzdem Neues aufbauen können. 2020 hat uns mit den sich mehrfach ändernden Grundbedingungen einerseits eine gedankliche und methodische Beweglichkeit abverlangt, die lange in den Projekten nötig bleiben wird. Andererseits wünschen wir uns natürlich, dass in naher Zukunft auch wieder eine kontinuierliche, aufbauende Arbeit an Begegnungsräumen und begegnungsbasierten Projekten mit vielen zwischenmenschlichen Kontakten möglich sein wird.

Im Projekt zu erleben, wie Menschen sich untereinander den Tipp geben, sich mit Anliegen an die Einrichtung zu wenden, sich untereinander bei der Wohnungssuche und dem Umgang mit Behörden unterstützen.



Strukturen schaffen, in denen allen klar ist, dass eine sofortige Rückkehr zum „Vorher“ nicht möglich sein wird, sondern es eine Anpassung, eine „Erholungsphase“, und zahlreiche dauerhafte Veränderungen geben wird.



Stefanie Tragl, LeNa-Projekt Koordinatorin der NachbarschaftsEtage in der Fabrik Osloer Straße e.V.

2020 war pandemiebedingt ein Jahr voller Herausforderungen und Einschränkungen. Wie haben Sie im Rahmen der Umsetzung Ihrer Projektmaßnahmen die Anpassung der Angebotsformate bewältigen oder transformieren können?

Unsere Projektplanung für 2020 sah ursprünglich vier Bestandteile vor: kultursensible Beratung und Begleitung in den Themen Gesundheit, Erziehung und Soziales, Begegnungsveranstaltungen und Bildungsausflüge im Rahmen der Reihe „Alle unter einem Dach“, Netzwerkarbeit und Partizipation, Teilhabe und Einbeziehung von Ehrenamt.

Diese Bestandteile ließen sich unter Pandemiebedingungen unterschiedlich gut transformieren. Die Beratung und Begleitung durch unsere türkischsprachige Kollegin fand telefonisch und per Videochat statt und wurde vor allem in Zeiten der Lockdowns sehr ausgiebig genutzt.

Auch die Netzwerkarbeit fand weiterhin statt. Der Austausch mit Multiplikator:innen und Fachkräften war online sehr gut möglich und es bestand auch Bedarf dazu.

Unsere ehrenamtliche Kollegin wurde weiterhin aktiv eingebunden, vor allem, was die Kontaktpflege zu den Besucher:innen über Handy und Social Media anging. Sie nahm aber auch aktiv am „Realitätscheck Inklusion“ teil, den das Stadtteilzentrum in 2020 durchlief und gab uns hier wertvolle Hinweise.

Die Begegnungsveranstaltungen waren in 2020 nur punktuell im Freien möglich. Unserer Erfahrung nach ließen sie sich auch nur schlecht in Online-Formate umwandeln. Es gab einige Online-Treffen, aber der Zuspruch war sehr schleppend, sodass wir im Projekt andere Wege verfolgt haben. In der Anfangszeit haben wir eine Serie von Kurzvideos gedreht und über unsere Ehrenamtliche via Messenger verteilen lassen.

Erste Anläufe zu Online-Treffen zeigten uns, dass unsere Besucher:innen überwiegend weder die technische Ausstattung noch die Kenntnisse hatten, sich hier zu beteiligen. Daher haben wir im Oktober eine Videokonferenz-Schulung für 25 Personen in Präsenz veranstaltet. Darüber hinaus haben wir im Lockdown 2020/2021 begonnen, 1:1 Schulungen für Videokonferenzen und PC-Nutzung anzubieten, und diese auch Multiplikator:innen aus einem kooperierenden Verein nahezubringen.

Allerdings mussten wir feststellen, dass feste Gruppentermine per Zoom nicht das passende Format für unsere Besucher:innen sind. Rückmeldungen aus telefonischen und Beratungskontakten ergaben, dass die Menschen – vor allem Frauen mit mehreren Kindern – nicht teilnehmen, weil sie durch ihren veränderten Alltag mit Homeschooling und Kinderbetreuung sehr belastet sind und die Endgeräte in den Haushalten, so sie denn zur Verfügung stehen, von den Kindern für die Schule genutzt werden. Unsere Veranstaltungen waren als Freiraum für die Mütter bzw. Eltern gedacht, und diesen Freiraum konnten sie sich in der Corona-Zeit nicht nehmen.

Wie hat die Krise bzw. der Lockdown die Arbeitsweise in Stadtteilzentren sowie interkulturell ausgerichteten Projekten verändert?

Die Beratungsangebote im Stadtteil- und Familienzentrum wurden ab März 2020 auf Telefon- und Online-Beratung umgestellt. Mehrere Mitarbeiter:innen gehören selbst Risikogruppen an, daher wurde ihnen über lange Zeiträume in 2020 Homeoffice ermöglicht.

