Diversitätsstrategie

studierenden WERK BERLIN

Inhalt

1. Vorwort 2

2. Zielsetzung 5

3. Wollen – Diversität braucht Haltung 8
   Zielgruppenorientierung in den Fokus rücken 8
   Diversität als Bereicherung verstehen 9
   Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Wollen“ 10

4. Wissen – Diversität braucht Kenntnis 12
   Gemeinsames Verständnis und Vokabular entwickeln 12
   Privilegien / Marginalisierung reflektieren 13
   Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Wissen“ 14

5. Können – Diversität braucht Fähigkeiten 16
   Beschwerde- und Informationsstrukturen transparent machen 16
   Methoden der Antidiskriminierung etablieren 17
   Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Können“ 18

6. Handeln – Diversität braucht Aktion 21
   Dynamische Evaluation verankern 21
   Weiterbildung in den Arbeitsalltag integrieren 22
   Strategieausblick im „Handeln“ 23

1. Vorwort

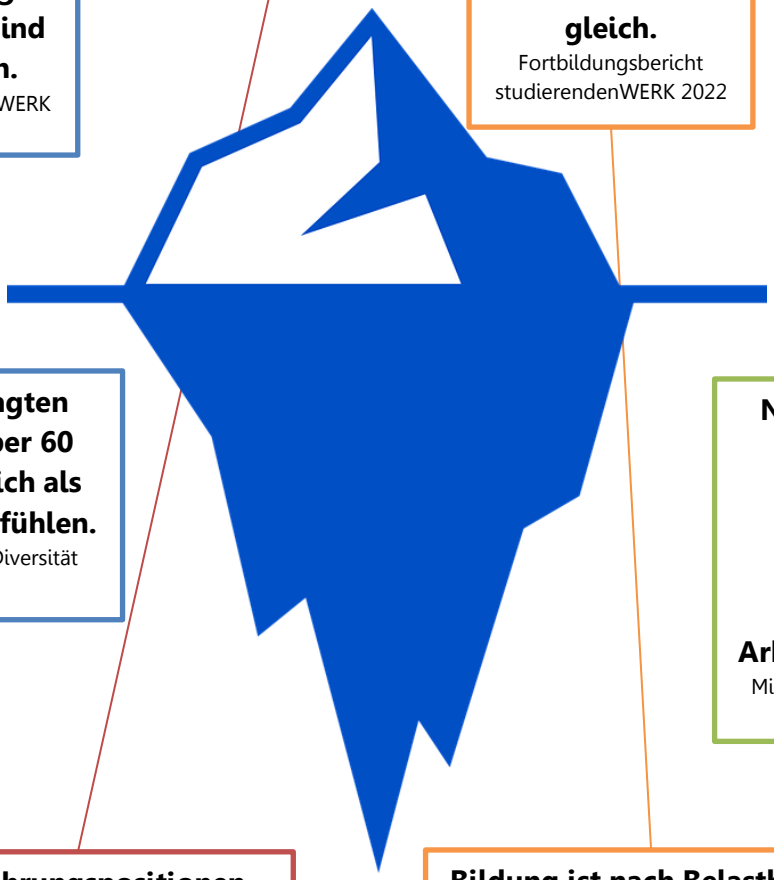
Unsere Arbeitswelt ist gerecht … oder?

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden liegt mit 47,35 über dem der Berliner Verwaltung. Ältere Beschäftigte sind also stark vertreten.
Geschäftsbericht studierendenWERK 2022

71% der Mitarbeitenden sind Frauen.
Geschäftsbericht studierendenWERK 2022

Die Fortbildungs-quote bei Mitarbeitenden lag 2022 bei 54,45%. Der Zugang hierzu ist für alle gleich.
Fortbildungsbericht studierendenWERK 2022

Die Quote von Menschen mit Schwerbehinderungen im stW liegt mit 12,28% weit über dem Berliner Durchschnitt.
Geschäftsbericht studierendenWERK 2022



Nur 60% der befragten Mitarbeitenden über 60 Jahren gaben an, sich als Teil eines Teams zu fühlen.
Mitarbeitendenbefragung Diversität 2022

Nur 43% der befragten Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung geben an, dass ihre Führungskraft unterschiedliche Arbeitsweisen respektiert.
Mitarbeitendenbefragung Diversität 2022

In Führungspositionen sinkt der Frauenanteil auf 55%.
Geschäftsbericht studierendenWERK 2022

Bildung ist nach Belastbarkeit die am negativsten bewertete Kategorie bei der Frage „Ich werde unabhängig von ** gut behandelt."**
Mitarbeitendenbefragung Diversität 2022

Die Frage, ob unsere Arbeitswelt gerecht ist, muss angesichts dieser Grafik auch 2023 noch ganz klar mit „Nein!“ beantwortet werden. Denn so unterschiedlich die hier beispielhaft aufgeführten Aspekte der Arbeitswelt auch sein mögen, sie haben alle eine Gemeinsamkeit: Es handelt sich um die Folgen von Diskriminierung im Arbeitskontext für das Individuum, das in seiner Diversität eingeschränkt wird.

Diversität ist ein anderes Wort für Vielfalt und umfasst alles, was Menschen unterschiedlich macht. Die sieben zentralen Kern-Dimensionen von Diversität zeigen, welche Aspekte dabei im Zentrum stehen:

Modell der Diversitätsmerkmale (4 Layers of Diversity)

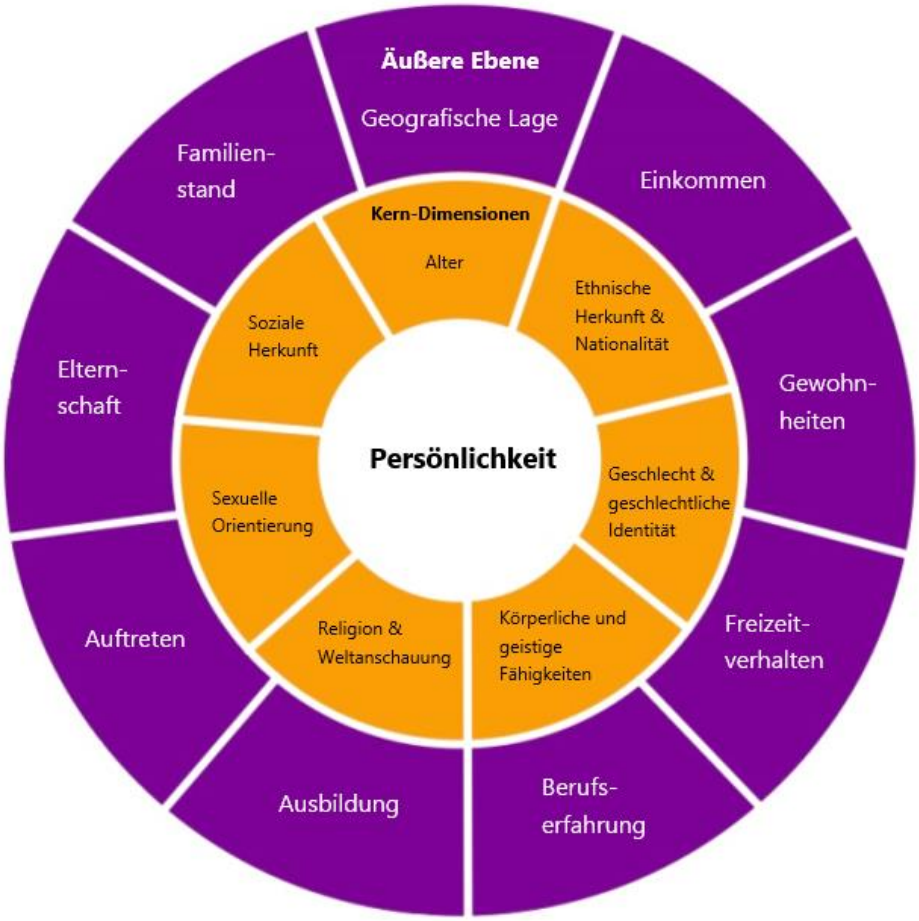


Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe

Das Verständnis von Diversität folgt dem horizontalen Ansatz. Dieser versteht die Diversitätsdimensionen als gleichwertig, miteinander verbunden und voneinander abhängig. Kombinationen aus Dimensionen, auch Intersektionalität genannt, erzeugen dabei neue Muster von Vielfalt.
Gleichzeitig soll auch die Veränderbarkeit der Dimensionen betont werden. Diese macht es notwendig, die Kategorien immer wieder zu reflektieren und sie niemals anderen zu unterstellen.

