DIVERSITÄTS BERICHT

2023

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

studierenden WERK BERLIN

Diversitätsbericht 2023

Inhalt

Gegenstand des Berichts 2

Einleitung 2

Gesellschaftliche Herausforderung 2

Lösungsansatz 3

Diversitätsstrategie des stW 3

Ressourcen, Leistungen, intendierte Wirkungen 4

Wollen- Diversität braucht Haltung 5

Wissen – Diversität braucht Kenntnis 7

Können- Diversität braucht Fähigkeiten 9

Handeln-Diversität braucht Aktion 10

Gesamteinschätzung und Ausblick 12

Gegenstand des Berichts

Der vorliegende neu entwickelte Diversitätsbericht gibt einen Überblick zu den eingesetzten Ressourcen und erbrachten Leistungen sowie den intendierten Wirkungen der Diversitätsarbeit im studierendenWERK BERLIN im Kalenderjahr 2023. Die Berichtsform orientiert sich grob am Social Reporting Standard.

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: Diversitätsbeauftragte Lea Winnig, vielfalt@stw.berlin

Einleitung

Das studierendenWERK BERLIN ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Es hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes Berlin und den Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft die Studierenden und andere in (Schul-) Ausbildung befindliche Gruppen sowie Kinder auf sozialem, gesundheitlichem, kulturellem und wirtschaftlichem Gebiet zu fördern.

Vision: 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.

Ansatz: Im Sinne dieses 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 zu erzeugen, ist gemeinsame Aufgabe von Studierenden, Verwaltungsrat, Geschäftsführung, Führungskräften, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den betrieblichen Interessenvertretungen. Das studierendenWERK BERLIN berücksichtigt in allen Bereichen seiner Aufgabenerfüllung den Umwelt- und Gesundheitsschutz.

Gesellschaftliche Herausforderung

Für ein erfolgreich abgeschlossenes Studium braucht es mehr als nur gute Noten. Studierende benötigen finanzielle und soziale Absicherung. Nicht alle verfügen über Unterstützungsnetzwerke durch Familie oder Freunde. Dazu kommt, dass viele Menschen nicht an dem Ort studieren, an dem sie aufgewachsen sind und ihnen deshalb der direkte Zugang zu diesen Netzwerken fehlt. Dies ist in Berlin häufig der Fall. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und bestehende Ungleichheiten wirken sich auf die Chancen eines erfolgreichen Studiums aus. So stellt das Deutsche Studierendenwerk eine soziale Polarisierung bei der Finanzierung des Studiums fest.[1] Als Folge der Corona-Pandemie befänden sich die Studierenden

[1] Grob, Stefan: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche Lage der Studierenden. Verfügbar unter: https://www.studierendenwerke.de/themen/hochschulpolitik/sozialerhebung#:~:text=Die%2022.,Befragung%20%22Die%20Studierendenbefragung%22%20teil. [Zugriff: 13.05.2024]

außerdem in einer Mental-Health Krise.[2] Deutschlandweit haben 16% der Studierenden chronische Krankheiten oder Beeinträchtigungen.

Mit knapp 197.000 Studierenden ist Berlin bei weitem der größte deutsche Universitätsstandort. Hier kommen fast 24 % der Studierenden aus dem Ausland; 51,7% der Studierenden in Berlin sind Frauen.[3] Der Anteil von Studierenden mit Kind beträgt 9 %. 70 % der Studierenden in Berlin sind erwerbstätig.[4] Diese Zahlen zeigen schon: Die Studierendenschaft ist sehr divers und hat entsprechend unterschiedliche Bedarfe und Anforderungen an Unterstützungsangeboten. Hier setzt das studierendenWERK BERLIN mit seiner Arbeit an.

Lösungsansatz

Die Hauptaufgabe des studierendenWERKs BERLIN ist es, mit sozialen Dienstleistungen gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Menschen in Berlin erfolgreich studieren können. Zu den Angeboten der Daseinsvorsorge für Studierenden in Berlin gehören u. a. ausgewogene moderne Verpflegung, günstiges Wohnen, psychologische und soziale Beratung, Studienfinanzierung, Kinderbetreuung und ein studentisches Kulturprogramm. Im studierendenWERK BERLIN sind 1070 Mitarbeitende beschäftigt. Um den Ansprüchen und Bedarfen der Zielgruppe gerecht zu werden, ist dabei eine diversitätssensible Gestaltung der Angebote unerlässlich. Nur so erfüllen wir unseren gesellschaftlichen Zweck. Auch die Gesetzeslage verpflichtet öffentliche Institutionen wie das studierendenWERK BERLIN dazu, sich proaktiv mit Diversität und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Wichtige gesetzliche Grundlagen für die Diversitätsarbeit sind z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst (LGG), das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Berlin und das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (Partizipationsgesetz- PartMigG). Wie genau diese umgesetzt werden und was über die rein gesetzlichen Anforderungen hinaus noch benötigt wird, muss jeweils in den einzelnen Organisationen bedarfsorientiert erarbeitet werden. Dazu hat das studierendenWERK BERLIN eine eigene Diversitätsstrategie entwickelt.

