

# DIVERSITÄTS BERICHT

Mai 2024  
bis Mai 2025

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



## Diversitätsbericht 2024

### Inhalt

Gegenstand des Berichts .....	2
Einleitung.....	2
Gesellschaftliche Herausforderung/Kontext .....	2
Diversitätsstrategie des stW.....	3
Ressourcen, Leistungen, intendierte Wirkungen.....	4
Wollen – Diversität braucht Haltung.....	6
Wissen – Diversität braucht Kenntnis.....	8
Können- Diversität braucht Fähigkeiten .....	11
Handeln – Diversität braucht Aktion .....	13
Gesamteinschätzung und Ausblick.....	17



## Gegenstand des Berichts

Der vorliegende Diversitätsbericht gibt einen Überblick zu den eingesetzten Ressourcen und erbrachten Leistungen sowie den intendierten Wirkungen der Diversitätsarbeit im studierendenWERK BERLIN (stW). Der Berichtszeitraum ist Mai 2024 bis Mai 2025. Grundlegende Informationen zu Vision und Lösungsansatz im Sinne der Wirkungsorientierung finden Sie im Vorjahresbericht.<sup>1</sup>

Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: Lea Winnig (Diversitätsbeauftragte), unter: [vielfalt@stw.berlin](mailto: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.<sup>2</sup>

**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.“<sup>3</sup>

## Gesellschaftliche Herausforderung/Kontext

Die Diversitätsarbeit steht 2024/25 weltweit und auch in Deutschland vor einer Reihe komplexer gesellschaftlicher Herausforderungen. Polarisierungstendenzen, insbesondere im politischen Diskurs, erschweren den konstruktiven Dialog über Vielfalt. Rechtspopulistische Strömungen gewinnen an Einfluss, was die gesellschaftliche Akzeptanz von Diversitätsinitiativen untergräbt. Gleichzeitig führen globale Krisen wie Klimawandel und wirtschaftliche Unsicherheiten zu verstärkten Spannungen innerhalb der Bevölkerung. Engagierte in der Diversitätsarbeit sind zunehmend unter Druck, ihre Arbeit zu rechtfertigen und vor Angriffen zu schützen. Demgegenüber wächst aber auch das Bewusstsein für Vielfalt, insbesondere in jüngeren Generationen, was langfristige Perspektiven für Veränderung eröffnet. Die Herausforderung

---

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

<sup>2</sup> Vgl. Satzung des studierendenWERKs BERLIN vom 29.06.2017, §2 Aufgaben. Einsehbar unter: <https://www.stw.berlin/karriere/unternehmen/satzung.html>

<sup>3</sup> Satzung des studierendenWERKs BERLIN vom 29.06.2017, Präambel. Einsehbar unter: <https://www.stw.berlin/karriere/unternehmen/satzung.html>

bleibt, Brücken zu bauen und gesellschaftlichen Zusammenhalt aktiv zu fördern – trotz zunehmender Widerstände.

Die gesellschaftlichen Spannungen machen Diversitätsarbeit anspruchsvoller – aber auch dringender. Eine Kultur der Offenheit, des Respekts und der gemeinsamen Verantwortung muss gestärkt werden. Nur wenn Diversität intern gelebt wird, kann sie auch authentisch nach außen wirken – hin zu den Studierenden.

## 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 eine Diversitätsstrategie entwickelt. Sie ist auf fünf Jahre angelegt. Alle Maßnahmen im Diversitätsbereich orientieren sich an der entwickelten Strategie und zahlen in ihre Umsetzung ein.

### Wirkungslogik

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

### Zielgruppe(n)

Direkte Zielgruppe sind die insgesamt 1.120 Mitarbeitenden. Aus der Gruppe der Mitarbeitenden können die 98 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<sup>4</sup> 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“).

---

<sup>4</sup> 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.“ Verfügbar unter: [https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/index.php?category=Sen-Fin&issue\\_no=74&issue\\_year=2021&send=1](https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/index.php?category=Sen-Fin&issue_no=74&issue_year=2021&send=1)



## Ressourcen, Leistungen, intendierte Wirkungen

Die Stelle „Diversitätsbeauftragte\*r“ war in 2024 mit einer Teilzeitstelle besetzt. Außerdem haben sich weitere Mitarbeitende für den Themenbereich Diversität, z.B. im Projekt diversitätsorientierte Personalakquise, engagiert. 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. die Anschaffung von Boxen für das Projekt zu Unbewussten Vorurteilen, Druckkosten oder Gewinnen für Verlosungen

Die folgende Tabelle gibt einen stichpunktartigen Überblick über die angestrebten Ziele (Wirkungen) sowie die dafür bereits erbrachten Leistungen (Output). Die Outputs können unterteilt werden in: Dauerhafte/fortlaufende Angebote und einmalige Angebote oder Modellprojekte. Dabei werden dauerhafte Angebote ggfs. entsprechend neuer Bedarfe oder Entwicklungen angepasst. Es werde alle Maßnahmen der letzten Jahre aufgeführt, um einen Überblick zum aktuellen Stand in Bezug auf die Umsetzung der Diversitätsstrategie sichtbar zu machen.

