

DIVERSITÄTS BERICHT

Mai 2025
bis Mai 2026

Ein Überblick über Ressourcen, Leistungen
und Wirkungen der Diversitätsarbeit im
studierendenWERK BERLIN.



Diversitätsbericht Mai 2025- Mai 2026

Inhalt

Gegenstand des Berichts	2
Gesellschaftliche Herausforderung/Kontext	2
Diversitätsstrategie des stW	3
Ressourcen, Leistungen, intendierte Wirkungen.....	4
Wollen – Diversität braucht Haltung	7
Wissen – Diversität braucht Kenntnis.....	9
Können- Diversität braucht Fähigkeiten	12
Handeln – Diversität braucht Aktion	14
Gesamteinschätzung und Ausblick.....	17



Gegenstand des Berichts

Der Diversitätsbericht stellt die eingesetzten Ressourcen, erbrachten Leistungen und angestrebten Wirkungen der Diversitätsarbeit im studierendenWERK BERLIN (stW) dar. Er umfasst den Zeitraum von Mai 2025 bis Mai 2026. Grundlegende Informationen zu Vision und Wirkungsansatz finden Sie in der Diversitätsstrategie.¹

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: Laura Zölzer (Diversitätsbeauftragte):
vielfalt@stw.berlin

Transparenzhinweis: Bei der Erstellung dieses Berichts wurde ChatGPT genutzt.

Gesellschaftliche Herausforderung/Kontext

Für das studierendenWERK Berlin ergeben sich in der Diversitätsarbeit vielfältige Herausforderungen, die aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen deutlich widerspiegeln. Zunehmende Polarisierung sowie kritische Haltungen gegenüber Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen wirken sich auch auf die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation aus und erfordern einen sensiblen Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven.² Studien zeigen zudem, dass rund 30 % der Bevölkerung offen für rechtsextreme Ideologien sind, etwa 10 % demokratiegefährdende Einstellungen aufweisen und jede vierte Person antifeministischen Positionen zustimmt.³ Diese Entwicklungen unterstreichen die Relevanz einer aktiven und klar positionierten Diversitätsarbeit. Gleichzeitig ist ein Anstieg von Diskriminierung und ausgrenzenden Haltungen – auch im digitalen Raum – zu beobachten, was die Bedeutung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds weiter erhöht.

Arbeitgeber*innen kommt eine wachsende gesellschaftliche Verantwortung zu: Studien zufolge erwarten rund 60 % der Beschäftigten, dass sich Führungspitzen auch zu kontroversen sozialen und politischen Themen positionieren.⁴ Dies verdeutlicht, dass Diversitätsarbeit nicht nur eine interne Aufgabe ist, sondern auch eine klare Haltung und sichtbares Engagement auf Leitungsebene erfordert.

Der Fachkräftemangel und der demografische Wandel machen es notwendig, neue Zielgruppen anzusprechen und vielfältige Bewerber*innen zu gewinnen. Dabei wächst die Bedeutung einer diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Personalgewinnung. Es reicht nicht aus, Vielfalt sichtbar zu machen – vielmehr steht die Entwicklung einer inklusiven Organisationskultur im Fokus, die echte Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Zugehörigkeit ermöglicht.

¹ Verfügbar unter: <https://www.stw.berlin/karriere/unternehmen/mitarbeiter/diversitaet/>

² Vgl. EY European DIE Index (2024)

³ Vgl. Leipziger Autoritarismus-Studie 2024: <https://www.boell.de/de/2024/11/13/vereint-im-ressentiment-autoritaere-dynamiken-und-rechtsextreme-einstellungen> und Bundeskriminalamt <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/studie-zunehmende-radikalisierung-100.html>

⁴ Edelman Trust Barometer: https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2022-01/Trust%202022_Top10.pdf?utm_source=chatgpt.com

Die zunehmende Vielfalt von Mitarbeitenden und Studierenden bringt steigende Anforderungen an interkulturelle Kompetenzen, eine diskriminierungssensible Kommunikation sowie den Umgang mit unterschiedlichen Lebensrealitäten mit sich. Auch die Berücksichtigung intersektionaler Perspektiven macht Diversitätsarbeit komplexer und erfordert differenzierte Ansätze. Ergänzend rücken Themen wie psychische Gesundheit und das Zugehörigkeitsgefühl stärker in den Fokus.

Globale Krisen und Kriegssituationen beeinflussen gesellschaftliche Diskurse und können eine Rückkehr zu konservativen Denkmustern begünstigen, was sich auch auf den Umgang mit Vielfalt auswirkt. Nicht zuletzt stehen Organisationen vor der Herausforderung, auf sich wandelnde rechtliche Rahmenbedingungen zu reagieren, deren zukünftige Entwicklung vor dem Hintergrund politischer Veränderungen und möglicher Regierungswechsel derzeit nur eingeschränkt absehbar ist. Insgesamt zeigt sich, dass Diversitätsarbeit eine kontinuierliche, strategisch zu verankernde Aufgabe bleibt.

Diversitätsstrategie des stW

Das studierendenWERK BERLIN fördert die Diversitätskompetenz seiner Mitarbeitenden, um Studierende bedarfsgerecht zu unterstützen. Grundlage dafür ist eine fünfjährige Diversitätsstrategie, an der sich alle Maßnahmen im Bereich Diversität ausrichten. Die Strategie gilt für fünf Jahre (Mai 2023 - Mai 2028) und dient als Grundlage für alle Maßnahmen im Bereich Diversität.

Wirkungslogik

Die erhöhte Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden trägt zum Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung bei.

Zielgruppe(n)

Die Diversitätsstrategie richtet sich in erster Linie an die 1.106 Mitarbeitenden (direkte Zielgruppe), darunter 101 Führungskräfte.⁵ Indirekt profitieren auch die Studierenden von den Maßnahmen.

Intendierte Wirkungen

Ziel der Diversitätsarbeit ist es, Diskriminierung und Ungleichbehandlung abzubauen sowie marginalisierte Gruppen zu stärken. Der aktuelle Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden.