Diversitätsstrategie des stW

Das studierendenWERK BERLIN hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden zu fördern, um eine diversitätssensible Daseinsvorsorge für Studierende zu ermöglichen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, hat das studierendenWERK BERLIN eine Diversitätsstrategie entwickelt. Diese wurde im Mai 2023 fertiggestellt und veröffentlicht. Die Diversitätsstrategie ist das Ergebnis einer Analyse der bisherigen Diversitätskompetenz des studierendenWERKs BERLIN auf drei Ebenen: Der Auswertung von Personal-Kennzahlen, dem Führen strukturierter Interviews mit 40 Führungskräften und den

[2] ebenda.
[3] Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2024 (Auslandszahlen Stand 2022)
[4] Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. Verfügbar unter: https://www.studierendenwerke.de/fileadmin/api/files/Soz22_Hauptbericht.pdf [Zugriff: 13.05.2024]

Personalvertretungsgremien, sowie einer Mitarbeitendenbefragung mit einer Rücklaufquote von 39% aller Beschäftigten.

Wirkungslogik

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

Zielgruppe(n)

Direkte Zielgruppe sind die insgesamt 1070 Mitarbeitenden. Aus der Gruppe der Mitarbeitenden können Führungskräfte noch einmal als spezielle Zielgruppe benannt werden. Indirekte Zielgruppe der Diversitätsarbeit sind die Studierenden. Die Maßnahmen im Rahmen der Diversitätsstrategie richten sich vorrangig an die Mitarbeitenden.

Intendierte Wirkungen Das Ziel der Diversitätsarbeit ist der Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung und die Förderung marginalisierter Gruppen. Aktuell liegt der Fokus auf der Förderung der Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden.

Die Diversitätskompetenz[5] setzt sich dabei zusammen aus…

… 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

Das studierendenWERK BERLIN hat in 2022 die Stelle „Diversitätsbeauftragte*r" geschaffen. Die Stelle ist seit März 2022 besetzt. Durch einen Mitarbeitendenwechsel standen in diesem Jahr nicht durchgängig die geplanten personellen Kapazitäten zur Verfügung. Neben dem/der Diversitätsbeauftragte*n haben auch weitere Mitarbeitende sich für den Themenbereich Diversität engagiert. Es gab z. B. eine Zusammenarbeit zu verschiedenen Veranstaltungen mit dem Bereich Kultur. Neben Personalkosten wurden auch Sach-, Honorar- und Veranstaltungskosten investiert. Mit den Honorarmitteln wurden externe Expert*innen für die Durchführung von Fortbildungen/Workshops beauftragt. Zu den Sachkosten gehörten u. a. Druckkosten für Poster.

Die folgende Tabelle gibt einen stichpunktartigen Überblick über die angestrebten Ziele (Wirkungen) sowie die dafür in 2023 erbrachten Leistungen (Output).

[5] 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 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

Überblick: Intendierte Wirkungen und Leistungen

		Intendierte Wirkungen	Leistungen (Output)
Diversitätskompetenz	Wollen	Zielgruppenorientierung Diversität als Bereicherung verstehen	• Beitritt Charta der Vielfalt • Erarbeitung Diversitätsstrategie • Frauenförderplan • Angebote Vereinbarkeit Beruf und Familie
	Wissen	Gemeinsames Verständnis & Vokabular Privilegien/Marginalisierung reflektieren	• E-Learning TINA Personen • Workshop-Reihe Diversität im Arbeitsalltag • Diversitätskalender • Informationen Regenbogenfamilien • Genderneutraler Zeugnisleitfaden
	Können	Beschwerde-/Informationsstrukturen Methoden der Antidiskriminierung	• Erarbeitung Konzept Safer Spaces • Vorlage Konfliktprotokoll
	Handeln	Aktionen ermöglichen Mitarbeitenden Partizipation und machen Diversität sichtbar Dynamische Evaluation Weiterbildung als Teil des Arbeitsalltag	• Gemeinsames Fastenbrechen • STI-Testung • Aktionen zum Berlin Pride Month • Sprechstunde & mobile Beratung • Netzwerkarbeit

Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine von Diversitätskompetenz, Wirkungsziele und die entsprechenden Leistungen dargestellt.