Im Sommer fanden zeitweise wieder Beratungen, kleinere Gruppenangebote und Treffen von ehrenamtlich organisierten Gruppen (Selbsthilfe, Nähcafé, Repaircafé) vor Ort statt. Auch Angebote für Familien mit kleinen Kindern und Deutschkurse fanden von August bis Oktober statt. Das Stadtteilzentrum hat dafür ein verändertes Raum- und Hygienekonzept entwickelt, was einen erheblichen Aufwand und eine veränderte Raumbelastung erforderten.



Menschen – vor allem Frauen mit mehreren Kindern sind durch ihren veränderten Alltag mit Homeschooling und Kinderbetreuung sehr belastet und die Endgeräte in den Haushalten von den Kindern für die Schule genutzt werden.

Seit dem Lockdown 2020/2021 hat sich die persönliche Situation vieler Besucher:innen verschärft, das merken wir in der telefonischen Beratungsarbeit: Beratungsstellen und auch die Sozialberatungsangebote in unserem Haus waren zeitweise nicht präsent, da wir auch hier auf die Sicherheit der Berater:innen geachtet haben. Wir haben – auch bei anderen Einrichtungen im Kiez – beobachtet, dass vor allem die muttersprachlich türkisch oder arabisch beratenden Kolleg:innen ein sehr hohes telefonisches Beratungsaufkommen hatten, während die deutschsprachigen telefonischen oder Online-Beratungs- und Austauschangebote weniger Zuspruch gefunden haben.

Die Themen Homeschooling und Lern-Unterstützungsangebote für Kinder waren sehr bestimmend, auch hier hat der fachliche Austausch im Sozialraum gezeigt, dass die wenigen 1:1 Präsenzangebote überlastet sind.

Wir beobachten als Folge der Pandemie und der Lockdown-Maßnahmen eine deutlich verschärfte Spaltung der Gesellschaft. Auf der einen Seite sind Menschen mit guten Bildungschancen und gutem Online-Zugang und auf der anderen Seite befinden sich Erwachsene und Kinder, die an der Online-Welt aus technischen Gründen und sonstigen Zugangsbarrieren nicht teilhaben können. Dabei ist der sozioökonomische Status und nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten kulturell gefassten Community der entscheidende Faktor.

Die Netzwerkarbeit mit Fachkräften bzw. Vertreter:innen von Vereinen und Organisationen, die wir z.B. im Projekt „Mitte im Dialog“ oder im Bündnis „Zusammen gegen Rassismus“ verfolgen, ist ebenfalls interkulturell ausgerichtet. Hier funktionierte die Umstellung der Treffen auf Online-Formate sehr gut und es war hoher Austauschbedarf vorhanden. In diesen Bereichen konnte man sehr gut mit Social Media und Newslettern arbeiten. Sehr positiv hervorzuheben sind die „Wochen gegen Rassismus Wedding, Gesundbrunnen und Moabit“. Es gab mehrere Bündnistreffen online, die Veranstaltungswochen stehen im Zeitraum 13.3. bis 28.3.2021 bevor und es gibt eine Rekordbeteiligung der Initiativen und Einrichtungen im Bündnis mit vor allem Online-Veranstaltungsformaten. Es wird ein sehr buntes Programm geben, das aber auch sehr wahrscheinlich in diesem Jahr ein anderes – nämlich netzaffines – Publikum erreichen wird.

Welche positiven, neuen Wege sind entstanden? Was waren Ihre Good Practice-Erfahrungen?

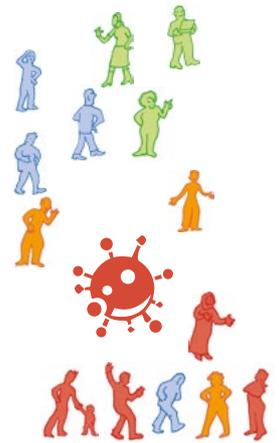
Die positivste Entwicklung für unsere Arbeit ist, dass wir als Team im Stadtteil- und Familienzentrum selbst sehr viele spannende technische Dinge gelernt haben und unsere interne Kommunikation sicher auch in Zukunft von dem Technik-Schub profitieren wird. Wir haben neue Wege gesucht, unsere Besucher:innen zu erreichen und einmal mehr gelernt, dass Angebote, die für die Besucher:innen möglichst niedrigschwellig zugänglich sind, in der Organisation eine sorgfältige Vorbereitung und viel Zeitaufwand benötigen. Wir haben Kurz-Videos gedreht, Streaming-Technik kennengelernt, Social Media Inhalte zusammengestellt und viel intern mit Videokonferenzen und Teamkommunikationstools gearbeitet.