Als Anstalt öffentlichen Rechts, die mit der Daseinsvorsorge für Studierende betraut ist, wird unser Erfolg daran gemessen, ob wir gemäß dem gesetzlichen Auftrag den Ansprüchen unserer Zielgruppe, den Berliner Studierenden, gerecht werden. Nur wenn wir dies mit einem klaren „Ja!" beantworten können, erfüllen wir unseren gesellschaftlichen Zweck und sichern so das Fortbestehen als Institution auf Dauer.
Ein Anspruch der Zielgruppe an das studierendenWERK BERLIN ist die diversitätssensible Interaktion mit ihr – bspw. bei der Schaffung, Durchführung und Kommunikation von Angeboten für Studierende.
Dieser Anspruch wird unterstützt durch eine Gesetzeslage, die öffentliche Institutionen wie das studierendenWERK BERLIN dazu verpflichtet, sich mit Diversität und Diskriminierung auseinanderzusetzen.
Es ist also nicht länger die Frage, „ob" wir uns mit Vielfalt beschäftigen wollen, sondern viel eher „wann" und „wie intensiv".

Für das studierendenWERK BERLIN ist diese Diversitätsstrategie das eindeutige Bekenntnis dazu, dass wir uns mit Vielfalt in unserer Organisation beschäftigen wollen – und zwar strukturierter, ganzheitlicher und fokussierter als wir es in der Vergangenheit getan haben. Die Strategie ist zunächst auf die kommenden fünf Jahre ausgerichtet und soll das Fundament sein, auf dem wir die Umsetzung von Maßnahmen im Sinne der formulierten Diversitätsziele aufbauen wollen. Warum fünf Jahre? Weil uns dies als realistischer Zeitraum erscheint, um eine organisationsweite Diversitätskompetenz der Gesamtorganisation und ihrer Mitarbeitenden aufzubauen.

Sie adressiert zuallererst die Mitarbeitenden der Organisation. Da deren Handeln und die von ihnen entwickelten Angebote sich aber im Großen und Ganzen an den Bedarfen der Zielgruppe auszurichten haben, stellt die Strategie auch immer wieder Bezug zu den Anforderungen der Studierenden dar.

Die Diversitätsstrategie ist das Ergebnis einer Analyse der bisherigen Diversitätskompetenz des studierendenWERKs BERLIN auf drei Ebenen:

1. Auswertung von Personal-Kennzahlen
2. Strukturierte Interviews mit 40 Führungskräften und den Personalvertretungsgremien
3. Mitarbeitendenbefragung mit einer Rücklaufquote von 39% aller Beschäftigten

Um der enormen Dynamik innerhalb des Fachgebiets und der spezifischen Zielgruppe Rechnung zu tragen, wollen wir ab 2024 in einem jährlichen Diversitätsreport die umgesetzten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit evaluieren.

2. Zielsetzung

Das Ziel von Diversitätsarbeit ist der Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und die Förderung marginalisierter Gruppen. Dies passiert insbesondere durch die Förderung von Diversitätskompetenz. Ziel der Strategie ist deshalb die Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden des studierendenWERKs zu steigern und so bestehende Ungerechtigkeiten abzubauen.
Diversitätskompetenz setzt sich dabei zusammen aus…

… der Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Diversität („Wollen“)
… der Wissensaneignung zum Thema („Wissen“) und
… der Befähigung beides auch anwenden zu können („Können“)

Dieses Modell entspricht dem Berliner Modell zur Diversitätskompetenz[1]. Für das studierendenWERK soll dieses noch erweitert werden um…

… das tatsächliche Anwenden („Handeln“)

Wollen + Wissen + Können = Kompetenz → Handlung

Diese vier Bausteine sollen in den nächsten fünf Jahren auf zwei verschiedenen Ebenen bearbeitet werden: Der Organisations- und der Mitarbeitendenebene. Um Vorteile von Diversitätsarbeit auf Organisationsebene zu bieten, müssen einheitliche und niedrigschwellige Strukturen aufgebaut werden, die der Organisation erlauben, von ihrer Diversität zu profitieren, bspw. beim Recruiting oder der Bewältigung von migrationsgesellschaftlichen Herausforderungen.

Aber die Organisation besteht letztlich aus vielen Individuen, die unterschiedliche Meinungen, Emotionen und Erfahrungen hinsichtlich Diversität auszeichnen. Diesen Individuen sollte seitens der Organisation mehr Raum gegeben werden. Deshalb ist es wichtig, Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, sich individuell mit Vielfalt in der eigenen Arbeit auseinanderzusetzen und sich in die Diversitätsarbeit der Organisation einzubringen.

Aus den zwei Handlungsebenen und den vier identifizierten Bausteinen von Diversitätskompetenz ergeben sich folgende acht Ziele für das studierendenWERK BERLIN:

---

[1] Vgl. Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen 74/2021: „Diversity- Kompetenz bedeutet: Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.“
Aus: https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/index.php?category=SenFin&issue_no=74&issue_year=2021&send=1

		Ebene	
		Organisation	**Mitarbeitende**
Diversitätskompetenz	**Wollen**	Zielgruppenorientierung in den Fokus rücken	Diversität als Bereicherung verstehen
	Wissen	Gemeinsames Verständnis und Vokabular entwickeln	Privilegien / Marginalisierung reflektieren
	Können	Beschwerde-/ Informations-strukturen erweitern	Methoden der Anti-diskriminierung ausbauen
	Handeln	Dynamische Evaluation verankern	Weiterbildung in den Arbeitsalltag integrieren

Das Leitmotiv für alle hier genannten Ziele ist Antidiskriminierung, das heißt der Abbau von Ungleichbehandlung und der Ausgleich von Chancen und Zugängen. Wenn Mitarbeitende aufgrund eines Diversitätsmerkmals schlechter behandelt werden als andere, kann keine sinnvolle Auseinandersetzung mit Vielfalt stattfinden. Bei jeder Maßnahme hat oberste Priorität, dass keine neuen Diskriminierungserfahrungen entstehen oder bestehende diskriminierende Verhaltensweisen oder Systeme reproduziert werden. Im Folgenden sollen die acht Ziele mit Blick auf den aktuellen Stand und das Zielbild definiert werden.

3. Wollen – Diversität braucht Haltung

Wollen + Wissen + Können = Kompetenz -> Handlung

Zielgruppenorientierung in den Fokus rücken

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Viele Fachbereiche arbeiten an den Kund*innen und bekommen daher direkt Bedarfe und Feedback gespiegelt. Dies wird auch bereichs- und abteilungsspezifisch zum Anlass für Reflexion und Optimierung genutzt. Diversität ist aber Querschnittsthema.	Alle Fachbereiche orientieren sich an den Ansprüchen der Studierenden im Bereich Vielfalt. Diversität ist als relevante Größe bei der Angebotsentwicklung verankert. Auf aktuelle Entwicklungen kann flexibler reagiert werden, da die Organisation über eine wertschätzende Grundhaltung Feedback durch die Zielgruppe schnell, direkt und klar kommuniziert bekommt.
Bisher fehlt es an institutionalisierten Austauschformaten, um andere an den eigenen (Lern-)Erfahrungen partizipieren zu lassen. Gleichzeitig verändern sich die Debatten dynamisch, was dazu führt, dass die Lernerfahrungen nie erschöpft sein werden.	Der*Die Diversitätsbeauftragte unterstützt als Schnittstelle, die Stakeholder der Abteilungen bei der Vernetzung. Dies erleichtert Entwicklungspotentiale zu identifizieren, um Erfahrungen der Bereiche für Synergieeffekte zugänglich zu machen.
Es hängt maßgeblich von der Führungskraft ab, ob Diversität im eigenen Bereich als Querschnittsthema bearbeitet wird. So bleiben Dienstleistungen evtl. dauerhaft unter ihrem Potenzial und verlieren langfristig an Attraktivität. Nur wer sich in der eigenen	Alle Führungskräfte bringen Diversitätserfahrungen als Querschnittsthema in die Organisation ein und reizen dadurch auch andere Mitarbeitende und Fachbereiche zur Weiterentwicklung im Sinne steigender

Vielfalt wahrgenommen fühlt, wird der Organisation auch langfristig als Mitarbeitende*r/Kund*in erhalten bleiben.	Dienstleistungsqualität und erfolgreicher Mitarbeitendenbindung an.