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)	Beschreibung
Wollen	Beitritt Charta der Vielfalt	Zum Diversity Day im Mai 2023 hat das studierendenWERK BERLIN die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Implementierung von Diversität in all unseren Arbeitsbereichen wird die Haltung und das Bekenntnis der Geschäftsleitung nach innen und außen klar kommuniziert. Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgebendeninitiative, die öffentliche Institutionen und die freie Wirtschaft vereint.

		Sie bietet ein starkes Netzwerk und Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches (Good Practice).
	Erarbeitung Diversitätsstrategie	Im Mai 2023 wurde die neue Diversitätsstrategie fertiggestellt und allen interessierten Mitarbeitenden in einem Online-Termin vorgestellt. An dem Termin haben 65 Personen teilgenommen. Zur Erstellung der Strategie wurden folgende Leistungen erbracht: • Auswertung Personalkennzahlen • Mitarbeitenden Befragung, • Strukturierte Interviews mit 40 Führungskräften 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.
	Frauenförderplan	Der Frauenanteil liegt im studierendenWERK BERLIN bei 70,9 %. In einzelnen Funktionen oder Entgeltgruppen gibt es noch Unterrepräsentanzen. Das studierendenWERK BERLIN verfügt über einen Frauenförderplan mit der Laufzeit 2020-2025. Die Umsetzung geschieht laufend. Zu den Maßnahmen gehören u. a. entsprechende Gestaltung von Stellenausschreibungen, Interessenbekundungsverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen. Eine genaue Übersicht gibt der Bericht zum Frauenförderplan.
	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Um Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, hat das studierendenWERK BERLIN ein Handlungsprogramm entwickelt. Es bietet seinen Mitarbeitenden u. a. Gleitzeit, Teilzeitmodelle, Sabbaticals und mobiles Arbeiten an. Außerdem gibt es Informationen und Beratung durch eine geschulte Sozialarbeiterin z.B. zum Thema Pflegende Angehörige. Das studierendenWERK BERLIN ist mit Qualitätssiegel audit beruf und familie ausgezeichnet. Folgende Leistungen wurden erbracht: • Baby-Willkommenspaket • Kindernotfallbetreuung • Individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebote • Pflegemappe • Elternmappe • Handreichung zur Unterstützung von Führungskräften • Weihnachtsbäckerei Die Kindernotfallbetreuung wurde 2023 insgesamt fünf Mal in Anspruch genommen. Es fanden 14 individuelle Beratungsgespräche statt. 10 Willkommenspakete an neue Eltern wurden verschickt. Die Pakete enthalten Informationen rund um die Elternschaft und kleine Aufmerksamkeiten für das Kind. An der Weihnachtsbäckerei haben 20 Kinder und 15 Erwachsene teilgenommen.

Nächste Schritte

Die meisten der oben dargestellten Leistungen sind dauerhafte Maßnahmen, die stetige Umsetzung erfordern. Die Strategien wie der Frauenförderplan oder das Handlungsprogramm Vereinbarkeit Beruf und Familie bieten dabei einen übergeordneten Rahmen für die Umsetzung der verschiedenen Einzelmaßnahmen. Diese können je nach Bedarfen überarbeitet, angepasst oder ergänzt werden. Mit der entwickelten Diversitätsstrategie wurde ein grober Fahrplan für die kommenden fünf Jahre erstellt. Ihre Umsetzung wurde in 2023 bereits begonnen und wird entsprechend weiter fortgeführt.

Ein Schwerpunkt im Handlungsfeld „Wollen (Haltung)" wird 2024 das Thema Demokratie und Diversität sowie die entsprechende Positionierung der Organisation.