### Überblick: Intendierte Wirkungen und Leistungen

		Intendierte Wirkungen	Leistungen (Output)	Umsetzungstand
Diversitätskompetenz	Wollen	Zielgruppenorientierung	Diversitätsstrategie	Fertiggestellt 2023
		Diversität als Bereicherung verstehen	Frauenförderplan	Aktualisiert im Berichtszeitraum, Umsetzung laufend
			Angebote Vereinbarkeit Beruf und Familie	Audit-Zertifizierung in 2025 beendet, Angebote laufen weiter
	Wissen	Gemeinsames Verständnis & Vokabular	E-Learning TINA*-Personen	Fertiggestellt in 2023
			Diversitätskalender	Fortlaufendes Angebot seit Juni 2022
		Privilegien/Marginalisierung reflektieren	Lunch & Learn zu Diversitätsarbeit und Allyship- Verbündete	Durchgeführt im Berichtszeitraum
			Workshop „Aktiv gegen Rechtspopulismus am Arbeitsplatz“	Durchgeführt im Berichtszeitraum
			Winter-Vielfaltsquiz	Durchgeführt im Berichtszeitraum



	Können		Angebote zu Unbewussten Vorurteile	Angebote im Berichtszeitraum entwickelt und zur Verfügung gestellt, weitere Bekanntmachung in 2025	
			Web Based Training Gesetzliche Grundlagen Diversität	Konzeptentwicklung und Erstellung erster Module im Berichtszeitraum erfolgt, Fertigstellung und Einsatz in zweiter Jahreshälfte 2025	
			Befragung PartMigG	Vorbereitung der Befragung im Berichtszeitraum, Umsetzung erfolgt in zweiter Jahreshälfte 2025	
	Handeln	Beschwerde-/Informationsstrukturen  Methoden der Antidiskriminierung		„Safer Spaces“ in der PBS	Modellprojekt im Berichtszeitraum vorbereitet und in Umsetzung gebracht, läuft 2025 weiter
				Überarbeitung Unterseite Diversität auf Website & Schaffung anonyme Rückmeldemöglichkeit für Mitarbeitende	Fertiggestellt im Berichtszeitraum, laufende Aktualisierung
				Übersicht Anlauf- und Beschwerdestellen	Fertiggestellt im Berichtszeitraum
				Aufbau einer Confluence Seite	Fertiggestellt im Berichtszeitraum, Laufende Aktualisierung
				Projekt diskriminierungskritische Personalakquise	Gestartet im Berichtszeitraum, Umsetzung läuft weiter in 2025
	Handeln	Aktionen ermöglichen Mitarbeitenden Partizipation und machen Diversität sichtbar  Dynamische Evaluation		Beteiligung an der VielfaltsWoche von kommunalen Arbeitgebenden	2x durchgeführt im Berichtszeitraum
				Aktionen zum Berlin Pride Month	Durchgeführt 2024, Juni 2025 erneute Durchführung
			Spiel & Austauschangebote Betriebsausflug	Durchgeführt im Berichtszeitraum	



	Weiterbildung als Teil des Arbeitsalltag	Videos Generationen im stW	Fertiggestellt im Berichtszeitraum
		Mobile Sprechstunde in Mensen / Kitas	Durchgeführt im Berichtszeitraum
		Beratungen	Laufend
		Diversity Get-together	Gestartet im Berichtszeitraum, Weiterführung 2025
		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	Die Organisation 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. Diese zielen darauf ab, die in einzelnen Positionen oder Entgeltgruppen noch vorhandenen Unterrepräsentanzen abzubauen. Eine genaue Übersicht gibt der Bericht zum Frauenförderplan. Dieser wurde 2024 aktualisiert.
	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Um Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, hat das studierendenWERK im Rahmen des Audit beruf und familie 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. Die Bemühungen wurden regelmäßig im audit beruf und familie überprüft.  Folgende Leistungen wurden erbracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baby-Willkommenspaket</li> <li>• Kindernotbetreuung</li> <li>• Individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebote</li> <li>• Pflegemappe</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elternmappe</li> <li>• Handreichung zur Unterstützung von Führungskräften</li> <li>• Weihnachtsbäckerei</li> </ul> <p>Die finanzielle Unterstützung für Kindernotbetreuung wurde 2024 insgesamt zwei Mal in Anspruch genommen. Es fand ein individuelle Beratungsgespräche zum Thema Beruf und Familie statt. Zehn Willkommenspakete wurden an neue Eltern verschickt. Die Pakete enthalten Informationen rund um die Elternschaft und kleine Aufmerksamkeiten für das Kind. An der Weihnachtsbäckerei haben erneut 20 Kinder und 18 Erwachsene teilgenommen.</p>
--	--

### Zwischenfazit & Nächste Schritte

Die beschriebenen Initiativen sind auf langfristige Veränderungen ausgerichtet und setzen eine kontinuierliche Weiterverfolgung voraus. Programme wie der Frauenförderplan oder das Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen dabei den strukturellen Rahmen, innerhalb dessen verschiedene Maßnahmen koordiniert und umgesetzt werden. Diese werden im Sinne der Wirkungsorientierung regelmäßig überprüft und bei Bedarf überarbeitet, angepasst oder ergänzt. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen der Neuerstellung bzw. Aktualisierung des Frauenförderplans oder der jährlichen Auswertung im Diversitätsbericht.