Die Diversitätskompetenz⁶ setzt sich dabei zusammen aus ...

⁵ Stand 31.12.2025

⁶ Das entspricht dem Berliner Modell zur Diversitätskompetenz. Für das studierendenWERK BERLIN haben wir das Modell entsprechend noch um die Kategorie Handeln erweitert. 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



- ... der Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Diversität („Wollen“)
- ... der Wissensaneignung zum Thema („Wissen“)
- ... der Befähigung beides auch anwenden zu können („Können“)
- ... dem tatsächlichen Anwenden („Handeln“).

Ressourcen, Leistungen, intendierte Wirkungen

2025 war die Stelle der Diversitätsbeauftragten in Teilzeit besetzt. Weitere Mitarbeitende, z.B. aus dem Recruiting oder dem Geschäftsbereich Studentischen Leben haben sich in Projekten für die Diversitätsarbeit engagiert. Es wurden neben Personal-, auch Sach-, Honorar- und Veranstaltungskosten eingesetzt, etwa für Workshops mit externen Expert*innen und Materialien. Zu den Sachkosten gehörten z.B. Sticker für eine Kampagne zum Orange Day und neue Meilensteinkarten für die Willkommenspakete.

Die Übersicht zeigt Ziele (Wirkungen) und bereits umgesetzte Leistungen (Outputs). Dabei gibt es dauerhafte Angebote und einmalige Projekte. Die dauerhaften Angebote wie der Frauenförderplan werden dabei stets überprüft und an aktuelle Bedarfe angepasst. Alle Maßnahmen der letzten Jahre werden aufgeführt, um den aktuellen Stand der Diversitätsstrategie darzustellen.

Überblick: Intendierte Wirkungen und Leistungen

		Intendierte Wirkungen	Leistungen (Output)	Umsetzungstand
Diversitätskompetenz	Wollen	Zielgruppenorientierung	Diversitätsstrategie	Fertiggestellt 2023
		Diversität als Bereicherung verstehen	Frauenförderplan	Fortschreibung 2026 - 2031 wird gerade erstellt, Umsetzung laufend
			Angebote Vereinbarkeit Beruf und Familie	Audit-Zertifizierung in 2025 beendet, Angebote laufen weiter
			Unterstützung des Bereichs Kita bei der Erstellung einer Stellungnahme des stW zur Überarbeitung des Berliner Bildungsprogramms mit Hinblick auf aktuelle fachliche Erkenntnisse zu Diversität, Inklusion und Vielfalt	Umgesetzt in 2025

abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.“ Verfügbar unter: https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/index.php?category=SenFin&issue_no=74&issue_year=2021&send=1



Wissen	Gemeinsames Verständnis & Vokabular	Diversity Bites	2025 eingeführt, läuft 2026 weiter
	Privilegien/Marginalisierung reflektieren	Workshops Diversität im Arbeitsalltag Kita	2025 & 2026 wurden auf Anfrage zwei Workshops durchgeführt.
		Workshop Bestandsbetreuer*innen	4 verpflichtende Workshops in 2025 durchgeführt.
		E-Learning TINA*-Personen	Fertiggestellt in 2023
		Diversitätskalender	Fortlaufendes Angebot seit Juni 2022
		Lunch & Learn zu Diversitätsarbeit und Allyship-Verbündete	Durchgeführt 2025
		Workshop „Aktiv gegen Rechtspopulismus am Arbeitsplatz“	Durchgeführt 2024
		Winter-Vielfaltsquiz	Durchgeführt 2024
		Angebote zu Unbewussten Vorurteile	Angebote 2024 entwickelt, laufen weiter
		Web Based Training Gesetzliche Grundlagen Diversität	Fertigstellung und Einsatz seit Ende 2025
		Befragung PartMigG	Umgesetzt in 2025
Können	Beschwerde-/Informationsstrukturen	Orange Day-Aktion an den Backshops „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ Hilfe-telefon für Frauen	Umgesetzt November 2025
		„Safer Spaces“ in der PBS	Umsetzung Modellprojekt seit 2025, gemeinsame Auswertung mit PBS Januar 2026, Projekt läuft 2026 weiter
	Methoden der Antidiskriminierung	Überarbeitung Unterseite Diversität auf Website & Schaffung anonyme	Fertiggestellt in 2024, laufende Aktualisierung



Handeln		Rückmeldemöglichkeit für Mitarbeitende	
		Übersicht Anlauf- und Beschwerdestellen	Fertiggestellt 2024 laufende Aktualisierung
		Aufbau einer Confluence Seite	Fertiggestellt 2025, laufende Aktualisierung
		Projekt diskriminierungskritische Personalakquise	Gestartet Januar 2025, Umsetzung läuft weiter in 2026
	Aktionen ermöglichen Mitarbeitenden Partizipation und machen Diversität sichtbar	DEGIB- Demokratie und Gleichstellung im Betrieb	Projekt gestartet in 2026, läuft weiter bis 2027
	Dynamische Evaluation	Beteiligung an der VielfaltsWoche von kommunalen Arbeitgebenden	2x durchgeführt im Berichtszeitraum
	Weiterbildung als Teil des Arbeitsalltag	Aktionen zum Berlin Pride Month	Durchgeführt 2024 & 2025, erneute Durchführung mit Beteiligung am CSD auf der Spree 2026
		Spiel & Austauschangebote Betriebsausflug	Durchgeführt 2024
		Videos Generationen im stW	Fertiggestellt 2024
		Mobile Sprechstunde in Mensen / Kitas	Durchgeführt 2024/25
		Beratungen	Laufend
		Diversity Get-together	Gestartet 2024, laufende Umsetzung
		Netzwerkarbeit	Laufend
	Diversitätsbericht	Jährliche Erstellung seit Berichtszeitraum 2023	

Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine von Diversitätskompetenz, Wirkungsziele und die entsprechenden Leistungen dargestellt. Bereits abgeschlossene Maßnahmen finden sich ausführlich im Vorjahresbericht und werden hier nicht weiter aufgeführt.