Diversität als Bereicherung verstehen

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Wie sich Mitarbeitende zu Vielfalt positionieren, hängt oft auch von der Führungskraft als Rollenvorbild und dem jeweiligen Bereich als Resonanzraum ab. Das Spektrum an Positionierungen ist weit: Diversität wird als Mehrbelastung wahrgenommen oder als Voraussetzung für erfolgreiche Angebotsentwicklung gesehen. Das erschwert die bereichsübergreifende Ansprache bei der Einbindung von Mitarbeitenden in zentral initiierte Diversitätsarbeit.	Mitarbeitende verstehen Vielfalt von Kund*innen und Belegschaft als Ressource, die nicht nur die eigene Arbeit bereichert, sondern auch erleichtert. Komplexe Herausforderungen können durch eine Erweiterung der Eigenperspektive schneller gelöst werden.
Jede*r dritte Mitarbeitende spürt laut Diversitätsumfrage von 2022 Verunsicherung auf der Arbeit über die eigene Kultur zu sprechen. Unsicherheiten im Umgang mit anderen Kulturen werden selten offen angesprochen – aus Angst, etwas falsch zu machen. Die Lernkultur der Organisation ist diesbezüglich ausbaufähig. Diversität wird dann im Allgemeinen als verunsichernde Bedrohung wahrgenommen.	Wenn eine positive Grundhaltung zu Diversität in der Belegschaft etabliert ist und für alle sichtbar kommuniziert wird, werden Unsicherheiten offener angesprochen und abgebaut. In der Folge steigen Teamgefühl und Commitment zur Organisation.
Auf der anderen Seite fällt es auch Betroffenen selbst schwer, über ihre erlebte	Sind individuelle Wissens- und Kapazitätsgrenzen erreicht, wenden sich Mitarbeitende an organisationsinterne

Verunsicherung zu sprechen, weil sie nicht als „systemstörend“ gelten wollen.	Anlaufstellen, die bei Einordnung und Umsetzung von Anliegen unterstützen. Anliegen werden immer wertfrei aufgenommen und partizipativ, ohne Benachteiligung, umgesetzt.

Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Wollen“

Zum Diversity Day am 23.05.2023 wird das studierendenWERK BERLIN die Charta der Vielfalt unterzeichnen. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Implementierung von Diversität in all unsere Arbeitsbereiche wird die Haltung und das Bekenntnis der Geschäftsleitung nach innen und außen klar kommuniziert.

Um Mehrwert und Vorteile von Diversitätsarbeit allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, sollen E-Learnings entwickelt werden, die sich im Sinne der Reflexionsfähigkeit für Schulungen und Interventionen verwenden lassen.

In Zusammenarbeit mit den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit bzw. Kultur, Internationales und Kompetenzen sollen Leuchtturmprojekte entstehen, an denen Mitarbeitende und Studierende gleichermaßen partizipieren können, bspw. Prideweek (Juni 2023), Fastenbrechen zum Ramadan (April 2023), Testaktion in Bezug auf geschlechtsbezogene und sexuell übertragbare Krankheiten (Mai 2023).

Mögliche Schwerpunkte im Kompetenzbaustein „Wollen“

Kommunikation und Empathie mit der Zielgruppe

Wie bereits erläutert ist die Zielgruppe als Ganzes sehr diversitätssensibel und fordert diese Sensibilität auch immer mehr von den Mitarbeitenden des studierendenWERKs ein. Gerade in der spontanen und alltäglichen Kommunikation kann es deshalb zu Verletzungen kommen, die man durch Schulungen zu diversitätssensibler Kommunikation bewusstmachen und zukünftig vermeiden kann. Ebenso können Mitarbeitende auf zukünftige Entwicklungen zum Thema vorbereitet werden, damit sie mit diesen auch spontan umgehen können.

Erhöhte Mitarbeitendenbindung durch Diversität

Wer sich im studierendenWERK gesehen und wertgeschätzt fühlt, bleibt der Organisation länger erhalten und ist zufriedener, was auch zu einer höheren Produktivität führt. Dabei spielen natürlich viele Faktoren eine Rolle, aber der Fokus auf diversitätsrelevante Themen wie Sichtbarkeit von Diversitätskategorien, Abbau von Vorurteilen und der produktive Umgang mit Konflikten tragen einen großen Teil dazu bei. Eine Studie der großen Unternehmungsberatungsfirma McKinsey zeigt, dass sich durch eine gezielte Diversitätsarbeit alle Faktoren verbessern lassen, die zu einer höheren Mitarbeitendenbindung führen, z.B. erhöhte Zusammenarbeit oder höhere Zufriedenheit im Arbeitsalltag.[2]

Unbewusste Verzerrungen

Unbewusste Verzerrungen tragen alle in sich. Sie sind wichtig, um den immer komplexer werdenden Alltag bewältigen zu können. Zum Problem werden diese Verzerrungen, wenn sie dazu führen, dass wir diskriminierende Entscheidungen treffen. Ein Beispiel dafür ist der „Mini-Me-Effekt", der dazu führt, dass Menschen eher Personal einstellen, was ihnen ähnlich ist.
Es ist wichtig, zu wissen, wie diese Verzerrungen entstehen, welche es gibt und wie man als Mitarbeitende*r und besonders als Führungskraft damit umgehen kann. Auch im studierendenWERK erkennt man diese Verzerrungen, bspw. bei der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Geschlechter (90% Frauen).

[2] https://www.mckinsey.de/news/presse/2020-05-19-diversity-wins

4. Wissen – Diversität braucht Kenntnis

Wollen + **Wissen** + Können = Kompetenz → Handlung

Gemeinsames Verständnis und Vokabular entwickeln

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Die geführten Interviews zeigen, dass der Kenntnisstand zu Diversitätsthemen in der Organisation ungleich verteilt ist. Konsens ist aber, dass Diversitätsthemen zunehmend wichtiger geworden sind.	Führungskräfte und Mitarbeitende wissen um die Bedeutung von Sprache für erfolgreiche Diversitätsarbeit. Auch wie Diskriminierung und Intersektionalität „funktioniert", ist bekannt. Letzteres wird als Querschnittsthema verstanden.
In Organisationseinheiten, die sich bisher nicht explizit mit Diversität auseinandergesetzt haben, herrscht vor allem Verunsicherung, wie man mit und über bestimmte Personengruppen spricht. Die von Studierenden zunehmend infrage gestellte Handhabe hierzu und eine gleichzeitig stärker eingeforderte Sensibilität für individuelle Bedürfnisse, bspw. bei der Wahl von Pronomen, wird von Mitarbeitenden als zusätzliche Erschwernis für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe bewertet.	Es gibt an der Arbeitspraxis angelehnte Handreichungen und Leitfäden, die den Mitarbeitenden als Basis dienen, um bei Unsicherheiten zu unterstützen. Dass Begriffe mit Bezug auf Diversität sozial konstruiert sind und deshalb einem ständigen Wandel unterworfen sind, führt nicht zu Frustration, sondern trifft auf Verständnis.
Rechtlich geltende Rahmenbedingungen sind den betroffenen Fachbereichen bekannt und werden umgesetzt. Der Grad der Umsetzung wird i.d.R. über das rechtlich Notwendige	Anforderungen der Bundes- und Landesgesetze zum Thema Diversität sind bekannt bzw. können erfragt werden und werden selbstverständlich in den

definiert. Die Erfüllung einiger gesetzlicher Vorgaben, wie bspw. der Frauenförderplan, wird als Mehrarbeit wahrgenommen, die wenig mit der Arbeitsrealität im studierendenWERK zu tun hat.	Arbeitsalltag integriert. Dabei orientiert sich die Organisation nicht an Mindeststandards, sondern entwickelt die rechtlichen Rahmenbedingungen zu passgenauen und zielorientierten Maßnahmen weiter und generiert so einen Wettbewerbsvorteil.