Das audit beruf und familie hat insbesondere in seinen Anfangsjahren ein neues Bewusstsein bei den Mitarbeitenden geschaffen, was die notwendige Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft. Darauf kann nun selbständig aufgebaut werden. Die Zertifizierung im Rahmen des audit beruf und familie wird in 2025 nicht weitergeführt. Diese Entscheidung hat Kritik des Personalrats hervorgerufen. Sie bedeutet allerdings nicht, dass das Thema an Wichtigkeit in der Diversitätsarbeit verliert. Grundsätzlich sollen die Maßnahmen zur Vereinbarkeit, die sich als wirksam erweisen weiterhin angeboten werden. Bezogen auf das Angebot der finanziellen Unterstützung der Kindernotbetreuung hat sich in den letzten Jahren eine geringe Inanspruchnahme gezeigt. Sie wird in 2025 nicht mehr angeboten. Angebote wie die Weihnachtsbäckerei werden hingegen sehr gut angenommen. Es sollen entsprechend weitere Begegnungsformate für das kommende Jahr im Bereich Beruf und Familie entwickelt werden. Geplant ist unter anderem ein Elternzeitfrühstück für Beschäftigte.

2025 soll ein neuer Frauenförderplan erstellt werden.

Mit der Diversitätsstrategie wurde ein Fahrplan für die kommenden fünf Jahre erstellt. Der Stand ihrer Umsetzung wird im jährlichen Diversitätsbericht deutlich. Eine ausführliche Überprüfung zur Wirkung der Strategie auf organisationaler und individueller Ebene in Form einer Mitarbeitenden-Befragung ist 2026/27 sinnvoll. Die Ergebnisse können in Fortführung der Maßnahmen im Sinne einer aktualisierten Diversitätsstrategie einfließen.



## 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	<b>Diversitätskalender</b>	Das Format Diversitätskalender wird bereits seit 2022 angeboten. Er wird monatlich an alle Mitarbeitenden per E-Mail versendet. Für Mitarbeitende ohne PC Arbeitsplatz gibt es einen Aushang. 2024 wurde das Format inhaltlich und gestalterisch überarbeitet. Weiterhin wird dort jeweils einen Feier- oder Gedenktag vorgestellt, dazu enthält der Kalender immer einen Beitrag zu einer Persönlichkeit und einen Hinweis auf kostenlose Veranstaltungen in Berlin.
	<b>Lunch &amp; Learn zu Diversitätsarbeit und Allyship-Verbündete</b>	<p>Das Lunch &amp; Learn-Onlineformat wurde zwei Mal durch die Diversitätsbeauftragte gestaltet. Beim ersten Termin wurde die Diversitätsarbeit allgemein vorgestellt. Mit einer praktischen Übung wurden verschiedene Dimensionen von Diversität aufgegriffen. Es gab Raum für Fragen.</p> <p>Der zweite Termin im Mai 2025 widmete sich dem Thema Allyship-Verbündete sein. Dabei wurden folgende Fragen adressiert: Was bedeutet es ein*e Verbündete*r zu sein? Wie können wir uns gegenseitig im Arbeitsalltag aktiv und solidarisch unterstützen?. Die teilnehmenden Kolleg*innen erhielten praktische Tipps, für die Umsetzung.</p>
	<b>Workshop „Aktiv gegen Rechtspopulismus am Arbeitsplatz“</b>	In dem Workshop wurden verschiedenen Dimensionen von Rechtsextremismus aufgezeigt und gemeinsam erste Handlungsoptionen für den Umgang mit rechtsextremen Äußerungen und Möglichkeiten der Prävention erarbeitet. Der Workshop wurde vom Verein „Gesicht zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland“ begleitet. Der Workshop war Teil der gemeinsamen Aktionswoche mit anderen Organisationen zum Diversity Day.
	<b>Winter-Vielfaltsquiz</b>	<p>Um Wissen zu Diversität spielerisch zu vermitteln, wurde ein Vielfalts-Winterquiz für alle Mitarbeitenden erstellt. Dies enthielt Fragen und Informationen zu Traditionen und Festen aus aller Welt wie Feiern zum neuen Jahr und Weihnachtstraditionen. Unter den Teilnehmenden wurden Gewinne verlost, die ebenfalls zur niedrigschwelligen Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen einladen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Stadtführung mit querstadtein. Diese Stadtführungen werden von ehemaligen Obdachlosen oder Menschen mit Fluchtgeschichte durchgeführt, die ihre Perspektive auf das Leben in der Stadt teilen.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Wochenkalender „Starke Frauen“. Jede Woche präsentiert dieser Kalender ein neues Porträt einer herausragenden Frau, die in ihrem Feld bedeutende Beiträge geleistet hat.</li> </ul> <p>Es haben 124 Personen an dem Quiz teilgenommen.</p>
<b>Angebote zu Unbewussten Vorurteile</b>	<p>Um die Auseinandersetzung mit Unbewussten Vorurteilen bei den Mitarbeitenden, insbesondere bei jenen mit Führungsverantwortung, zu fördern, wurden 2024 folgende Formate entwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitfaden</li> <li>• Schubladenbox mit Informationen zu Bias</li> </ul> <p>Die Boxen wurden in Konferenzräumen in der Hardenbergstraße und am Franz-Mehringplatz aufgestellt. Sie wurden über Newsletter (WERK; Change) beworben.</p>
<b>Web Based Training Gesetzliche Grundlagen</b>	<p>Um die Diversitätskompetenz und das Wissen zu wesentlicher Gesetzgebung insbesondere von Führungskräften zu stärken, wurde ein Konzept für ein Web Based Training entwickelt. Dies ist auch vor dem Hintergrund neuerer Gesetzgebung, wie dem PartMigG wichtig. Ziel ist es, alle Führungskräfte auf den gleichen Wissenstand zu bringen, bzw. Wissen aufzufrischen. Die Umsetzung erfolgt derzeit gemeinsam mit einem externen Anbieter. Die Fertigstellung des Trainings ist für die zweite Jahreshälfte 2025 geplant.</p>
<b>Befragung PartMigG</b>	<p>Das PartMigG schreibt eine Befragung der Mitarbeitenden zum Migrationshintergrund vor. 2024 wurde in Zusammenarbeit mit der BSR und den Berliner Wasserbetrieben ein Fragebogen entwickelt. Das Vorgehen und die Fragen wurden mit dem Bereich Personal und dem Datenschutzbeauftragten abgestimmt. Die Idee der Befragung wurde dem Personalrat vorgestellt.</p>