Wollen – Diversität braucht Haltung

Wirkungsziele: Mitarbeitende sind bereit, sich mit dem Thema Diversität auseinanderzusetzen. Sie verstehen Diversität als Bereicherung. Die Angebote und Maßnahmen sind zielgruppenorientiert.

	Leistungen (Output)	
Wollen	Frauenförderplan	Der Frauenförderplan wird aktuell Berichtszeitraum fortgeschrieben, mit der neuen Laufzeit bis 2031. Die Umsetzung erfolgt kontinuierlich. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem die entsprechende Gestaltung von Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Qualifizierungen, um bestehende Unterrepräsentanzen gezielt abzubauen.
	Vereinbarkeit Beruf und Familie	<p>Das studierendenWERK BERLIN unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verschiedene Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, mobiles Arbeiten und Sabbaticals. Außerdem gibt es Informationen und Beratung durch eine geschulte Sozialarbeiterin. Ursprünglich wurde ein Handlungsprogramm im Rahmen des audits berufundfamilie entwickelt. Das studierendenWERK nahm an dem audit von 2009 bis 2025 teil. Die entwickelten Maßnahmen werden weitergeführt und nach Bedarfen angepasst.</p> <p>Folgende Leistungen wurden erbracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baby-Willkommenspaket, Entwicklung neuer Meilensteinkarten für die Pakete im stW-Design • Individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebote • Pflegemappe • Elternmappe • Handreichung zur Unterstützung von Führungskräften • Weihnachtsbäckerei • Zwei Veranstaltung zum Thema Vereinbarkeit Pflege & Beruf: Online-Veranstaltung „Wohin mit Oma, wenn ich arbeite?“, Präsenz-Infoveranstaltung zu Pflegestützpunkten <p>Es fand 58 individuelle Beratungsgespräche mit der Sozialberatung statt. Darunter fallen auch verschiedene Pflegeethemen. Sechs Beratungen drehten sich dabei spezifisch um das Thema Pflege und Vereinbarkeit, eine Beratung gab es zum Thema Kind und Vereinbarkeit.⁷</p> <p>Zwölf Willkommenspakete wurden an Eltern verschickt. Die Pakete enthalten Informationen rund um die Elternschaft und kleine</p>

⁷ Diese Zahl bezieht sich auf die Rubrik "Sozialleistungen und Sozialversicherungsleistungen", sonstige Themen zum Thema Pflege fallen hierunter, sie werden nicht weiter differenziert. Die Zahlen beziehen sich auf 2025.



		Aufmerksamkeiten für das Kind. An der Weihnachtsbäckerei haben 16 Kinder und 16 Erwachsene teilgenommen.
	Unterstützung des Bereichs Kita bei Entwicklung eines Statements zur Überarbeitung des Berliner Bildungsprogramms	Unterstützung bei der Erstellung einer Stellungnahme des stW zur Überarbeitung des Berliner Bildungsprogramms. Ein wichtiger Punkt war dabei die Forderung, das BBP zeitgemäß zu gestalten, basierend auf aktuellen fachlichen Erkenntnissen zu Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung.

Zwischenfazit & Nächste Schritte

Die Maßnahmen sind auf langfristige Veränderungen angelegt und werden kontinuierlich weitergeführt. Programme wie der Frauenförderplan und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden den Rahmen für die Umsetzung. Die Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, z. B. im Diversitätsbericht oder bei der Fortschreibung des Frauenförderplans.

Im Berichtszeitraum wurden mit unterschiedlichem Erfolg neue Formate ausprobiert. Das geplante Elternzeitfrühstück konnte mangels Teilnahme nicht umgesetzt werden konnten. Die Eingeladenen wurden um Feedback gebeten. An der Abfrage nahmen ebenfalls wenig Menschen teil (6 von 22 eingeladen Personen). 60 % gaben an, dass das Angebot für sie nicht interessant sei, 20% gaben "keine Zeit" und 20 % „andere Gründe“ an. Eigene Wünsche oder Interessen wurden nicht angegeben. Aus der Umfrage konnten daher keine neuen Maßnahmen abgeleitet werden. Stattdessen wurde ein Angebot zum Thema Pflege und Beruf umgesetzt. Vereinzelt Gespräche mit Mitarbeitenden hatten gezeigt, dass dies ein wichtiges Thema sein könnte. Insgesamt wurden zwei Angebote dazu umgesetzt, sie stießen auf große Nachfrage, insbesondere bei weiblichen Beschäftigten.

Das Angebot der Weihnachtsbäckerei wird seit Jahren sehr gut angenommen. Dennoch waren in der Umsetzung Anpassungen nötig. Die Teilnehmendenzahl von Kindern und Erwachsenen wurde reduziert, um den Fokus wieder stärker auf gemeinsame Erlebnisse und Wertschätzung statt auf hohe Produktionsmengen zu legen. Bei den Anpassungen wurde auch das Feedback der unterstützenden Mensa-Mitarbeitenden berücksichtigt.

2026 wird ein neuer Frauenförderplan erstellt, in dem auch neue Maßnahmen wie ein Jobshadowing für Frauen erprobt werden sollen. Beim Job-Shading Plus begleitet eine weibliche Nachwuchs- oder Nachwuchsführungskraft ein oder zwei Tag/e eine erfahrene Führungskraft im aktiven Arbeitsalltag. Ziel ist es, weibliche Nachwuchs- und Nachwuchsführungskräfte bestmöglich für eine Karriere als Führungskraft zu motivieren und zu unterstützen. Gespräche mit der Frauenvertretung haben gezeigt, dass Sexismus ebenfalls ein wichtiges Thema im stW

ist, dies soll durch das Diversitätsmanagement künftig stärker aufgegriffen werden. 2026 ist eine Ausstellung dazu geplant.