Privilegien / Marginalisierung reflektieren

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Diversität wird in den geführten Interviews als Minderheitenthema beschrieben. In der Befragung beziehen sich auf die Frage „Mir ist zu meiner Person wichtig…" drei Viertel der Antworten auf marginalisierte Gruppen. Dass Diversität jede*n betrifft und damit für jede*n relevant ist, ist als Grundhaltung kaum verbreitet.	Die Mitarbeitenden wissen um die eigene Verortung innerhalb der Diversitätsdimensionen und welche strukturellen Diskriminierungen bzw. Privilegien damit einhergehen.
Dementsprechend gestaltet sich der Umgang und mit eigenen Privilegien. Die Auswirkungen struktureller Diskriminierung und wen diese betreffen, sind nur in Fachbereichen präsent, die sich oft durch engen Kontakt zur Zielgruppe bereits bewusst mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Dabei dient weniger das Wissen um die Wirkung von Marginalisierung als Argumentationsgrundlage, sondern eher die individuelle Erfahrung.	Mitarbeitende können das Wissen um ihre eigene Verortung auf den eigenen Arbeitskontext übertragen. Der Kontakt zu Kolleg*innen und Kund*innen verläuft diskriminierungssensibel. Unsicherheiten und Vorurteile werden abgebaut. Vor allem im Kontakt mit Studierenden wird die eigene Position reflektiert, um Verletzungen auf beiden Seiten zu vermeiden und der Zielgruppe so Interaktion auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Ohne Sichtbarkeit verschiedener Gruppen kann es keine Repräsentation und somit keine echte diversitätsinkludierende Veränderung geben. Einige Diversitätsdimensionen (bspw. sexuelle Identität oder Religion) bleiben im studierendenWERK unsichtbar, wenn Mitarbeitende sich nicht aktiv entscheiden diese sichtbar zu machen.	Alle marginalisierten Gruppen wissen, dass sie sich in der Organisation sichtbar machen können, ohne Angst vor Ungleichbehandlung oder Diskriminierung haben zu müssen. Verschiedene Angebote und Plattformen unterstützen, auch im Arbeitskontext über die eigene Verortung zu sprechen und auf Unsicherheiten aufmerksam machen zu können.

Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Wissen“

2023 ist eine Workshop-Reihe zum Thema „Diversitätssensible Kommunikation mit Studierenden“ für Mitarbeitende mit Zielgruppenkontakt geplant. Dabei soll die eigene Positionierung innerhalb der Diversitätsdimensionen reflektiert und darauf aufbauend der diskriminierungsfreie und diversitätssensible Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft geübt werden. Am Ende der Workshop-Reihe wird ein Leitfaden entstehen, der anhand von Beispielen nachhaltig Orientierung zur diversitätssensiblen Kommunikation bietet.

Im Rahmen eines Mentoring-Projekts mit Studierenden der Humboldt Universität Berlin soll ein E-Learning zum Thema Diversität entstehen. Im Pilotprojekt wird es um das Thema „TINA-Personen“ (trans*, inter*, nicht-binär, agender*) gehen, um eine nachhaltige Wissensbasis zur Differenzierung von Geschlechtsidentitäten erlebbar zu machen. In den im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Formaten wird es Überschneidungen zu Zielen in diesem Kapitel geben.

Mögliche Schwerpunkte im Kompetenzbaustein „Wissen“

Unbewusste Verzerrungen bei Personalentscheidungen

An die Personalgewinnung anschließend ist es wichtig, dass die Personen, die letztendlich die Entscheidungen treffen, auch wissen, wie sie mit einem diversen Bewerber*innenfeld umgehen können und sollten. Das Bewusstmachen von

Verzerrungen ist hier genauso wichtig, wie die diversitätssensible Durchmischung von Teams. Auch der Ablauf von Entscheidungsprozessen und wer an diesen beteiligt ist, hat maßgeblich Einfluss auf die Ergebnisse.

Definitionen von Begriffen entwickeln

Um einen sinnvollen Austausch über Diversität sicherzustellen, müssen alle über dasselbe sprechen. Nur wenn die Begriffe rund um Diversität abgegrenzt sind und alle das gleiche Verständnis davon haben, worüber gesprochen wird, kann eine sinnvolle Auseinandersetzung stattfinden.

Einzelne Diversitätsdimensionen

Jede Diversitätsdimension hat ihre ganz eigene Diskriminierungsform. Ein möglicher Schwerpunkt kann also sein, einzelne Dimensionen genauer unter die Lupe zu nehmen und ihre Form der Diskriminierung zu beleuchten. So kann niedrigschwellig und kleinteilig mehr Kompetenz im Umgang mit Diversität erworben werden. In einem nächsten Schritt können dann Querbezüge zwischen den Dimensionen und das Phänomen der Intersektionalität betrachtet werden.

5. Können – Diversität braucht Fähigkeiten

Wollen + Wissen + **Können** = Kompetenz → Handlung

Beschwerde- und Informationsstrukturen transparent machen

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
70 % der Mitarbeitenden geben in der durchgeführten Umfrage an, dass sie wissen, an wen sie sich bei Problemen wenden können. Das heißt, fast jede*r Dritte weiß dies nicht. Zusätzlich unterscheiden sich Beschwerdestrukturen in den einzelnen Organisationseinheiten. Auch der Umgang mit verschiedenen Formen von Diskriminierung variiert aktuell stark. In Fällen von Diskriminierung betonen aber alle interviewten Führungskräfte, dass Ihnen direkte Intervention wichtig sei.	Führungskräfte sind bereichsübergreifend für den Umgang mit Fällen von Diskriminierung sensibilisiert und werden proaktiv und prozessunterstützend tätig, wenn Sie involviert werden. Die Organisation hat niedrigschwellige und vertrauliche Beschwerdewege, innerhalb derer Mitarbeitende Fälle melden können. Es wird allen Mitarbeitenden schon beim Onboarding kommuniziert, wer in der Organisation konkret für welche Art von Beschwerde zuständig ist und wie diese Ansprechpersonen erreicht werden können.
Dafür müssen die Mitarbeitenden Diskriminierung allerdings als solche erkennen und mitteilen, was gerade bei struktureller Ungleichbehandlung bisher wenig vorkommt. 18 % der Mitarbeitenden	Durch eine stete Sensibilisierung der Mitarbeitenden fällt es Betroffenen leichter, Ungleichbehandlung als solche zu erkennen und zu kommunizieren. Langfristiges Vertrauen in

mit Migrationshintergrund geben zudem an, oft verletzt zu werden, ohne dass das Gegenüber dies bemerkt. Informationen zum Umgang mit Beschwerden oder zu Diversitätsthemen im Allgemeinen sind zumeist dezentral zu finden. Es gibt viele verschiedene Anlaufstellen, wie bspw. die AGG-Beschwerdestelle oder die Personalvertretungsgremien, die spezifische Themen bedienen und über unterschiedliche Kanäle zu erreichen sind. Konkrete Ansprechpartner*innen sind Mitarbeiter*innen im Erstkontakt häufig nicht bekannt. Im Onboardingprozess neuer Kolleg*innen spielen sie bisher eine untergeordnete Rolle.	Beschwerdestrukturen wird durch einen Fokus auf die Betroffenenperspektive und pragmatische Lösungen aufgebaut. Die verschiedenen Anlaufstellen arbeiten vertrauensvoll zusammen und informieren Mitarbeitende umfassend über die jeweiligen Kompetenzen, Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen. Im Fokus steht dabei immer die niedrigschwellige und lösungsorientierte Information für Mitarbeitende.

Methoden der Antidiskriminierung etablieren

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Durch den Standort Berlin setzen sich die Mitarbeitenden des studierendenWERKs tagtäglich mit der Vielfalt der Menschen in einer Großstadt auseinander. Viele Praktiken werden so aus Beobachtung der Gesamtgesellschaft in den eigenen Arbeitsalltag übernommen. Teil des Feedbacks sind auch immer wieder Diskriminierungsvorwürfe – insbesondere im Umgang mit Studierenden. Oft ist dabei für involvierte Mitarbeitende schwierig zu	Mitarbeitende sind sicher im Umgang mit der Vielfalt ihrer Zielgruppe. Sie können die Auswirkungen verschiedener Diversitätsdimensionen auf sich, die Kolleg*innen und die Studierenden einordnen und intuitiv in diskriminierungsfreie Umgangsformen und Arbeitsabläufe übersetzen. Durch eine klare Abgrenzung davon, was Diskriminierung ist und was nicht, wird die Resilienz der Mitarbeitenden gestärkt. Außerdem herrscht ein hohes Maß an

differenzieren, wann und warum ein Verhalten vom Gegenüber als diskriminierend empfunden wird. In Fällen von Konfliktbehandlung wird oft ein Perspektivwechsel beider Parteien angestrebt, der rational hilfreich sein kann, emotional jedoch auf beiden Seiten oft Unzufriedenheit zurücklässt. Weniger als die Hälfte aller Umfrageteilnehmenden gibt an, dass Konflikte im Arbeitskontext zur Zufriedenheit aller gelöst werden.	Empathie gegenüber Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Durch Transparenz eigener Unsicherheiten und einen offenen Umgang mit Wissenslücken, vereinfachen die Beschäftigten eine diversitätssensible Kommunikation. Die Perspektive von Marginalisierten steht dabei im Zentrum der Bemühungen.
Alle Führungskräfte haben sich in den Interviews klar gegen Diskriminierung positioniert. Mehr als zwei Drittel gaben an, dass es bisher keine Konflikte beim Thema Diversität gab. Gleichzeitig stimmten nur 48% bei der Mitarbeitendenbefragung zu, dass verletzendes Verhalten bei ihnen im Team offen angesprochen wird. Diese Diskrepanz lässt vermuten, dass die Sensibilität und Fähigkeit von Führungskräften im Umgang mit Ungleichbehandlung ausbaufähig ist.	Führungskräfte fördern eine permanente Kulturentwicklung, in der Diskriminierung gemeldet wird. Auf selbsterlebte oder beobachtete Diskriminierungsfälle können Mitarbeitende angemessen reagieren und wissen, wen sie unterstützend hinzuziehen sollten. Aus Diskriminierungsfällen entstehende Gegenmaßnahmen, die partizipativ mit den Betroffenen erarbeitet werden und deren Umsetzung zentral nachgehalten wird. Im Fokus steht dabei das gemeinsame Lernen.