## Zwischenfazit & Nächste Schritte

Die Angebote zum Handlungsschwerpunkt „Wissen“ wurden in 2024 weiter ausgebaut. Es konnten neue Formate, wie das Quiz oder die Schubladen Boxen zu Unbewussten Vorurteilen, entwickelt werden. Es sollen kurze Feedbackmöglichkeiten zu den Formaten geschaffen werden, beispielsweise durch Abfragen mit Lamapoll. In Gesprächen bei der mobilen Beratung in Mensen und Kitas kannte der überwiegende Teil der Mitarbeitenden den Diversitätskalender durch die Aushänge vor Ort. Der Kalender wird fortgeführt.

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. Mit dem Selbstbestimmungsgesetz gibt es Neuerungen, die das E-Learning zu TINA Personen betreffen. Diese wesentlichen Informationen zum Selbstbestimmungsgesetz werden in dem neuen Web Based Training aufgegriffen. Das Training wird 2025 fertiggestellt und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Für Führungskräfte wird es verpflichtend eingeführt. Die Teilnahme wird entsprechend nachgehalten. Die Umsetzung der freiwilligen und anonymen Befragung der Beschäftigten im Rahmen des PartMigG bzgl. des Migrationshintergrundes wird in der zweiten Jahreshälfte 2025 durchgeführt.

### Können- Diversität braucht Fähigkeiten

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

### Erbrachte Leistungen



	Leistungen (Output)	Beschreibung
Können	<b>Umsetzung des Konzepts „Safer Space“ in der PBS</b>	Safer Space ist ein Modellprojekt mit der Psychosozialen Beratungsstelle für Studierende. Ziel ist es, Studierenden eine niedrigschwellige Möglichkeit zu bieten, auf Ungleichbehandlung durch Mitarbeitende aufmerksam machen zu können. In Abstimmung mit der PBS wurde ein Logo für das Projekt entwickelt. Ein Poster als Aushang auf den Fluren der Beratungsstellen sowie Sticker für die Büros wurden erstellt. Die Produkte enthalten einen QR Code der auf die neue Unterseite der Website mit einem Beschwerdeformular führt. Das Angebot wird außerdem auf der Website der PBS beworben.
	<b>Überarbeitung Unterseite Diversität &amp; Schaffung anonyme Rückmeldemöglichkeiten</b>	Die Unterseite der Diversitätsbeauftragten auf der Mitarbeitendenwebsite wurde überarbeitet und mit weiteren Informationen zu wichtigen Gesetzen etc. ergänzt. Die Möglichkeit einer anonymen Rückmeldung für Mitarbeitende wurde geschaffen. Diese wurde 2024 nicht in Anspruch genommen.
	<b>Übersicht Anlauf- und Beschwerdestellen</b>	Eine Übersicht über vorhandene Anlauf- und Beschwerdestellen in der Organisation wurde erarbeitet, mit den entsprechenden Stellen abgestimmt und auf der Website veröffentlicht. Zusätzlich wurde ein Flyer entwickelt, der bei Vor-Ort-Terminen wie der mobilen Sprechstunde durch die Diversitätsbeauftragte verteilt werden. Der Flyer wurde vor Ort sehr positiv aufgenommen.
	<b>Aufbau einer Confluence Seite</b>	Zum Themenbereich Diversität wurde eine eigene Seite auf Confluence aufgebaut.
	<b>Projekt diskriminierungskritische Personalakquise</b>	Das studierendenWERK hat den Zuschlag in einer Ausschreibung erhalten und wird nun für ein Jahr durch das BQN- Zentrum für Diversitätskompetenz beraten. Fokus des Projektes ist die diskriminierungskritische Personalakquise. Eine Steuerungsgruppe im WERK arbeitet gemeinsam an dem Prozess. Weitere Mitarbeitende können sich beteiligen. In der ersten Phase geht es um die genauere Auftragsklärung. Im Berichtszeitraum hat ein erstes Auftakttreffen stattgefunden. Teilgenommen haben Kolleg*innen aus Recruiting, der Unternehmenskommunikation und die Abteilungsleitung. Zur



		Erweiterung der Steuerungsgruppe konnten Kolleg*innen aus dem Personalrat gewonnen werden.
--	--	--