Die Diversitätsstrategie gibt einen fünfjährigen Rahmen vor, dessen Umsetzung jährlich mit diesem Bericht überprüft wird. Eine vertiefte Evaluation durch eine Mitarbeitendenbefragung ist für 2026/2027 geplant, um die Strategie weiterzuentwickeln. Die Umsetzung hängt dabei von den bestehenden Ressourcen ab. Ab dem dritten Quartal 2026 wird die Stelle der Diversitätsbeauftragten voraussichtlich für ein Jahr durch eine Vertretung besetzt werden.

Wissen – Diversität braucht Kenntnis

Wirkungsziele: Es besteht ein gemeinsames Verständnis von Diversität, inklusive einem gemeinsamen Vokabular zum Thema. Mitarbeitende reflektieren ihre eigenen Privilegien und verfügen über Wissen zu Marginalisierungsprozessen.



	Leistungen (Output)	Beschreibung
Wissen	Diversity Bites	<p>Das neue Online- Format wurde 2025 eingeführt. Es gibt kurze Impulse rund das Thema Vielfalt. Ziele sind: Begriffe und Themen verständlich machen, Perspektiven zu erweitern und miteinander ins Gespräch zu kommen.</p> <p>Zu folgenden Themen wurden Diversity Bites angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LGBTQIA+ und mehr: Sprache die Vielfalt sichtbar macht (Juni 2025) • Antisemitismus erkennen & begegnen (August 2025) • Warum wir fragen: Das Berliner Partizipationsgesetz und unsere Befragung zum Migrationshintergrund.“ (Oktober 2025) <p>Das Format wird 2026 fortgeführt.</p>
	Workshops Kita	<p>In zwei Kitas wurden 2025 & 2026 auf Anfrage Workshops zu Diversität im Arbeitsalltag durchgeführt. Inhalte waren wichtige Grundlagen zum Thema Diversität und der Umgang mit Fragen und Konflikten im Arbeitsalltag.</p>
	Workshop Bestandsbetreuer*innen	<p>2025 wurden vier verpflichtende Workshops zu Diversität im Arbeitsalltag mit den Teams der Bestandsbetreuung durchgeführt.</p> <p>Inhalte waren Grundlagen zum Thema Diversität und der Umgang mit Fragen und Konflikten im Arbeitsalltag.</p>
	Diversitätskalender	<p>Der Diversitätskalender wird seit 2022 monatlich per E-Mail an alle Mitarbeitenden versendet und für Beschäftigte ohne PC zusätzlich ausgehängt. 2024 wurde er inhaltlich und gestalterisch überarbeitet. Er informiert über Feier- und Gedenktage, stellt Persönlichkeiten vor und weist auf kostenlose Veranstaltungen in Berlin hin. 2025 wurde die neue Mitarbeitenden-App Beekeeper eingeführt. Dort werden teilweise ebenfalls Beiträge aus dem Diversitätskalender geteilt</p>
	Web Based Training Gesetzliche Grundlagen	<p>Um die Diversitätskompetenz und das Wissen zu wesentlicher Gesetzgebung insbesondere von Führungskräften zu stärken, wurde ein Konzept für ein Webbased Training entwickelt. Dies ist auch vor dem Hintergrund neuerer Gesetzgebung, wie dem</p>



		PartMigG wichtig. Ziel ist es, alle Führungskräfte auf den gleichen Wissenstand zu bringen, bzw. Wissen aufzufrischen. Die Erstellung wurde mit einem externen Anbieter umgesetzt. Das Training ist seit dem vierten Quartal 2025 für alle zugänglich. Für Führungskräfte ist das Training verpflichtend.
	Befragung PartMigG	Das PartMigG schreibt eine Befragung der Mitarbeitenden zum Migrationshintergrund vor. Das Vorgehen und die Fragen wurden mit dem Bereich Personal, dem Datenschutzbeauftragten und den Gremien abgestimmt. Die Befragung wurde im vierten Quartal 2025 umgesetzt. Es haben rund 200 Personen teilgenommen. Eine erste Kurzauswertung wurde erstellt.

Zwischenfazit & nächste Schritte

Die Angebote zum Handlungsschwerpunkt „Wissen“ wurden im Berichtszeitraum weiter ausgebaut. Es konnten neue Formate, wie die Diversity Bites entwickelt werden. Das Format wurde gut angenommen und soll 2026 weitergeführt werden. Nach einem Jahr Laufzeit soll Feedback dazu eingeholt werden. Bisher wurde das Format online durchgeführt. Es soll geprüft werden, ob und wenn ja in welcher Weise Diversity Bites für die Mensen und Kitas aufgearbeitet werden können um den Einsatz vor Ort zu ermöglichen.

Feedbackmöglichkeiten zu Formaten wie den Workshops wurden angeboten, bspw. durch Larmapoll. Bei den Workshops für die Bestandsbetreuer*innen gab es durch die zeitliche versetzte Umsetzung zudem die Möglichkeit Erfahrungswerte und Feedback direkt aus den ersten Workshops direkt in den weiteren Veranstaltungen umzusetzen.

Die vermehrte Anfrage durch Führungskräfte für entsprechende Workshops spricht für ein wachsendes Bewusstsein für die Wichtigkeit von Diversitätsthemen und eine stärkere Auseinandersetzung mit Konflikten und Beschwerden. Die Diskussionen bei den Workshops haben auch gezeigt, dass es noch viel zu tun gibt. Die Kolleg*innen befinden sich weiterhin auf einem unterschiedlichen Wissenstand. Eine wichtige Aufgabe ist es weiter, das Bewusstsein zu fördern, dass Diversität uns alle betrifft. Bezüglich Diskussionen im Arbeitsalltag erwies sich die für die Kita erstellte Zusammenstellung von bereits vorhandenen Leitlinien und Grundsätzen im stW als hilfreich.