Strategieausblick im Kompetenzbaustein „Können“

Gemeinsam mit den Anlaufstellen im studierendenWERK und der Unternehmenskommunikation soll eine niedrigschwellige Übersicht über alle Beschwerdestellen der Organisation erarbeitet werden. Durch eindeutige und ganzheitliche Kommunikation von Zuständigkeiten soll klare Orientierung für betroffene Mitarbeitende sowie Anlaufstellen geboten werden, bspw. zwecks proaktiver Weitervermittlung an die richtigen Ansprechpartner*innen.

Mit der psychologisch-psychotherapeutischen Beratungsstelle wird in einem Pilotprojekt ein „Safer Space"-Konzept für diese Organisationseinheit erarbeitet, um Studierenden eine niedrigschwellige Möglichkeit zu bieten, auf Ungleichbehandlung durch Mitarbeitende aufmerksam machen zu können. Diese niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeit fördert die Transparenz des Gesamtunternehmens, indem Offenheit für Verbesserungen gezeigt wird. Es erlaubt den bearbeitenden Stellen zusätzlich, am konkreten Fallbeispiel gezielte Maßnahmen zur Prävention weiterer Vorfälle zu entwickeln und gemachte Erfahrungen im Sinne der lernenden Organisation zu nutzen.

Um Methoden der Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit nachhaltig und niedrigschwellig zu vermitteln, sollen zukünftig auch stärker digitale Inhalte, bspw. durch Gamification im E-Learning, vermittelt werden.

Mögliche Schwerpunkte im Kompetenzbaustein „Können"

Kommunikation miteinander

Diversitätssensible Kommunikation ist vielschichtig. Es gibt oft nicht den einen richtigen Weg, sondern es muss geguckt werden, welche Regelungen für das studierendenWERK am besten passen. Sei es die Schreibweise bei geschlechtersensibler Sprache, die Bildauswahl bei internen Ausschreibungen oder interkulturelle Kompetenz – es ist wichtig, passgenaue Lösungen für die Bedarfe der Mitarbeitenden zu finden. Gleichzeitig hilft es vielen, möglichst zahlreiche und präzise Beispiele für ihren Arbeitsalltag zu bekommen.

Antidiskriminierungsabläufe

Welche Formen von Diskriminierung gibt es? Wie wehrt man sich gegen welche? Wer ist die richtige Ansprechperson? Was sind die rechtlichen Grundlagen? Wie wollen wir uns als Organisation positionieren? Ohne Diskriminierungsfreiheit kann es keine sinnvolle Auseinandersetzung mit Diversität geben. Damit diese im studierendenWERK erreicht werden kann, braucht es ein niedrigschwelliges Informations- und Beratungsangebot als Gesamtkonzept, das möglichst viele Erscheinungs- und Präventionsformen abdeckt. Gerade eine sinnvolle, nachvollziehbare und effektive Beschwerdestruktur ist hierbei unerlässlich.

Personalentwicklung für diskriminierte Mitarbeiter*innen

Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, müssen zusätzlichen Stress aushalten. Über die komplexen Herausforderungen des Alltags hinaus, müssen sie gegen Strukturen arbeiten, die sie benachteiligen und den psychischen Druck aushalten, den Diskriminierung mit sich bringt. Dies kann bereits am Anfang der Bildungsbiografie dazu führen, dass diese Menschen weniger gut ausgebildet werden und dann auch Berufe wählen, die schlechter bezahlt werden. Hier können diversitätssensible Personalentwicklungsmaßnahmen ansetzen und diesen Strukturen entgegenwirken. Gerade im studierendenWERK sind in vielen Bereichen und Jobprofilen Entwicklungsmöglichkeiten gegeben.

6. Handeln – Diversität braucht Aktion

Wollen + Wissen + Können = Kompetenz → **Handlung**

Dynamische Evaluation verankern

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	**Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen**
Da es bis zum Jahr 2022 keine zentrale Koordinierungsstelle für Diversität gab, konnte auch keine Evaluierung bisheriger Aktivitäten in diesem Bereich stattfinden. Es wurden in der Vergangenheit bereits interne wie externe Angebote im Diversitätsbereich initiiert, von denen zukünftige Diversitätsmaßnahmen profitieren können. Diese wurden im Rahmen der Strategieentwicklung gesammelt und bewertet. Projekte, die erfolgreich einen Beitrag zur gesamtstrategischen Diversitätsarbeit leisten können, werden unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen fortgesetzt.	Jährlich findet eine Evaluation der Strategie und der bis dahin durchgeführten Maßnahmen statt. Stichtag dafür ist der deutsche „Diversity-Day“ im Mai. Notwendige Anpassungen werden transparent vorgenommen. Durch niedrigschwellige und direkte Beschwerdestrukturen fließen die Anliegen der Mitarbeitenden und der Zielgruppe direkt in die strategische Fortentwicklung ein. Der*Die Diversitätsbeauftragte identifiziert geeignete Maßnahmen der Diversitätsarbeit und Stakeholder im Unternehmen zwecks partizipativer Umsetzung. Dabei nimmt die Stelle auch Einflüsse von außen und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen im Themenfeld auf, wenn diese auf die Gesamtstrategie einzahlen.

Weiterbildung in den Arbeitsalltag integrieren

Wo wir im studierendenWERK BERLIN aktuell stehen	Wo wir im studierendenWERK BERLIN hinwollen
Zum 01. April 2022 ist die Stelle „Diversitätsbeauftragte*r“ erstmals besetzt worden. Auf der Homepage des studierendenWERK gibt es einen dem Leitbild entsprechenden Text, der allgemein über den Umgang mit Vielfalt im studierendenWERK informiert.	Im Außenauftritt werden die Bemühungen um Antidiskriminierung und der Ausgleich von Ungleichbehandlung zu kommunizierbaren Größen, um die Erwartungshaltung der Zielgruppe sowie der politischen Stakeholder zu erfüllen bzw. dauerhaft aufrecht zu erhalten.
Die durchgeführten Interviews haben gezeigt, dass Interesse und Fähigkeiten, Diversitätskompetenz in den Arbeitsalltag zu integrieren, teils schwerfällt. Faktoren, die die Ausbildung von Diversitätskompetenz begünstigen bzw. erschweren, sind bspw. das Ausmaß an Zielgruppenkontakt, gefühlte Arbeitsbelastung, persönliches Interesse, vorhandene Personaldecke und -struktur des Fachbereichs.	Der*Die Diversitätsbeauftragte entwickelt zielgerichtete Maßnahmen zur Kompetenzaneignung und -weiterentwicklung. Dabei werden von Mitarbeitenden und insbesondere von Führungskräften gemeldete Bedarfe im Sinne der Personal- und Teamentwicklung berücksichtigt.
Diversitätskompetenz ist zwar als Schlüsselkompetenz für alle Mitarbeitenden formuliert und soll im Sinne des gesetzlichen Rahmens (LADG und PartMigG) von der Organisation bewusst gefördert werden. Die diesbezüglichen Aktivitäten im studierendenWERK	Diversitätskompetenz wird im Rahmen des Fortbildungsangebots für alle Mitarbeitenden bewusst und seitens des Bereichs Entwicklung proaktiv initiiert.

werden aber bislang nicht evident evaluiert und nicht gezielt gefördert.	

Strategieausblick im „Handeln“

Zum 23. Mai 2023, dem deutschen Diversity Day, wird das studierendenWERK BERLIN die Charta der Vielfalt unterschreiben. Dieser offizielle Startpunkt der Diversitätsarbeit markiert gleichzeitig das Datum des ab da jährlich erscheinenden Diversitätsberichts.