### Zwischenfazit & nächste Schritte

Im Bereich „Können“ wurden neue Angebote besonders zu niedrigschwelligen Informations- und Beschwerdestrukturen entwickelt und umgesetzt. Die Flyer zu Anlauf- und Beschwerdestellen haben sich als hilfreiches Format erwiesen, um Mitarbeitende ohne Computerarbeitsplatz zu informieren. Die anonyme Rückmeldemöglichkeit an die Diversitätsbeauftragte wurde bisher nicht in Anspruch genommen. Dies könnte darauf hinweisen, dass diese Möglichkeit noch nicht bekannt genug ist. Ein Grund kann auch das Medium Website sein. 2025 soll die Kontaktmöglichkeit noch einmal im Newsletter beworben werden. Weitere Kommunikationswege wie Confluence sollen ausgebaut und bespielt werden. In der zweiten Jahreshälfte ist die Einführung einer Mitarbeitenden App geplant. Diese soll auch für die Kommunikation zu Diversitätsthemen genutzt werden. Ein Zwischenstand zum Pilotprojekt Safer Space wird gemeinsam mit dem Team der PBS nach neun Monaten Laufzeit erörtert: Gab es Fälle? Wenn ja, sind bestimmte Themen besonders im Fokus? Abhängig von den Rückmeldungen ergeben sich ggfs. weitere Handlungsnotwendigkeiten.

Das Projekt zur diskriminierungskritischen Personalakquise wird in 2025 weiter umgesetzt. Aufgrund eines Zuständigkeitswechsels bei BQN hatte sich der Beginn des Projektes in der ersten Jahreshälfte etwas verzögert. Es hat sich bereits gezeigt, dass die gemeinsame Terminfindung intern eine große Herausforderung darstellt. Beim zweiten Auftragsklärungsgespräche sollen deshalb nach Möglichkeit die folgenden Termine für das ganze Jahr festgelegt werden.

### 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	<b>Diversitätsbericht</b>	2024 wurde der erste Diversitätsbericht erstellt. Berichtszeitraum war das Kalenderjahr 2023. Der Bericht greift die vier Handlungsfelder der Diversitätsstrategie auf. Er ist wirkungsorientiert aufgestellt und an den Social Reporting Standard angelehnt. Pünktlich zum Diversity Tag



	<p>wurde der Bericht veröffentlicht und bei einem Online-Termin allen interessierten Mitarbeitenden vorgestellt. Mit diesem Dokument liegt der zweite Bericht vor.</p>
<p><b>Beteiligung an der Vielfaltswache von kommunalen Arbeitgebenden</b></p>	<p>2024 wurde eine Aktionswoche zum Diversity Day gemeinsam mit BVG, BSR, Berliner Feuerwehr, Berliner Wasserbetriebe organisiert. Schwerpunkte waren die Demokratieförderung und die Stärkung der Mitarbeitenden gegen Populismus und Extremismus. Insgesamt wurden sieben Aktionen für die Mitarbeitenden angeboten von Trainings zu Stolperstein-Spaziergängen.</p> <p>2025 konnte die Zusammenarbeit erweitert werden. Gemeinsam mit BVG, BSR, Berliner Feuerwehr, Berliner Wasserbetrieben, bew- Berliner Energie und Wärme, Gasag und dem Stromnetz Berlin werden wieder zahlreiche Aktionen rund um den Diversity Day angeboten. Schwerpunkt in diesem Jahr ist das Thema „Allsyhip- Verbündete sein“. Es finden insgesamt 10 Angebote statt, von Gender-Diversity Trainings über Diskussionsveranstaltungen zu Blind-Walk Stadtführungen.</p> <p>Im Vorfeld zu der Aktionswoche wurde gemeinsam ein Beet der Vielfalt im Stadtgarten der bepflanzt. Ein Video zur Aktion wurde erstellt und über social media wie LinkedIn geteilt.</p>
<p><b>Aktionen zum Berlin Pride Month</b></p>	<p>Anlässlich des Pride Month gab es folgende Aktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Regenbogenfahne wurde am Standort Hardenbergstraße gehisst.</li> <li>• Pride Quiz: Ein Quiz mit acht Fragen zur Geschichte und zu Begriffen der LGBTIQ+-Szene wurde an alle Mitarbeitenden versendet. Gewinn waren zwei Tickets für das Boylesque Drag Festival im Wintergarten. 37 Personen nahmen teil.</li> </ul>
<p><b>Spiel &amp; Austauschangebote Betriebsausflug</b></p>	<p>Für den Betriebsausflug wurden auf allen Booten verschiedene Spiele und Interaktionsmöglichkeiten bereitgestellt, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Auf Weltkarten konnten Mitarbeitenden sich mit Pins verorten. Beispielhaften Fragen wie „Zu welchem Land/Ort haben Sie eine besondere Verbindung und warum?“ luden zum Austausch untereinander ein.</p>
<p><b>Videos Generationen im stW</b></p>	<p>Zur Sichtbarmachung von Generationen im stW Berlin wurde ein Videoformat mit der Unternehmenskommunikation umgesetzt. Die Videos sind kurze unterhaltsame Interviews mit verschiedenen Kolleg*innen unterschiedlichen Alters. Insgesamt wurden 17 Videos erstellt.</p>
<p><b>Mobile Sprechstunde in Mensen/Kitas</b></p>	<p>Im Rahmen des Modellprojekt zur mobilen Sprechstunde in den Mensen und Kitas wurden 2024 insgesamt 30 Standorte besucht. Vor Ort wurden Diversitätsbegriffe und Themen wie Unbewusste Vorurteile kurz und niedrigschwellig, z.B. in Form von Aufstellung, erläutert und diskutiert. Es gab Raum für individuelle Fragen. Die mobile Sprechstunde wurde in Kooperation mit der Betrieblichen Sozialarbeit/Betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Diese stellte ebenfalls ihre Angebote vor.</p>