Schwierig in der Umsetzung war oft der Zeitfaktor: Es gab Bedarf sich mit dem Thema Diversität auseinanderzusetzen und entsprechende Unterstützung für den Arbeitsalltag zu erhalten. Die bereitgestellte Zeit dafür war allerdings zu knapp bemessen. Künftig sollen keine so kurzen Workshops (zwischen eineinhalb und zwei Stunden) mehr angeboten werden. Es braucht idealerweise mindestens vier Stunden für einen Workshop.

Zum Webbased Training gab es positive Rückmeldung von den Kolleg*innen. Es wurde als sehr ansprechend und abwechslungsreich bewertet. Schon bei der Entwicklung wurden Tester*innen aus verschiedenen Abteilungen hinzugezogen und konnten ihr Feedback geben. Nach

dem ersten Aufruf haben nicht alle Führungskräfte an dem Training teilgenommen, es wurde erinnert.

Die Befragung der Beschäftigten bzgl. des Migrationshintergrundes hat gezeigt, dass weniger Menschen mit Migrationshintergrund im stW arbeiten (29%) als es dem Anteil der Berliner Bevölkerung (40%) entspricht. Die Erkenntnisse aus der Befragung fließen in den zu erstellenden Förderplan ein. Dieser soll 2026 fertiggestellt werden.

Die Aktualisierung und Vertiefung von Wissen stellen eine fortlaufende Aufgabe dar. Daher werden Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote auch künftig eine zentrale Rolle in der Diversitätsarbeit einnehmen.

Können- Diversität braucht Fähigkeiten

Wirkungsziele: Die Organisation verfügt über niedrighschwellige Beschwerde- und Informationsstrukturen. Mitarbeitende kennen Methoden der Antidiskriminierung.

Erbrachte Leistungen

	Leistungen (Output)	Beschreibung
Können	Orange Day Aktion	<p>Die Brötchentüten in den Backshops wurden mit Stickern beklebt („Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ und Verweis auf das Hilfetelefon für Frauen); die Information zum Hilfeangebot wurde ebenfalls über die Mensa Screens gesendet.</p> <p>Ein Video zum Orange Day wurde durch Unternehmenskommunikation erstellt und entsprechend über alle Kanäle geteilt. In dem Video lesen Kolleg*innen Statements zum Thema Gewalt gegen Frauen vor: https://www.youtube.com/shorts/d4N-aBOuGaA</p>
	Umsetzung des Konzepts „Safer Space“ in der PBS	<p>Safer Space ist ein Modellprojekt mit der Psychotherapeutischen Beratungsstelle (PBS) für Studierende. Ziel ist es, Studierenden eine niedrighschwellige Möglichkeit zu bieten, um auf Ungleichbehandlung durch Mitarbeitende aufmerksam machen zu können. Poster auf den Fluren der Beratungsstellen sowie Sticker in den Büros weisen auf das Angebot hin. Die Produkte enthalten einen QR Code, der zu einem Beschwerdeformular führt. Das Angebot wird außerdem auf der Website der PBS beworben. Innerhalb der Laufzeit gab es insgesamt zehn Rückmeldungen / Anfragen an das Safer Space Postfach. Drei davon waren nicht der PBS zuzuordnen. Von den übrigen sieben Anfragen verbanden sich zwei mit dem Wunsch nach Beratung, wovon wiederum nur eine wahrgenommen wurde.</p>



	Projekt diskriminierungskritische Personalakquise	<p>Das StudierendenWERK erhielt im Rahmen einer Ausschreibung den Zuschlag für eine beratende Projektbegleitung durch das BQN-Zentrum für Diversitätskompetenz. Der Fokus des Projekts liegt auf einer diskriminierungskritischen Personalakquise. 2025 wurde das Projekt begonnen, eine Steuerungsgruppe im WERK arbeitete gemeinsam an dem Prozess. Teilgenommen haben Kolleg*innen aus Recruiting, der Unternehmenskommunikation und des Personalrats. Gesteuert wurde das Projekt von der Diversitätsbeauftragten.</p> <p>Verschiedene Herausforderungen haben die Umsetzung allerdings erschwert und erheblich verzögert. Der Mehrwert durch die externe Beratung war aus Sicht der Steuerungsgruppe nicht erkennbar. Die Zusammenarbeit wurde abgebrochen und das Projekt wird 2026 durch Recruiting und Diversitätsbeauftragte eigenverantwortlich fortgeführt.</p>
--	--	--

Zwischenfazit & nächste Schritte

Das Pilotprojekt Safer Space wurde gemeinsam der PBS ausgewertet. Dazu gab es entsprechende Zwischengespräche sowie nach neun Monaten eine gemeinsame Teamsitzung.

In den Anfragen haben sich keine auffälligen Häufigkeiten einzelnen Themen oder Personen gezeigt. Nicht alle eingegangenen Rückmeldungen richteten sich tatsächlich an die PBS, teilweise konnten diese Anfragen an andere interne Stellen verwiesen werden. Dabei ging es nicht immer um Beschwerden, sondern auch um andere Fragen. Zwischenzeitlich gab es technische Schwierigkeiten mit der Website so dass nicht alle Pflichtfelder tatsächlich als solche ausgewiesen wurden. Dies führte zu unvollständig ausgeführten Kontaktformularen. In der gemeinsamen Auswertung wurde das Modellprojekt als positiv bewertet und entschieden, dass dies fortgeführt werden und nach Möglichkeit auch anderen Bereichen angeboten werden soll. Dabei ist es wesentlich, nicht nur eine Rückmeldemöglichkeit anzubieten, sondern auch für die interne Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen zu sorgen und sich entsprechend fortzubilden.

Gespräche mit Mitarbeitenden zeigen immer wieder, dass die Anlaufstellen im stW teilweise nicht bekannt sind. Deshalb wurde ein Hinweis auf diese auch in das neue Webbased Training aufgenommen. Der zu den Anlaufstellen entwickelte Flyer soll 2026 überarbeitet werden. 2026 wird auch ein Konzept zum Onboarding von der Personalentwicklung erstellt, hier sollten auch die Anlaufstellen thematisiert werden.