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	**E-Learning**	Im Rahmen eines Mentoring-Projekts mit Studierenden der Humboldt Universität Berlin wurde ein E-Learning zum Thema „TINA-Personen" (trans*, inter*, nicht-binär, agender*) entwickelt. Die Online-Schulung macht eine nachhaltige Wissensbasis zur Differenzierung von Geschlechtsidentitäten erlebbar. Sie ist allen Mitarbeitenden dauerhaft zugänglich, die Teilnahme ist freiwillig.
	Zeugnisleitfaden genderneutrale Sprache	Da es bisher nur weibliche und männliche Vorlagen gab, wurde eine genderneutrale Version des Zeugnisleitfaden entwickelt und den Mitarbeitenden im Personalmanagement zur Verfügung gestellt.
	Diversitätskalender	Das Format Diversitätskalender ist eine niedrigschwellige und unterhaltsame Informationsmöglichkeit. Der Kalender enthält interessante Feste, Feier-, Gedenk-und Aktionstage aus verschiedenen Ländern, Kulturen und Religionen. Dabei werden alle Diversitätsdimensionen aufgegriffen. In 2023 wurden 12 Ausgaben des monatlichen Kalenders an alle Mitarbeitenden per E-Mail versendet. Zusätzlich wird der Kalender in Standorten, an denen viele Menschen ohne PC-Arbeitsplatz arbeiten, in Papierform ausgehangen.
	Regenbogenfamilien	Informationen zu Bedarfen und Unterstützungsmöglichkeiten von Regenbogenfamilien wurden zusammengestellt und auf der Mitarbeitendenwebsite veröffentlicht. In Kooperation mit dem Regenbogenfamilienzentrum wurde ein Video erstellt, das über die besonderen Bedarfe von Regenbogenfamilien informiert.
	Workshop-Reihe	Eine Workshop-Reihe zum Thema „Diversitätssensible Kommunikation mit Studierenden" für Mitarbeitende mit Zielgruppenkontakt wurde angeboten. Inhalte der Workshops waren: • Vermittlung von Wissen zu: Begriff Diversität, Geschichte und Hintergrund, rechtliche Aspekte, Diversitätsdimensionen, • Reflexion der eigenen Haltung: Konstruktion von Normalität, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung, eigene Positionierung und Betroffenheit • Transfer in die berufliche Praxis: Fallarbeit, Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen Es waren 11 Workshops geplant, wovon 10 umgesetzt werden konnten. An den Workshops haben

		insgesamt 120 Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen teilgenommen.

Nächste Schritte

Der Wissenstand der Mitarbeitenden ist unterschiedlich. Wissen aktuell zu halten und zu verfestigen ist ein kontinuierlicher Prozess. Entsprechend ist der Baustein Fortbildungen/Schulungen auch in den kommenden Jahren ein wichtiger Bestandteil der Diversitätsarbeit. Dabei sind zwei Schwerpunkte für 2024 bereits absehbar: Das Selbstbestimmungsgesetz und das Partizipations- und Migrationsgesetz (PartMigG). Im April 2024 hat der Bundestag das Selbstbestimmungsgesetz beschlossen. Zu den neuen Reglungen wird eine Online-Schulung/Web Based Training entwickelt. Zur Umsetzung des PartMigG sind folgende Schritte vorgesehen: freiwillige und anonyme Befragung der Beschäftigten bzgl. des Migrationshintergrundes, Entwicklung von Schulungen/Web Based Trainings zur Gesetzeslage und Förderung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz. Die Befragung soll 2024 vorbereitet und 2025 umgesetzt werden.

Können- Diversität braucht Fähigkeiten

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

Erbrachte Leistungen

	Leistungen (Output)	Beschreibung
Können	**Konzept Safer Space**	Gemeinsam mit der psychologisch-psychotherapeutischen Beratungsstelle wurde ein Konzept für das Pilotprojekt „Safer Space“ entwickelt. Ziel ist es 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.
	Vorlage Konfliktprotokoll	Die Vorlage unterstützt dabei, einen Konflikt schriftlich festzuhalten, damit alle Beteiligten auf demselben Stand gehalten werden. Die beschwerdeführende Person kann dabei entscheiden, wem das Protokoll zugänglich gemacht wird und wie lange dies aufgehoben wird.

Nächste Schritte

2024 wird das Pilotprojekt Safer Space erstmals umgesetzt. Dazu gehört die Erstellung einer entsprechenden Unterseite auf der Website mit einem Beschwerdeformular und die Kommunikation des neuen Angebots.

Eine Übersicht über vorhandene Anlauf- und Beschwerdestellen in der Organisation wird erarbeitet, mit den entsprechenden Stellen abgestimmt und veröffentlicht.

Die Unterseite der Diversitätsbeauftragten auf der Mitarbeitendenwebsite wird überarbeitet und mit weiteren Informationen zu wichtigen Gesetzen etc. ergänzt. Die Möglichkeit einer anonymen Rückmeldung für Mitarbeitende wird geschaffen.