	<p><b>Beratungen</b></p>	<p>In 2024 haben vierzehn Beratungen stattgefunden, davon sieben zu Anfragen von Mitarbeitenden, zwei von Fachkräften/Teams. Zu externen Beschwerden haben fünf Beratungsgespräche stattgefunden, u.a. mit externen Partner*innen und Führungskräften. Aus den Beratungen ist ein neuer Aushang zum Vorzeigen des Studierendenausweises an Kassen entstanden.</p>
	<p><b>Diversity Get-together</b></p>	<p>Mitarbeitende werden dabei unterstützt, eigene Netzwerke oder Arbeitsgruppen rund um das Thema Diversität zu gründen. 2024 haben zwei Diversity Get-together für interessierte Mitarbeitende stattgefunden. Diese dienen dem Kennenlernen und Vernetzen. Beim Treffen wurden sich folgende gemeinsame Ziele gesetzt: Die Gruppe möchte gemeinsame Ideen entwickeln, um sich für Diversität zu engagieren. Die Treffen sollen auch genutzt werden, um eigene Diskriminierungserfahrungen zu teilen und sich gegenseitig zu unterstützen.</p>
	<p><b>Netzwerkarbeit</b></p>	<p>Interne Vernetzung: Um diversitätsrelevante Angebote unter den Beschäftigten bekannter zu machen, besuchte die Diversitätsbeauftragte verschiedene Gremien, Abteilungen und Beauftragte und führte Gespräche mit verschiedenen Führungskräften. In den Gesprächen wurden Schnittmengen der Arbeitsbereiche identifiziert und relevante Fragen aus dem Diversitätsbereich erläutert. 2024 haben insgesamt 15 solcher Termine stattgefunden.</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.</p> <p>Regelmäßige Netzwerktreffen 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an Diversity Netzwerktreffen Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (2x jährlich)</li> <li>• Netzwerk mit anderen Organisationen des öffentlichen Rechts (BVG; BSR, Berliner Feuerwehr, Berliner Wasserbetriebe, bew, GASAG; Stromnetz Berlin), anlassbezogener Austausch und gemeinsame Treffen circa alle zwei Monate</li> <li>• KAV-Austausche zu diversitätsrelevanten Themen (bspw. Altersdiversität)</li> <li>• Teilnahme am Business Meet Up Diversity Allies von The Allyship Network</li> </ul> <p>Darüber hinaus haben anlassbezogenen Austausche mit weiteren Akteur*innen, wie beispielsweise Studierendenwerken (Ost-Niedersachsen, Aachen, München) und Hochschulen (HU, TU) stattgefunden. 2024 haben insgesamt 12 Vernetzungstermine mit externen Akteur*innen stattgefunden.</p>

## Zwischenfazit & nächste Schritte

Es konnten einige neue Formate im Schwerpunkt „Handeln“ umgesetzt werden. Mit dem jährlichen Diversitätsbericht erfolgt im Sinne der dynamischen Evaluation eine Bestandsaufnahme und Bewertung zur Umsetzung der Diversitätsstrategie. Schwerpunkte werden abgeglichen und ggfs. neu ausgerichtet. Der Berichtszeitraum und die Struktur wurden leicht verändert. Es hat sich als sinnvoller erwiesen, anstelle des Kalenderjahres den Zeitraum seit dem letzten Bericht, also jeweils von Mai bis Mai des Folgejahres, zu nutzen.

Viele Ressourcen flossen in die aktive Kontaktaufnahme und Beratung vor Ort. Dies trug zum Bekanntheitsgrad der Funktion der Diversitätsbeauftragten und des Angebotes bei. Auch die Anzahl der Beratungen hat infolge zugenommen. Von acht Anfragen in 2023 auf 14 im Berichtszeitraum. Die aktive Kooperation mit anderen Versorgern der Stadt Berlin, ermöglichte es, den Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot rund um den Diversity Day zu Verfügung zu stellen. 2025 konnte die Kooperation ausgebaut und die Angebote erweitert werden. Im Anschluss an die Umsetzung soll über eine Kurzabstimmung oder Befragung eine Rückmeldung der Mitarbeitenden zu den Angeboten und den Themenschwerpunkten eingeholt werden.

Das Modellprojekt „Mobile Sprechstunde“ wurde 2024 abgeschlossen. In der Auswertung haben sich besonders folgende Punkte gezeigt:

Organisatorisches:

- Die Terminkoordination gestaltete sich sehr zeitaufwendig Die E-Mail Ansprache zur Information über das Angebot wird teils nicht gelesen oder geht unter. Wenn ein Termin länger im Voraus vereinbart wird, gerät dieser öfter in Vergessenheit. Als hilfreich erwiesen haben sich: telefonisches Nachfragen sowie der Versand von Outlook-Termineinladungen. Falls möglich sollten diese auch gleich an die Vertretung der Leitung gesendet werden.
- Die Gegebenheiten vor Ort sind sehr unterschiedlich, so auch die Zeitslots, die zur Verfügung stehen. Es ist sinnvoll immer zeitliche Puffer einzuplanen.
- Teils wurden die Beschäftigten im Vorfeld nicht informiert und wussten nicht Bescheid, dass die Sprechstunde stattfindet und um was es geht. Auch hier geht es darum, die Führungskräfte vorher gut abzuholen und zu erklären, wie wichtig es ist, die Kolleg\*innen vorab zu informieren. Über neue Kommunikationskanäle wie eine Mitarbeitenden-App wäre eine direkte Kommunikation mit den Mitarbeitenden möglich.