Ein Ziel im Bereich „Können“ ist, die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Anlaufstellen zu stärken. Durch einen personellen Wechsel ist die AGG Beschwerdestelle nun im gleichen Team wie das Diversitätsmanagement angesiedelt (Personalentwicklung & Kultur). Dies erleichtert die Zusammenarbeit. Mit der Frauenvertretung gibt es ebenfalls einen regelmäßigen Austausch. Auch bei Anfragen, die im Berichtszeitraum gleichzeitig an verschiedene



Anlaufstellen gesendet wurden, konnte gut ein gemeinsamer Weg für die Zuordnung der Zuständigkeiten gefunden werden. Dennoch gibt es hier noch Ausbaumöglichkeiten, was die Zusammenarbeit der verschiedenen Anlaufstellen und den regelmäßigen Austausch angeht. Denkbar wäre z.B. themenbezogene Austausche mit allen Anlaufstellen.

Handeln – Diversität braucht Aktion

Wirkungsziele: Es gibt eine dynamische Evaluation zur Umsetzung der Diversitätsstrategie. Weiterbildungen zum Thema Diversität sind in den Arbeitsalltag von Mitarbeitenden integriert. Mitarbeitende handeln diversitätssensibel. Aktionen rund um das Thema Diversität ermöglichen ihnen Partizipation und machen Diversität im studierendenWERK sichtbar.

Erbrachte Leistungen

	Leistungen (Output)	Beschreibung
Handeln	DEGIB- Demokratie und Gleichstellung im Betrieb	Das Projekt Demokratie und Gleichstellung im Betrieb (DEGIB) wird gemeinsam mit der EAF – Diversity in Leadership umgesetzt. In verschiedenen Modulen werden Mitarbeitende zu Demokratielots*innen ausgebildet. Diese unterstützen im betrieblichen Alltag demokratische Kultur, stärken Teilhabe und wirken diskriminierenden, respektlosen oder ausgrenzenden Verhaltensweisen entgegen. Das Projekt bietet auch die Möglichkeit eines überbetrieblichen Austausches mit anderen teilnehmenden Organisationen.
	Diversitätsbericht	2024 wurde der erste Diversitätsbericht erstellt. Seitdem wird jährlich ein Bericht veröffentlicht. Der Bericht greift die vier Handlungsfelder der Diversitätsstrategie auf. Er ist wirkungsorientiert aufgestellt und an den Social Reporting Standard angelehnt. Bei einem Online-Termin wird der Bericht stets allen interessierten Mitarbeitenden vorgestellt. Mit diesem Dokument liegt der dritte Bericht vor.
	Beteiligung an der Vielfaltswocche von kommunalen Arbeitgebenden	2025 und 2026 wurde dies wieder gemeinsam umgesetzt. Es konnten in beiden Jahren neue Partner*innen gewonnen werden. 2026 dabei waren: BVG, BSR, Berliner Feuerwehr, Berliner Wasserbetriebe, bew-Berliner Energie und Wärme, Gasag, Messe Berlin und Flughafen BER. Schwerpunkt 2026 ist das Thema Rassismus. Es finden insgesamt zehn Angebote statt, vom Workshop zur Resilienzbildung für von Rassismus betroffene bis zur dekolonialen Stadtführung. Das stW bietet eine Onlineveranstaltung zum Thema Gesundheitsfolgen von Rassismus an. Im Netzwerk der Partnerorganisationen sind die Mehrzahl der Diversitätsbeauftragten weiß. Im Vorfeld zum Diversity Day nehmen sie zur Reflexion gemeinsam an einem Workshop zu Critical Whiteness teil. Ein Video zur Bewerbung der Aktionswoche wurde von der Unternehmenskommunikation erstellt. Hier berichten Mitarbeitende von ihrer



	Erfahrung bei der Teilnahme 2025. (Verfügbar auf Beekeeper: https://stw-berlin.de.beekeeper.io/posts/7468112)
Aktionen zum Berlin Pride Month	<p>In den Vorjahren wurde eine Regenbogenflagge am Standort Hardenbergstraße aufgestellt. Diese Aktion konnte ausgeweitet werden</p> <p>Die Regenbogenfahnen wurden 2025 an folgenden Standorten gehisst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mensa FU II • Mensa TU Hardenbergstraße • HU Süd
Beratungen	Im Berichtszeitraum haben fünfzehn Beratungen stattgefunden. Davon sechs zu externen Beschwerden, u.a. mit externen Personen und Führungskräften. Aus den Beratungen ist ein Workshop für eine Kita entstanden.
Diversity Get-together	Im Rahmen des seit 2024 etablierten Formats „Diversity Get-together“ werden Beschäftigte darin bestärkt, eigene Initiativen wie Netzwerke oder Arbeitsgruppen zu Diversitätsthemen aufzubauen. Im Berichtszeitraum kamen interessierte Mitarbeitende zu zwei Treffen zusammen. Die Teilnehmenden möchten gemeinsam Ideen entwickeln, um Diversität aktiv zu fördern, und zugleich einen geschützten Raum schaffen, in dem persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung geteilt und gegenseitige Unterstützung ermöglicht wird. Für die Umsetzung eigener Ideen wurde 2025 ein Budget zur Verfügung gestellt.
Netzwerkarbeit	<p>Zur besseren Verankerung von Diversitätsthemen innerhalb der Organisation suchte die Diversitätsbeauftragte gezielt den Austausch mit unterschiedlichen Gremien, Fachbereichen und zuständigen Ansprechpersonen. Durch Gespräche mit Führungskräften wurden gemeinsame Berührungspunkte herausgearbeitet und zentrale Aspekte sowie Herausforderungen im Kontext von Diversität thematisiert.</p> <p>Im Berichtszeitraum haben insgesamt 40 solcher Termine stattgefunden. Darüber hinaus finden mit der internen Kommunikation regelmäßige Austausche circa alle zwei Monate statt.</p> <p>Externe Vernetzung: Das studierendenWERK BERLIN ist mit anderen Organisationen des öffentlichen Rechts, gemeinnützigen Organisationen und der freien Wirtschaft im Austausch rund um das Thema Diversität. Ziel der Netzwerkarbeit ist der Erfahrungsaustausch z. B. zu Good Practices und die Nutzung von Synergien. Im Berichtszeitraum haben 18 Vernetzungstreffen mit externen Akteur*innen stattgefunden.</p> <p>Regelmäßige Netzwerktreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Diversity Netzwerktreffen Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (2x jährlich) • Netzwerk mit anderen Organisationen des öffentlichen Rechts (BVG; BSR, Berliner Feuerwehr, Berliner Wasserbetriebe, bew, GASAG; Stromnetz Berlin), anlassbezogener Austausch und