Mitarbeitende werden dabei unterstützt, eigene Netzwerke oder Arbeitsgruppen rund um das Thema Diversität zu gründen. 2024 wird ein erstes Austauschformat dazu angeboten.

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 Mitarbeitenden Partizipation und machen Diversität im studierendenWERK sichtbar.

Erbrachte Leistungen

	Leistungen (Output)	Beschreibung
Handeln	**Fastenbrechen**	In Zusammenarbeit mit dem Bereich Kultur wurde 2023 eine Veranstaltung zum gemeinsamen Fastenbrechen für Mitarbeitende und Studierende angeboten. Die Veranstaltung setzte ein inklusives Zeichen, sie wurde sehr gut angenommen. Vor Ort gab es einen Kennenlern-Tisch, live Musik, einen Kurzvortrag vom House of One zum Ramadan und ein vegetarisches Buffet. 149 Personen haben an der Veranstaltung teilgenommen, davon waren 29 Mitarbeitende.
	STI Test Aktion	Das studierendenWERK BERLIN hat im Rahmen des Europäischen Diversity Month gemeinsame Veranstaltungen für Mitarbeitende und Studierende angeboten. Dazu gehörte eine Beratungs- und Testaktion zum Thema sexuelle Gesundheit. Sexuelle Gesundheit, also Themen wie z. B. sexuell übertragbare Infektionen und Empfängnisverhütung, sind in unserer Gesellschaft häufig ein Tabuthema. Das Wissen darum, wie man Infektionen vermeiden bzw. behandeln kann, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Gesundheit und sollte nicht aus Scham vermieden werden. Aufklärung und Beratung kann zudem zum Abbau von Diskriminierung beitragen. In Kooperation mit dem Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung hat das studierendenWERK BERLIN im Mai 2023 eine anonyme und kostenfreie Beratung auf Englisch oder Deutsch zu sexuell übertragbaren Infektionen und eine HIV-Testung angeboten. Die Veranstaltung

		wurde sehr gut angenommen. Insgesamt konnten an dem Tag 54 Personen einzeln beraten und weitere 250 Menschen am Aktionsstand informiert werden.
	Aktionen zum Berlin Pride Month	Für Mitarbeitende wurde eine Online-Schulung zum Thema TINA* Personen angeboten. Außerdem wurde in Kooperation mit dem Regenbogenfamilienzentrum über die besonderen Bedarfe von Regenbogenfamilien informiert. Die Regenbogenfahne wurde in der Hardenbergstraße gehisst.
	Beratungen und Sprechstunde	Eine persönliche Sprechstunde zu Diversitätsthemen wurde ab Mai 2022 zunächst wöchentlich in der Hardenbergstraße angeboten. Da die Mitarbeitenden auf verschiedene Standorte verteilt sind, ist es nicht für alle einfach möglich, während der Arbeitszeiten in die Hardenbergstraße zu kommen. Entsprechend wurde das Konzept der Sprechstunde weiterentwickelt und ein Modellprojekt zur mobilen Sprechstunde in den Mensen und Kitas gestartet. In 2023 haben 8 Beratungen stattgefunden, davon 5 zu Anfragen von Mitarbeitenden, 2 von Fachkräften/Teams und eine zu einer externen Beschwerde. Aus den Beratungen sind 1 Kurzworkshop und 1 Strukturgespräch sowie 1 Leitfaden entstanden.
	Netzwerkarbeit	Interne Vernetzung: Um diversitätsrelevante Angebote im Kollegiumskreis bekannter zu machen, besuchte der/die Diversitätsbeauftragte*r verschiedene Gremien, Abteilungen und Beauftragte. In den Gesprächen wurden Schnittmengen der Arbeitsbereiche identifiziert und relevante Fragen aus dem Diversitätsbereich erläutert. 2023 haben insgesamt 12 solcher Termine stattgefunden. 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 Practice und die Nutzung von Synergien. Regelmäßige Netzwerktreffen 2023: • 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), anlassbezogener Austausch und gemeinsame Treffen circa alle zwei Monate • KAV Austausche zu diversitätsrelevanten Themen (bspw. Part-MigG) • Teilnahme am Buisness Meet Up Diversity Allies Darüber hinaus haben anlassbezogen Austausche, beispielsweise zu Kooperationen, mit weiteren Akteur*innen wie: Studierendenwerke, Akteur*innen aus dem Gesundheitsbereich (STI-Testing), Senatsverwaltung und Hochschulen stattgefunden. 2023 haben insgesamt 13 Vernetzungstermine mit externen Akteur*innen stattgefunden.