Themen:

- In der Mehrheit der Termine war es notwendig, zunächst noch einmal darauf einzugehen, was mit Diversität gemeint ist. Das Thema ist für viele Mitarbeitenden noch sehr abstrakt und muss entsprechend leicht erfahrbar gemacht werden. Dieses Learning wurde direkt umgesetzt und eine andere Methodik gewählt.
- Häufiger wurde Feedback oder Bedarfe zu anderen Thematiken als speziellen Diversitätsthemen zurückgemeldet.

Methodik:

- Für die Diversity Themen hat es sich als hilfreich erwiesen, einen spielerischen Zugang zu wählen z.B. über Aufstellungen.
- Der Flyer als Format war hilfreich, wird von Kolleg\*innen gern mitgenommen

Grundsätzlich hat die Haltung und Unterstützung der Führungskraft einen großen Einfluss auf den Erfolg der Maßnahme, dies zeigt sich bei den organisatorischen Fragen aber auch in der entsprechenden Teamkultur. Je mehr Vertrauen und Offenheit herrschen, desto offener zeigten sich auch Mitarbeitende zu Diversitätsthemen und brachten eigene Fragen an.

Die persönliche Vorstellung als Diversitätsbeauftragte ist für die Kontaktherstellung und Vertrauensbildung sinnvoll. Die Mitarbeitenden fühlen sich gesehen, wenn ihr Standort vor Ort besucht wird. Das Thema wird verständlicher und die Person hinter der Stelle nahbarer/sichtbarer. Auch vor dem Hintergrund von Krankenständen und Mitarbeitendenwechsel ist es sinnvoll, wieder persönliche Termine vorzunehmen. Dies soll in 2026 geschehen. Hier sollte nach Aktualität und Bedarfen ein spezifisches Schwerpunktthema gewählt werden. Darüber hinaus ist eine persönliche Hospitation durch die Diversitätsbeauftragte in einzelnen Standorten denkbar. Dies gäbe die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen und Themen vor Ort besser zu verstehen und kann das Vertrauen und Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden stärken.

Die individuelle Beratung von Mitarbeitenden und Teams nach Bedarf wird auch in 2025 fortgeführt. Die Beflagung zum Pridemonth soll auf weitere Standorte ausgeweitet werden.

Das Diversity Get-together wird in 2025 fortgeführt. Um die Umsetzung für eigene Aktionen zu ermöglichen wird dem Netzwerk ein Budget zur Verfügung gestellt.

## Gesamteinschätzung und Ausblick

Im Berichtszeitraum konnten zahlreiche Maßnahmen, darunter auch viele neue Formate, umgesetzt werden. Alle Bausteine der Diversitätskompetenz (Wollen, Wissen, Können, Handeln) wurden adressiert. Schwerpunkte der Arbeit lagen besonders in den Bereichen „Wissen“ und „Handeln“. Am meisten Maßnahmen entfielen dabei auf den Bereich Handeln (10 Maßnahmen). Mitarbeitende aus allen Abteilungen wurden erreicht.

Die Gespräche mit Mitarbeitenden haben gezeigt, dass es auch weiterhin nötig sein wird, das Wissen rund um Diversitätsthemen zu vertiefen bzw. aufzufrischen. Immer noch wissen nicht alle Mitarbeitenden gleich etwas mit dem Diversitätsbegriff anzufangen. Bestimmte Dimensionen von Diversität stehen im Bewusstsein vieler Mitarbeitenden mehr im Fokus. Dies wird durch die mediale Berichterstattung und aktuelle gesellschaftliche Debatten gefördert. Dazu gehören sexuelle Orientierung und Ethnische Herkunft/Nationalität. Fälschlicherweise wird dann manchmal angenommen, Diversität hätte nichts mit einem selbst zu tun. Eine Aufgabe ist es daher immer wieder, den Mitarbeitenden bewusst zu machen, dass Diversität uns alle angeht und auf uns alle eine oder mehrere Diversitätsdimensionen zu treffen. Ein Beispiel hierfür ist die Kategorie Alter: Wir alle durchleben verschiedene Altersphasen. Dieser persönliche Bezug kann einen Weg bietet, auch kritische oder zu dem Thema eher gleichgültig eingestellte Mitarbeitende stärker für das Thema zu gewinnen.