In der Interaktion mit Besucher:innen und Nutzer:innen haben wir einige unserer Gruppenangebote auf 1:1 Begegnungen und Beratungen umgestellt, was bedeutet, dass man mit weniger Menschen arbeitet, die aufwändiger zu kontaktieren sind, der Kontakt aber dann intensiver und konzentrierter ist.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit zukünftig?

Wir wünschen uns, künftig die Kiezbewohner:innen nachhaltig unterstützen zu können, sich in der Online-Welt zurechtzufinden, indem wir ein offenes Angebot zur kostenlosen, begleiteten Computernutzung vor Ort machen, das die derzeitige 1:1 Beratung zur Computernutzung ablöst bzw. ergänzt.

Und natürlich wünschen wir uns im Laufe des Jahres 2021 wieder Gruppenaktivitäten, die persönliche Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten schaffen, auch um die Zeit der Corona-Krise in Gesprächen zu verarbeiten und zu einem neuen Miteinander zu finden.



Als Folge der Pandemie lässt sich eine deutlich verschärfte Spaltung der Gesellschaft beobachten. Auf der einen Seite sind Menschen mit guten Bildungschancen und gutem Online-Zugang und auf der anderen Seite befinden sich Erwachsene und Kinder, die an der Online-Welt aus technischen Gründen und sonstigen Zugangsbarrieren nicht teilhaben können.

Linkliste vom YouTube-Kanal der Landesfreiwilligenagentur Berlin zu Interkultureller Öffnung, Diversität und Digitalisierung

Interkulturelle Öffnung im Verein – Wie werden wir bunt und vielfältig?

<https://www.youtube.com/watch?v=kcYXSXA-Q5A>

Was ist Diversity-Kompetenz?

<https://www.youtube.com/watch?v=vKnl1pZhUME>

Digitalisierung – Risiken, Nebenwirkungen und Nutzen für Vereine

<https://www.youtube.com/watch?v=kDyKH99JbZg>

Digitale Genossenschaften: Neuer Blick auf die digitale Zukunft für Netzwerke der Zivilgesellschaft

<https://www.youtube.com/watch?v=u2MQl4FWzBY>

Diverse Nachbarschaften unter Druck – wie weiter?

https://www.youtube.com/watch?v=r-X_22uPvp4

Gut umgestellt? Teil 1: Wie arbeite ich mit meinem Team auf Distanz?

<https://www.youtube.com/watch?v=izPuww061dl>

Gut umgestellt? Teil 2: Fokussiert in den eigenen 4 Wänden

https://www.youtube.com/watch?v=7_EdJZ6Rxa0

Gut umgestellt? Teil 3: Strukturiert den Kopf frei

<https://www.youtube.com/watch?v=mMNo0DLvCkY>

Gut umgestellt? Teil 5: Tools und Toolboxes fürs Team

<https://www.youtube.com/watch?v=Vhp6Y3YMj-E>

Gut umgestellt? Teil 6: Datensicherheit und Datenschutz

<https://www.youtube.com/watch?v=pNbHmWJdlD0>

Autor:innenverzeichnis

An der Erstellung dieses Handbuches haben mitgewirkt:

Carola Schaaf-Derichs

Diplom-Sozialpsychologin, Organisationsentwicklerin und Managementausbilderin, Geschäftsführerin der Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V., Initiatorin bundesweit etablierter Kampagnen im bürgerschaftlichen Engagement, Sprecherrätin im Landesnetzwerk Bürgerengagement Berlin, Sprecherrätin im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

Leyla Ibrahimova

Politikwissenschaftlerin, Vorstandsmitglied im Dachverband moveGLOBAL e.V., Koordinatorin für Diversitätsoffenheit der Berliner Stadtteilzentren und Freiwilligenagenturen im Projekt der Landesfreiwilligenagentur Berlin „Lebendige Nachbarschaften – Gemeinsam.Vielfalt.Stärken.“, langjährige Engagierte im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.

Dr. Azra Dzajic-Weber

Trainerin, Beraterin und Coach für Diversity und interkulturelle Kompetenz mit langjähriger Berufserfahrung. Sie arbeitet für öffentliche Verwaltungen, Verbände und Unternehmen. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören u.a. Prozesse Interkultureller Öffnung, Migration und Flucht, Antidiskriminierung und Teilhabe. Außerdem ist sie Ausbilderin von Diversity-Trainer:innen.

Impressum

Herausgeber:

Landesfreiwilligenagentur Berlin



Kompetenzzentrum für Engagement

Schumannstraße 3
10117 Berlin

www.landesfreiwilligenagentur.berlin
www.lena-berlin.de

V.i.S.d.P.: C. Schaaf-Derichs

Illustrationen und Layout: Marcus Mazzoni, www.dezign.it
Fotos: Leyla Ibrahimova, Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V.

Kooperationspartner: moveGLOBAL e.V.



Gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln des Landes Berlin

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