Nächste Schritte

Das begonnene Modellprojekt mobile Sprechstunde wird 2024 fortgeführt. Ziel ist es, allen Standorten der Mensen und Kitas einen Termin anzubieten. Es wird eine Übersicht zu Themen der Beratung sowie eine Sammlung guter Beispiele erstellt.

Die individuelle Beratung von Mitarbeitenden und Teams nach Bedarf wird fortgeführt.

Eine weitere gemeinsame Veranstaltung für Studierende und Mitarbeitende wie beispielsweise das Fastenbrechen ist geplant.

Bestehende Kooperationen und Netzwerke werden gestärkt und erweitert. 2024 wird das studierendenWERK BERLIN gemeinsam mit anderen Organisationen des öffentlichen Rechts eine Aktion zum Diversity Day anbieten.

2025 liegt der Schwerpunkt auf dem Thema Personalakquise. Ein entsprechendes Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Recruiting, der Unternehmenskommunikation und ggfs. weiteren Abteilungen umgesetzt. Das BQN -Zentrum für Diversitätskompetenz wird den Prozess begleitend beraten.

Gesamteinschätzung und Ausblick

Mit der Diversitätsstrategie hat das studierendenWERK BERLIN einen Rahmen für eine strukturierte und ganzheitliche Diversitätsarbeit geschaffen. Bezüglich der Umsetzung befindet sich das studierendenWERK BERLIN auf einem guten Weg. 2023 konnten trotz des Wechsels auf der Stelle Diversitätsbeauftragte*r bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt werden. Dabei wurden alle Bausteine der Diversitätskompetenz (Wollen, Wissen, Können, Handeln) adressiert. Mitarbeitende aus allen Abteilungen wurden erreicht.

Eine wichtige Aufgabe war 2023 die Arbeit an einem gemeinsamen Diversitätsverständnis und entsprechendem Vokabular. Die neue Diversitätsstrategie, verschiedene Fortbildungs- und Austauschformate zahlen als Maßnahmen auf dieses Ziel ein. Auch in den kommenden Jahren wird dies eine wichtige Aufgabe bleiben. Dabei wird es darum gehen, sowohl neuen Mitarbeitenden ein Angebot zu machen als auch die Festigung des bestehenden Wissens zu fördern.

Eine besondere Herausforderung in der Angebotsgestaltung sind die unterschiedlichen Arbeitsstrukturen in den verschiedenen Abteilungen sowie die dezentralen Standorte. In den Mensen und Kitas arbeiten viele Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz. Zudem ist es aufgrund der Arbeitsorganisation vor Ort nicht einfach, Zeitfenster zu finden, in den alle Mitarbeitenden verfügbar sind. Modellprojekte wie die mobile Sprechstunde versuchen diesen Herausforderungen zu begegnen. Auch künftig ist es wichtig, individuelle Angebote für einzelne Abteilungen zu gestalten.

Durch die Stelle „Diversitätsbeauftragte*r" sowie die neu entwickelte Strategie ist der Themenbereich Diversität strukturell im Unternehmen abgebildet. Es ist davon auszugehen, dass die individuellen Anfragen an die Diversitätsbeauftragte von Teams, Führungskräften und Mitarbeitenden mit der Bekanntheit des Angebots steigen wird.

Bewährte Maßnahmen wie der Frauenförderplan, Angebote zur Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie die Beratung und Netzwerkarbeit sollen kontinuierlich angeboten, ausgebaut und verbessert werden. Auch die Fort- und Weiterbildungsangebote sind ein wesentlicher Baustein der Diversitätsarbeit. Neben diesen wiederkehrenden Angeboten wird es weiter einmalige Veranstaltungen und anlassbezogene Angebote geben.

Da dies der erste Diversitätsbericht ist, ist noch kein Vergleich zum Vorjahr oder Aussagen über entsprechende Veränderungen möglich. Um die Wirkungen der Maßnahmen besser bewerten zu können, ist eine regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden geplant. Zudem soll die Diversitätsarbeit stärker wirkungsorientiert aufgebaut werden, dazu werden entsprechende Indikatoren zur Überprüfung der Arbeit entwickelt. Die geplante jährliche Berichterstattung ermöglicht es im Sinne der Wirkungsorientierung Fortschritte und ggfs. Anpassungsbedarfe der Arbeit besser im Blick zu halten. Sie dient der qualitativen Verbesserung der Angebote.