Das Fastenbrechen aus dem Jahr 2019 wird neu aufgelegt und als abteilungsübergreifendes Kooperationsprojekt im Frühjahr 2023 für Mitarbeitende und Studierende angeboten.

Die bisherige Sprechstunde Diversität soll in einem niedrigschwelligeren Format weiterentwickelt werden.

Mögliche Schwerpunkte im „Handeln“

Personalgewinnung

Das Feld der Personalgewinnung wird immer umkämpfter. Zwischen Fachkräftemangel und den immer spezifischeren Anforderungen an Arbeitnehmende wird Recruiting immer schwieriger. Von der Anzeige, über die Ansprache bis zum Einstellungsprozess – inzwischen treffen Bewerber*innen die Entscheidung, bei welcher Organisation sie arbeiten wollen und nicht umgekehrt. Hierfür ist es wichtig, dass die Gruppe der Bewerbenden geöffnet wird, z.B. in Internationalität und Sprachen. Alle Gruppen von Bewerbenden mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sollen sich angesprochen fühlen und erreicht werden.

Dokumente, Prozesse und Fragebögen

Bei der Erstellung und Bearbeitung von Dokumenten und Fragebögen kommt es immer wieder zu Ausschlüssen bestimmter Gruppen. Gerade im öffentlichen

Dienst müssen immer wieder Vorgaben in Prozesse umgewandelt werden, wobei Diversitätsdimensionen selten im Fokus stehen. Je nach Abteilung sind die Freiheiten dabei unterschiedlich groß. Es ist wichtig hier entsprechende Lösungen zu finden, die die Abläufe einfacher machen oder zumindest nicht verkomplizieren. Gleichzeitig ist der Anspruch des studierendenWERKs Diskriminierungsfreiheit, weshalb es grundsätzlich wichtig ist, die Diversitätskompetenz speziell auf die Überprüfung von Prozessen auszuweiten.

Barrierefreiheit[3]

Barrierefreiheit ist eine immer schon wichtige politische Forderung. Damit sind nicht nur die traditionellen Aspekte, wie Mobilität für Menschen im Rollstuhl gemeint, sondern inzwischen vor allem auch Themen wie digitale Barrierefreiheit und der Abbau von kommunikativen Barrieren im Umgang mit Menschen mit Behinderung. Gerade als Anstalt öffentlichen Rechts muss es der Anspruch sein, dass bei der Definition von Prozessen, Kommunikation und baulichen Veränderungen gerade die Menschen mitgedacht werden, deren Zugang zu Räumen oder Informationen eingeschränkt ist.

[3] Der Begriff wird hier in seiner rechtlich abgegrenzten Definition verwendet. Das studierendenWERK BERLIN ist sich bewusst, dass das Kennen und Ausräumen sämtlicher Barrieren in einer Gesellschaft unmöglich ist. In seinen Bemühungen strebt das studierendenWERK deshalb eine maximal mögliche Barrierefreiheit an.

Anlagen

Inhalt

Anlage 1: Rechtliches 1
Anlage 2: Definitionen 4
Anlage 3: Organisationale Grundlagen 11

Anlage 1: Rechtliches

Die Liste der Gesetze und Richtlinien, die mit Diversität zu tun haben, ist lang. Von der UN bis zum Land Berlin gibt es Gesetze, die sowohl einzelne Diversitätsdimensionen behandeln, als auch solche, die sich insgesamt gegen Diskriminierung und für Gleichstellung stark machen.
Dazu gehören die Gesetze, auf deren Grundlage die Vertretungsgremien arbeiten. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenvertretung arbeiten auf der Grundlage von drei Gesetzen, die ihre Aufgaben benennen und ihre Funktion innerhalb der Gesellschaft und Organisation abgrenzen.

Für die Diversitätsstrategie sind zusätzlich vor allem wichtig:

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein deutschlandweites Gesetz, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll". Es schützt alle Menschen vor Diskriminierung durch private Akteure*innen, z. B. Arbeitgeber*innen,

Vermieter*innen oder Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen. So muss jede Organisation auch eine eigene AGG-Beschwerdestelle einrichten. Im studierendenWERK ist dies die Stabsstelle für Arbeitsrecht.

LADG

Berlin ist das erste Bundesland mit einem eigenen Landes-Antidis-kriminierungsgesetz. Dieses soll alle Menschen vor Diskriminierung durch eine öffentliche Stelle schützen. Dabei schließt das LADG weitere Diversitätsmerkmale mit ein. Neben den sechs im AGG genannten Dimensionen deckt das LADG auch Diskriminierungen aufgrund einer rassistischen oder ethnischen Zuschreibung, chronischen Erkrankung, Sprache, geschlechtlicher Identität und sozialem Status ab.

International

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Zivilpakt ICCPR
- Sozialpakt ICESCR
- Anti-Rassismus Konvention ICERD
- Frauenrechtskonvention CEDAW
- Behindertenrechtskonvention CRPD

Europa

- Europäische Menschenrechtskonvention EMRK
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Antirassismusrichtlinie (000/4 /EG)
- EU-Aktionsplan gegen Rassismus 0 0- 0 5
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung
- Gender Richtlinie
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt

Deutschland

- Grundgesetz
- Allgmeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Personalvertretungsgesetz
- Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus

- Anerkennungsgesetz des Bundes
- Bundesteilhabegesetz
- Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG)
- Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BgleiG)
- Transsexuellengesetz (TSG) -> Selbstbestimmungsgesetz

Land Berlin

- Verfassung von Berlin
- Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Gesetz zur Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG)
- Gesetz zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Land Berlin
- Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)
- Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung
- Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen im Land Berlin

Anlage 2: Definitionen

Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen. Dies basiert auf bestimmten Wertvorstellungen, wie zum Beispiel, dass Menschen mit weißer Hautfarbe klüger sind als andere. Oft sind dies unbewusste Einstellungen und Vorurteile. Beispiel: Menschen mit nicht-deutsch klingendem Namen werden um 24% weniger wahrscheinlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Diversitätsdimensionen

Diversität bedeutet Vielfalt. Sie umfasst alles, was Menschen unterschiedlich macht. Ob Herkunft, Arbeitsweise oder Alter – sich mit Diversität zu beschäftigen, bedeutet die Vielfalt der Menschen wahrzunehmen und zu fördern. Das gängigste Modell zu Diversität nennt die verschiedenen Merkmale „Dimensionen". Das soll unterstreichen, dass es sich nicht um feste Kategorien handelt, sondern die Merkmale im ständigen Wandel sind. Gängigstes Modell:

Quelle: studierendenWERK Berlin

Diversitätskompetenz

Dies ist die Fähigkeit und Bereitschaft unterschiedliche Lebenswelten und Erfahrungen anzuerkennen und daraus entstehende Potenziale zur Entwicklung des Studierendenwerks auszuschöpfen sowie Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken. Sie setzt sich zusammen aus den Bereichen „wollen“, „wissen“ und „können“.

Entlernen

In der Diversitätsarbeit bezeichnet dies den Vorgang, Dinge wieder zu verlernen, die uns normal vorkommen. Gerade was bestimmte Stereotype zu einzelnen Gruppen angeht, betont dieser Begriff, dass dies ein aktiver Prozess ist. Bestimmte Vorurteile sind für uns so normal geworden, dass wir aktiv dagegen vorgehen müssen, um sie wieder loszuwerden.

Evaluation

Evaluation bedeutet, dass alle Maßnahmen und Angebote ausgewertet werden. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen. Wie hat diese Maßnahme auf die Strategie eingezahlt? Wie bewerten die Teilnehmenden die Maßnahme? Haben wir die richtige Zielgruppe erreicht? Was können wir beim nächsten Mal besser machen?

Gamification

Kommt vom englischen Wort für Spiel = game. Hierbei geht es darum, Inhalte so aufzubereiten, dass sie spielerisch vermittelt werden. Vor allem im digitalen Kontext passiert hier gerade viel. Der Vorteil daran ist, dass man so Zielgruppen erschließen kann, die sich sonst weniger angesprochen fühlen.