	<p>gemeinsame Treffen circa alle zwei Monate zur Planung des Diversity Day</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch der Ansprechpersonen zu Antisemitismus an den Hochschulen • KAV-Austausche zu diversitätsrelevanten Themen (bspw. Diversity und KI in der Arbeitswelt) <p>Darüber hinaus fanden anlassbezogenen Austausche mit weiteren Akteur*innen, wie beispielsweise mit dem Stadtmuseum Berlin zur Umsetzung des PartMigG statt.</p>
--	---

Zwischenfazit & nächste Schritte

Der jährlich erstellte Diversitätsbericht dient im Rahmen einer fortlaufenden Evaluation dazu, den Stand der Umsetzung der Diversitätsstrategie zu erfassen und zu bewerten. Dabei werden bestehende Schwerpunkte überprüft und bei Bedarf angepasst oder neu ausgerichtet.

Mit dem DEGIB Projekt wurde ein neues Format im Schwerpunkt „Handeln“ gestartet. Das Projekt setzt sich mit Fragen der Partizipation und Teilhabe in der Organisation auseinander und zahlt damit direkt auf Ziele im Handlungsfeld ein. Das Projekt ist 2026 gestartet und läuft in 2027 weiter.

Viele Ressourcen flossen in die interne Vernetzung. Hier ist die Anzahl der Austauschtreffen sehr stark gestiegen (von 15 auf 40), dies liegt auch am aktuellen Projekt zur diskriminierungskritischen Personalakquise. Die Anzahl der Beratungen ist gleich zu der im Vorjahr geblieben.

Durch die enge Zusammenarbeit mit anderen Berliner Versorgungsunternehmen konnte den Mitarbeitenden 2025 und 2026 ein vielseitiges Programm rund um den Diversity Day angeboten werden. Diese Kooperation konnte weiter intensiviert und das Angebot entsprechend ausgebaut werden: In 2026 waren der Flughafen BER und die Messe Berlin neu dabei. Die Kooperation unter dem Motto „Vielfalt hält die Stadt am Laufen“ setzt auch ein wichtiges Signal in der Außenwirkung: Denn ohne Vielfalt läuft in Berlin nichts.

2025 wurde mit einer kurzen Befragung Feedback der Mitarbeitenden zu den Angeboten sowie zu den inhaltlichen Schwerpunkten eingeholt. 50 Personen haben an der Abfrage teilgenommen. Über die Hälfte der teilnehmenden Personen (65 %) kannte die Aktionswoche zum Diversity Day, 88 % haben nicht selbst an einem Angebot teilgenommen. Der häufigste Grund hierfür war: „mangelnde Zeit“ (55 %) gefolgt von „kein Interesse“ (37 %). 6,8 % gaben als Grund für die Nicht-Teilnahme eine mangelnde Freistellung an. Themenwünsche wurden nur einmal angegeben („Rechtsextremismus“). Zum Angebot des studierendenWERKS „Menopause im Job“ wurde ein separates Feedback eingeholt. Die Teilnehmenden bewerteten die Inhalte als für ihre Praxis relevant, mit durchschnittlich 4,75 von 5 Punkten. Auch die Fachkompetenz und die methodische Umsetzung wurden überwiegend positiv bewertet.

Die Kooperation im Rahmen des Diversity Day ist sehr erfolgreich. Die Befragung zeigt, dass es grundsätzliches Interesse an den Angeboten gibt und diese auch wahrgenommen werden.

Um die Bekanntheit zu verbessern wurde für 2026 ein Video zur Bewerbung des Aktionstages erstellt. Über die Hälfte der teilnehmenden Personen gaben an, aufgrund von mangelnder Zeit nicht an einem Angebot teilgenommen zu haben. Dies kann mit einer großen Arbeitsdichte zusammenhängen.

Für 2026 sollten wieder persönliche Vor-Ort Besuche in den Mensen und Kitas durchgeführt werden. Dabei soll nach Bedarf ein spezifisches Schwerpunktthema gewählt werden. Bis Mai 2026 wurden diese noch nicht umgesetzt. Aufgrund der anstehenden Vertretungssituation, sollten diese sinnvollerweise auf das zweite Halbjahr 2026 gelegt werden.

Das Diversity Get-together wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. Um die Umsetzung für eigene Aktionen zu ermöglichen wurde dem Netzwerk 2025 ein Budget zur Verfügung gestellt. Das Budget wurde vom Netzwerk nicht verwendet und konnte entsprechend 2026 nicht mehr angeboten werden. Grundsätzlich läuft die Etablierung des Netzwerks langsam. In dem Verteiler der Interessierten befinden sich mehr Personen, als tatsächlich zu den Treffen kommen. Eine Herausforderung stellt oft die gemeinsame Terminfindung dar. Die Bewerbung über die neue Mitarbeitenden-App Beekeeper hat keine weiteren Beteiligten gebracht. Das Get-together wird über die Diversitätsbeauftragte koordiniert, Inhalte und mögliche Aktionen werden durch die Beteiligten gesteuert. Die Treffen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Um die Fortführung und Stärkung des Get-together zu einem dauerhaften Netzwerk zu ermöglichen braucht es ein stärkeres Ownership durch die Mitarbeitenden.