Demgegenüber sind andere Teile der Mitarbeiterschaft stark an Diversitätsthemen interessiert und bringen teilweise sehr hohes Wissen auch zu komplexen Fachdiskussionen mit. Entsprechend ist der Anspruch dieser Mitarbeitende an Formate im Rahmen der Diversitätsarbeit ein ganz anderer. Um Themen erfolgreich zu platzieren, bedarf es also unterschiedlicher Aufbereitung für die verschiedenen Wissensstände und auch Arbeitswelten. Online-Formate wie Fortbildungen oder die Lunch and Learn Termine wurden gut angenommen, passen aber nicht für alle Mitarbeitenden in den Arbeitsalltag. Spielerische Formate bietet einen niedrigschwelligen Einstieg ins Thema. Auch Formate mit zusätzlichen Anreizen wie Gewinne, fanden bei vielen Mitarbeitenden aus allen Abteilungen Anklang. Im kommenden Jahr müssen weiter Formate zur Wissensvermittlung für Einsteiger\*innen und Fortgeschrittene angeboten werden. Mit sogenannten Diversity Häppchen sollen kurze Wissensimpulse gesetzt werden. Dabei sollen Zeiträume und Methodik variieren.

Der Bereich „Können“ muss in den kommenden Jahren vermehrt adressiert werden. Dabei sollten vor allem bestehende Informations- und Beschwerdemöglichkeiten stärker bekannt gemacht und ggfs. erweitert werden. Sollte eine allgemeine Mitarbeitendenbefragung stattfinden, kann sie genutzt werden, um zu erfragen, ob die Formate bekannt sind und weswegen sie eventuell nicht genutzt werden. Alternativ ist es auch möglich, durch die neue Mitarbeitenden- App Feedback einzuholen.

Grundsätzlich ergibt sich durch die Nutzung der Mitarbeitenden-App im kommenden Jahr die Möglichkeit, der direkteren Interaktion. Das bietet eine Chance auch bestehende Formate wie den Diversitätskalender noch einmal neu zu denken. Bei dem Versand per E-Mail kann bisher nicht nachvollzogen werden, ob Mitarbeitende den Kalender lesen. Informationen aus dem Kalender könnten künftig zusätzlich für die App als Einzelbeiträge aufbereitet werden. Die Mitarbeitenden können dann z.B. Beiträge liken oder kommentieren.

Im Rahmen des bestehenden Diversity Get-together stellt die Findung eines gemeinsamen Kommunikationskanals ebenfalls eine Herausforderung dar. Da nicht alle Teilnehmenden über einen Computerarbeitsplatz verfügen, ist dabei E-Mail nicht die beste Wahl. Auch hier könnte die App neue Möglichkeiten der Vernetzung der Mitarbeitenden untereinander bieten.

Eine wichtige Aufgabe für das Diversitätsmanagement wird es sein, den Bereich Beruf und Familie weiter auszubauen. Besonders da die Zertifizierung für das audit nicht weiter durchgeführt wird, ist es wichtig Maßnahmen zu überprüfen und bedarfsorientierter zu gestalten. Die Möglichkeit bereits im Vorfeld zu Angeboten eine Abstimmung der Mitarbeitenden einzuholen soll im kommenden Jahr für ein neues Format im Bereich Beruf und Familie erprobt werden. Hierzu werden verschiedene Formate als Vorschläge an die Mitarbeitenden zur Abstimmung gesandt und das am meisten nachgefragte Angebot umgesetzt.

Die Annahme aus dem vergangenen Diversitätsbericht 2023, dass der Bedarf an individuellen Beratungen steigen wird, hat sich bestätigt. Auch die Anzahl der externen Beschwerden, bei denen die Diversitätsbeauftragte zu Rate gezogen wurde, hat zugenommen. Das spricht dafür, dass die Funktion der Diversitätsbeauftragten und entsprechende Unterstützungsangebote bekannter geworden sind und besser angenommen werden. Der hohe zeitliche Aufwand für persönliche Kontaktaufnahme zu Mitarbeitenden und Führungskräften hat sich entsprechend gelohnt und ist auch weiter sinnvoll.

Insgesamt gesehen befindet sich das studierendenWERK auf einem guten Weg. Es gibt zahlreiche Angebote zu Diversitätsthemen und der Bekanntheitsgrad steigt. Dennoch zeigt sich immer wieder: Diversitätsarbeit ist kein ein Sprint sondern ein Marathon. Das gilt sowohl für die Wissensvermittlung als auch für den Umgang mit bereits aus 2023 bekannten strukturellen Herausforderungen in der Diversitätsarbeit. Dazu gehören der Zugang zu und die Kommunikation mit Kolleg\*innen ohne PC Arbeitsplatz, sowie die dezentralen Standorte. Hier bedarf immer wieder vieler Zeit und Ressourcen um den Kontakt herzustellen. Mit dem Modellprojekt mobile Sprechstunde wurde dieses Problem adressiert. Eine Hoffnung für das kommende Jahr liegt in der neuen Mitarbeitenden-App, die eine direktere Kommunikation insbesondere mit den Mitarbeitenden ohne PC- Arbeitsplatz ermöglichen wird.

Gerade vor dem weltweiten Backlash ist es wichtiger denn je, stark Stellung für Diversität zu beziehen. Neben längerfristigen Maßnahmen sind deshalb auch symbolträchtige Aktionen wie das Hissen der Pride Flag, die manchmal in der Kritik des Rainbow Washing stehen, äußerst relevant. Damit zeigen wir auch nach außen, dass wir als studierendenWERK für Vielfalt stehen und alle Menschen willkommen heißen. Kooperationen wie zum Diversity Day mit vielen anderen öffentlichen Arbeitgebenden zeigen, dass das studierendenWERK dabei nicht allein dasteht. Für die Mitarbeitenden ermöglichen sie es sich branchenübergreifenden auszutauschen und Verbündete zu finden.