Gleichberechtigung

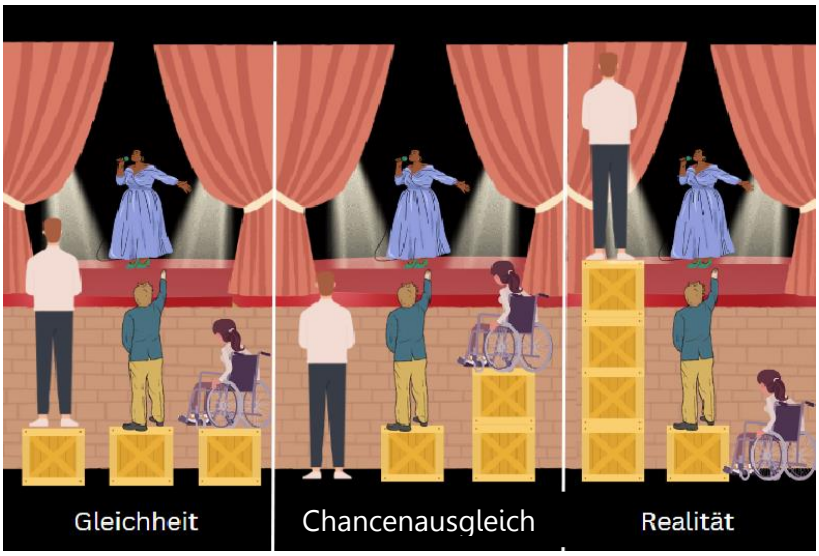
Gleichheit vor dem Gesetz steht bereits im Grundgesetz. Die Gleichheit bspw. der Geschlechter ist zwar im Gesetzt gegeben, aber in der Realität noch nicht überall angekommen. Beispiele: Bei der Verteilung von körperlichen Aufgaben werden oft

Männer zuerst gefragt. Im Gegensatz dazu nehmen Frauen immer noch viel eher Elternzeit. Gleichberechtigung bedeutet also nicht tatsächliche Gleichheit.

Gleichstellung / Chancengleichheit / Chancenausgleich

Dies ist die Angleichung von Lebenssituationen. Dabei werden, im Gegensatz zur Gleichberechtigung, auch nicht-rechtliche Einflüsse bedacht. Es werden Maßnahmen getroffen, damit alle die gleichen Voraussetzungen haben.

Beispiel:



Quelle: studierendenWERK Berlin

Initiierung

Initiierung bedeutet einen Prozess anzufangen. Gerade in der Diversitätsarbeit ist es wichtig, zu überlegen, wie man diesen Anfang gestaltet. Wo die Personen gerade stehen, ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Projekte. Nur wenn alle Akteur*innen auch abgeholt werden, kann eine Zusammenarbeit zustande kommen.

Implementierung

Hierbei ist der Prozess gemeint, der theoretische Konzepte in den Alltag der Mitarbeitenden übersetz. Implementierung bedeutet wörtlich so etwas wie Einführung oder Verankerung. In der Auseinandersetzung mit Diversität ist es wichtig, dass die Prozesse und Strukturen nicht nur theoretisch erfasst werden, sondern dann konkrete Anknüpfungspunkte an den Alltag der Menschen gefunden wird.

Inklusion

Beschreibt im ersten Schritt die Eingliederung bestimmter Gruppen in die Mehrheitsgesellschaft. In Deutschland ist der Begriff sehr stark geprägt durch die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, weshalb ihn viele direkt mit dieser Dimension assoziieren.

Intersektionalität

Wenn eine Person von mehr als einer Diskriminierungsform betroffen ist, addieren sich diese nicht einfach, sondern erzeugen eine neue Form der Diskriminierung. Als Beispiel: Eine türkische Frau im Rollstuhl wird nicht einfach als Frau und als nicht-deutsche und als Mensch mit Behinderung diskriminiert, sondern diese Formen von Diskriminierung erschaffen eine neue spezifische Art von Ausgrenzung.

Konstruktion

In der Diversitätsarbeit spricht man von sozialen Konstruktionen, wenn es um Kategorien geht, die - zusätzlich zu ihrer ursprünglichen Bedeutung – sozial aufgeladen werden. Zum Beispiel die Rolle als Mutter: Wenn Frauen ein Kind bekommen, gibt es eine ganze Reihe von sozialen Erwartungen, die an sie gestellt werden, um als gute Frau und Mutter zu gelten. Dies sind soziale Zuschreibungen, die an Männer so nicht gestellt werden.

Marginalisierung

Marginalisierung ist der Vorgang, wenn einer Gruppe von Menschen Teilhabe verwehrt wird. Meistens handelt es sich hierbei um Minderheiten oder andere Gruppen, die strukturell auch in der Gesellschaft diskriminiert werden.

Mehrheitsgesellschaft

Der Begriff Mehrheitsgesellschaft bezeichnet eine sozial mächtige Gruppe von Menschen, die in einer Gesellschaft angeben, was als normal gilt und welche Gruppen deswegen bessergestellt sind. Dies muss sich nicht mal unbedingt statistisch widerspiegeln.

Migrationsgeschichte oder Internationale Familiengeschichte

Wird heute oft als Alternative für Migrationshintergrund verwendet, weil es die Deutungshoheit, ob etwas Hinter- oder Vordergrund ist, bei der Person lässt. Außerdem ist der Begriff bisher nicht negativ besetzt.

Mikroaggressionen

Dies sind Verletzungen, die vor allem marginalisierte Personen täglich erleben und die selten als Aggression gemeint sind. Das bekannteste Beispiel ist die Frage „Wo kommst du (wirklich) her?", weil sie Menschen suggeriert, dass sie nicht dazugehören und irgendwie andersartig aussehen oder sich verhalten.

Mitarbeitende

Damit sind alle Personen mit einem gültigen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem studierendenWERK Berlin gemeint.

Person of colour (POC)

Ist eine englische Bezeichnung für nicht-weiße Menschen, die inzwischen auch im deutschen viel benutzt wird. Der Vorteil dieses Begriffs ist, dass damit nicht nur die bloße Hautfarbe, sondern alle Formen der Diskriminierung, die unterschiedliche Menschen mit Migrationsgeschichte erleben, gleich mitabdeckt.

Praktikabilität

Praktikabilität beschreibt, wie gut sich einzelne Maßnahmen tatsächlich umsetzen lassen. In vielen Fachrichtungen neigen die Akteur*innen dazu große theoretische Konzepte aufzubauen, die sich nur schwer übersetzen lassen. So ist auch bei der Diversitätsarbeit wichtig, darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden praktische Werkzeuge an die Hand bekommen.

Privileg

Ein Privileg ist ein Vorteil oder Sonderrecht gegenüber anderen. Das kann erstmal alles sein. Vom Vorteil seinen Oberkörper in der Öffentlichkeit nicht bekleidet zeigen zu können, bis zur Fähigkeit für die Arbeit im Haushalt eine andere Person bezahlen zu können – privilegiert sind fast alle Menschen auf irgendeine Weise. Die größten Unterschiede liegen bei Privilegien dabei, wie viele ein Mensch in seiner*ihrer Person vereint.

Proklamation nach außen

Hier sind alle Maßnahmen und Angebote gemeint, die nach außen kommuniziert werden. Dabei ist es wichtig darauf zu achten, dass das Thema Diversität nur so nach außen getragen wird, wie es im inneren der Organisation auch verhandelt wird. Sonst machen sich Organisationen schnell unglaubwürdig und bieten unnötige Angriffsfläche für negative Kritik.

Queerness

Bezeichnet alle sexuellen und geschlechtlichen Identitäten, die nicht heterosexuell (sexuelles verlangen zwischen Mann und Frau) und cis-geschlechtlich (das gelebte Geschlecht stimmt mit dem bei der Geburt zugewiesenen überein) sind. Der Begriff kommt aus dem englischen und wurde lange als negative Bezeichnung verwendet. Inzwischen ist sie auch in Deutschland ein gängiger Sammelbegriff.

Stakeholder

Als Stakeholder wird eine Person oder Gruppe bezeichnet, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses hat. Gerade in der projektbasierten Diversitätsarbeit ist es wichtig zu identifizieren, wer eigentlich Interesse am Erfolg, aber auch am Scheitern einzelner Maßnahmen hat.

Stereotyp / Vorurteil

Stereotyp ist eine Meinung, die für alle Menschen einer Gruppe gilt, ohne dass man diese überprüft. Oft werden diese Menschengruppen dabei auf ein bestimmtes

Merkmal reduziert. Für Stereotype gibt es oft gesellschaftlich gewachsene Gründe, was sie umso gefährlicher macht.

Beispiel: Alle schwulen Männer gehen gerne einkaufen.