Die Flaggenaktion zum Pride Month- Flaggenaktion konnte ausgeweitet werden. Am Infopoint der Hardenbergstraße wurde im Anschluss entschieden, eine Flagge dauerhaft aufzustellen. Dies ist ein schöner nachhaltiger Erfolg der Aktion. Der Infopoint ist ein wichtiger Anlaufpunkt für Studierende und zentral im TU Mensa Gebäude platziert. Leider wurde 2024 auch eine aufgestellte Flagge gestohlen, dies wurde zur Anzeige gebracht. 2026 wird die Flaggenaktion ausgeweitet und zusätzlich ein gemeinsames Boot mit den Berliner Wasserbetrieben und dem LSVD – Verband Queere Vielfalt beim CSD auf der Spree organisiert. Auf die Ankündigung des gemeinsamen Bootes gab es positives Feedback von Mitarbeitenden.

Gesamteinschätzung und Ausblick

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Maßnahmen realisiert, darunter auch eine Reihe neu entwickelter Formate. Dabei konnten alle Dimensionen der Diversitätskompetenz – Wollen, Wissen, Können und Handeln – berücksichtigt werden. Zudem wurden Beschäftigte aus sämtlichen Abteilungen einbezogen und erreicht.

Eine klare Trennung der Diversitätsmaßnahmen entlang der Bausteine Wissen, Wollen, Können und Handeln erweist sich in der praktischen Umsetzung als nur eingeschränkt möglich, da die Bausteine inhaltlich vielfach ineinandergreifen. Insbesondere im Hinblick auf die in der Strategie definierten Ziele und Schwerpunkte zeigen sich Überschneidungen und Wechselwirkungen. Vor diesem Hintergrund sollte bei einer Überarbeitung bzw. Neuarbeitung der Strategie geprüft werden, inwiefern diese sowie der Aufbau des Berichts angepasst werden können, um diese Zusammenhänge besser abzubilden.

Insgesamt gibt es verstärkt Rückmeldungen und Ideen von Mitarbeitenden und Führungskräften, welche in die Erstellung der Maßnahmen einfließen. Dies zählt auf die Ziele im Bereich Können und Handeln ein. Hierzu heißt es in der Diversitätsstrategie: „Führungskräfte sind bereichsübergreifend für den Umgang mit Fällen von Diskriminierung sensibilisiert und werden proaktiv und prozessunterstützend tätig, wenn Sie involviert werden.“ (Können) und „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.“ (Handeln). Beispiele sind die durch die Diversitätsbeauftragte angebotenen Workshops für die Bestandsbetreuer*innen oder das Modellprojekt Safer Space.

Bemühungen um Diversität und Antidiskriminierung werden auch im Außenauftritt verstärkt wahrnehmbar, dazu tragen beispielsweise die Aktionen zum Pride Month oder Diversity Day bei. Im Recruiting ist geplant, Vielfalt ebenfalls als einen zentralen Punkt auf der neuen Karrierewebsite zu platzieren.

Vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und der Zunahme antidemokratischer und vielfaltsgefährdender Einstellungen kommt dem studierendenWERK als Arbeitgeberin eine wichtige Verantwortung zu. Das DEGIB Projekt nimmt diese Herausforderung auf.

Ein Bewusstsein für Diversität als zentrales Zukunftsthema ist nicht bei allen Mitarbeitenden und Führungskräften gleichermaßen ausgeprägt. Dies kann dazu führen, dass die Relevanz von Diversitätsarbeit unterschiedlich eingeschätzt oder ihr Stellenwert im Arbeitsalltag nicht durchgängig erkannt wird: Das zeigt sich zum Beispiel in der Arbeit zur diskriminierungskritischen Personalakquise. Teilnehmende für das Projekt zu finden gestaltete sich schwierig. Auch der Personalrat zog seine Teilnahme nach einiger Zeit zurück. Dies wird als ein kritisches Signal für die Zusammenarbeit und das Projekt eingestuft. Die aktuelle Umsetzung gemeinsam mit dem Recruiting funktioniert dennoch gut.

Die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund im studierendenWERK wird in den kommenden Jahren ein wichtiges Thema bleiben, auch über das Recruiting hinaus. Hierzu soll 2026 – ungeachtet der politischen Entscheidungen zur Fortführung des PartMigG ein entsprechender Förderplan entwickelt.

Um die Angebote der Diversitätsarbeit bekannter zu machen, wurde vermehrt die neue Mitarbeitenden-App Beekeeper genutzt. Hier sind circa 200 Personen angemeldet, darunter auch Mitarbeitende aus den Mensen. Eine Auswertung der Lesenden nach einzelnen Abteilungen lässt sich nicht vornehmen. Positiv zu bewerten ist, dass die App vereinzelt auch schon genutzt wurde, um direkt auf die Diversitätsbeauftragte mit Anliegen zuzugehen.

Im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Familie konnten die bestehenden Angebote weiter gut umgesetzt und teils verbessert werden. Das Thema Pflege traf dabei einen großen Bedarf bei den Mitarbeitenden. Hier soll es auch in den kommenden Jahren immer wieder Angebote geben, um dem demographischen Wandel Rechnung zu tragen.

Bestimmte strukturelle Herausforderungen wie die Erreichbarkeit von Mitarbeitenden ohne PC Arbeitsplatz bestehen auch weiterhin, die Mitarbeitenden-App konnte bisher diese noch nicht lösen. Sie ist allerdings auch erst weniger als ein Jahr im Einsatz.

Alles in allem entwickelt sich das studierendenWERK in eine positive Richtung. Die Vielfalt an Angeboten rund um Diversität nimmt zu, und auch die Sichtbarkeit dieser Themen wächst kontinuierlich. Gleichzeitig wird deutlich, dass Diversitätsarbeit kein kurzfristiges Vorhaben ist, sondern ein langfristiger Prozess. Insofern wird im laufenden Jahr besonders die Auswirkung des vorübergehenden personellen Wechsels auf die Kontinuität der Angebotswahrnehmung zu beobachten sein.