Historischer Hintergrund: Die AIDS Epidemie in den späten 80ern führte zu einem Anspruch der schwulen Community möglichst „gesund" nach außen zu wirken. Dies bewirkt bis heute extreme Ansprüche an Körper und Schönheit in der schwulen Community. Außerdem wird männliche Homosexualität oft als weiblich wahrgenommen. Die Assoziation von Weiblichkeit mit dem Schönen und Schmückenden ist ebenfalls ein Stereotyp.
Ein Vorurteil geht darüber noch hinaus. Es beinhaltet auch eine allgemeine.

Beispiel: Weil schwule Männer gerne einkaufen, sind sie tolle beste Freunde.

Synergieeffekte

Das Wort Synergie kommt vom griechischen Begriff „Synergía" und bedeutet übersetzt „Zusammenarbeit". Bei Querschnittsthemen wir Diversität kommt es oft zu solchen Effekten, weil die Auseinandersetzung mit solchen Themen oft dazu führt, dass Prozesse und Strukturen überarbeitet werden, was wiederum Auswirkungen auf den gesamten Arbeitsbereich hat.

Anlage 3: Organisationale Grundlagen

Die Grundlagen für die Arbeit des studierendenWERKs BERLIN sind zahl- und facettenreich. Die Strategie ist dementsprechend nicht losgelöst von den bisherigen Arbeitsgrundlagen zu sehen, sondern soll die dortigen Aussagen verdichten, aufgreifen und zusammenführen.

Auszug aus dem Rahmenvertrag (...) zwischen dem Land Berlin (...) und dem Studierendenwerk Berlin 2020 - 2024 Quelle

I Allgemeine Zielsetzung

(...) Weiterentwicklung der Services und Beratungsangebote **entsprechend der zunehmenden Diversität der Studierenden** (...)

§1 Aufgaben des Studierendenwerks
Die Leistungsfähigkeit und Attraktivität Berliner Hochschulraums zeigt sich in der steigenden Anzahl von Studienanfängerinnnen und -anfängern mit **wachsendem Anteil internationaler Studierender**, die für das Studierendenwerk eine zusätzliche Herausforderung darstellt.

Die Internationalisierung der Hochschulen, veränderte Studienformen (z.B. Teilzeitstudium, duales Studium) sowie die Öffnung der Hochschule für breitere Bevölkerungsschichten (z.B. minderjährige Abiturienten, First-Generation-Students) sind mit einer breiten Vielfalt an Unterstützungsbedarf für ein erfolgreiches Studium verbunden. Dies wie die Digitalisierung der Hochschulen und der öffentlichen Verwaltung stellt neue Anforderungen an die wirtschaftliche und soziale Infrastruktur rund um das Studium.

(1) Das Studierendenwerk wird seine Angebote in Anpassung **an veränderte Bedürfnisse aller Studierenden** kontinuierlich weiterentwickeln. (...)
(5) (...) Die **Förderung von Diversity- und digitaler Kompetenz** nimmt angesichts des hohen Anteils internationaler Studierender einen besonderen Stellenwert ein.

Auszug aus der Satzung des studierendenWERKs BERLIN vom 29.06.2017 Quelle

Präambel

Das studierendenWERK BERLIN setzt sich für die sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesundheitlichen Belange der Studierenden ein und trägt zur Realisierung der **Chancengleichheit und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen** rund um das Studium bei.
Im Sinne des sozialen Auftrags sind partnerschaftliches Verhalten, **Achtung der Menschenwürde und Persönlichkeit, Integration und Gleichbehandlung, Transparenz** und offene Information wesentliche Elemente der Kultur des studierendenWERKs BERLIN.
Das studierendenWERK BERLIN strebt damit die **Schaffung eines Raumes an, in dem insbesondere benachteiligte Gruppen frei von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung und Herabwürdigung** arbeiten und studieren können. Motivation, Fähigkeiten, Leistung und Initiative zu fördern und ein positives Arbeits- und Studiumsklima erzeugen, ist eine gemeinsame Aufgabe von Studierenden, Verwaltungsrat, Geschäftsführung, Führungskräften, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den betrieblichen Interessenvertretungen.

Auszug aus dem Leitbild des studierendenWERK BERLIN Quelle

Zielgruppenorientierung
Wir begegnen den Studierenden auf Augenhöhe.
Wir nehmen die Vielfalt und Eigenständigkeit von Studierenden wahr und bieten ihnen partnerschaftliche Zusammenarbeit an.

Wertschätzung
Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander.
Die **Vielfalt unserer Beschäftigten** bereichert das studierendenWERK.
Wir respektieren die **unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten** jedes*r Einzelnen.
Wir nehmen Rücksicht auf **unterschiedliche und sich verändernde Lebenssituationen**.

Auszug aus den Schlüsselkompetenzen des studierendenWERKs BERLIN Quelle

Diversitätskompetenz
Fähigkeit und Bereitschaft **unterschiedliche Lebenswelten und Erfahrungen** anzuerkennen und daraus entstehende Potenziale zur Entwicklung des Studierendenwerks auszuschöpfen sowie **Diskriminierungen** aktiv entgegenzuwirken.

Veränderungskompetenz
Fähigkeit und Bereitschaft mit Mut/Offenheit **Veränderungen** zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.

Kommunikationskompetenz:
Fähigkeit und Bereitschaft sich in Sprache, Mimik und Gestik **situations- und adressatengerecht** auszudrücken.

Selbstmanagement- und -entwicklungskompetenz:
Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflektion und ständigen **fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung** sowie zum (eigenen)verantwortlichen Umgang mit körperlichen und seelischen Ressourcen."

Führungskräftehandbuch Quelle

Das studierendenWERK BERLIN ist

- **(...)unvoreingenommen gegenüber Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, Alter, sozialem Status und sexueller Identität,**
- **solidarisch bei besonderem Unterstützungsbedarf,**
- (...)„Unvoreingenommen" schließt **Diskriminierungen** aller Art aus, wie sie z. B. in der Satzung des studierendenWERKs BERLIN, im Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz und im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz aktuell formuliert sind. Mit seinem „solidarischen" Handeln gewährt das studierendenWERK BERLIN keine Einheitsförderung für alle, sondern versucht, im Rahmen seiner Möglichkeiten **unterschiedlichem Bedarf und individuellen Ausgangssituationen** gerecht zu werden. Damit trägt es zur **Chancengleichheit** im Bildungswesen bei.

2. (…) Wir leben die gemeinsamen Werte. Wir sind Vorbild für einen **offenen, wertschätzenden Umgang** miteinander. Unser Handeln ist kollegial, verlässlich und nachvollziehbar. Wir respektieren die **Vielfalt der Lebensweisen** und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unser Handeln erzeugt ein faires Arbeitsklima und unterstützt eine ergebnisorientierte Zusammenarbeit im Team.
3. Wir orientieren uns an den Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erkennen Stärken unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nutzen diese für den Arbeitsprozess. **Entsprechend ihrer Fähigkeiten fördern wir die fachliche und persönliche Entwicklung** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Aus-/Fort- und Weiterbildungen.
4. Wir begleiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **Veränderungsprozessen**. Wir fördern Kreativität, Innovation und Flexibilität bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Strategische Gesamtziele

Ziel 1: Hohe Studierendenzufriedenheit

Hierunter verstehen wir eine breite Nutzung unserer Angebote, ein positives Feedback über Qualität und Nutzen im Hinblick auf Unterstützung beim Erreichen der Studienziele. Dies wird durch aktive Partizipation zum Ausdruck gebracht und durch emotionale Bindung. Das erreichen wir durch eine unbedingte **Offenheit für die Ideen der Studierenden und eine Auseinandersetzung mit der Lebenswirklichkeit und den Bedürfnissen der Studierenden.**

Ziel 4: Innovationskompetenz

Hierunter verstehen wir **Entwicklungen, Tendenzen und Trends** zu beachten und laufend zu analysieren und uns flexibel auf Veränderungen einzustellen. Wir gestalten Veränderungen aktiv mit.

Die Hochschulen kümmern sich um Lehre und Forschung – das studierendenWERK kümmert sich um den Rest. Den Studierenden Berlins bieten wir folgende Services:

- Essen & Trinken in unseren Mensen
- Finanzielle Hilfe durch BAföG
- Kitaplätze in Campusnähe
- Ausstellungen, Events und Kreativkurse
- Beratung zu Studienfinanzierung und wissenschaftlichem Schreiben, Trainings rund um den studentischen Nebenjob, Unterstützung bei psychischen Problemen & Barrierefreiheit
- Wohnheime & Wohnungssuche

studierendenWERK BERLIN
Hardenbergstraße 34
10623 Berlin
Tel.: +49 30 93939 -70
info@stw.berlin

www.stw.berlin