

Diversity-Bericht

April 2023- April 2024

von Simon Lang (er/ihn), Referent für Diversität

Wir leben Vielfalt

Vorwort

Über Diversität reden, sprechen, eigens eine Stelle schaffen. Braucht es das an einer Bildungseinrichtung die Gesundheitsfachberufe ausbildet? Sind dort nicht per se Menschen, die eine soziale Ausrichtung haben und mit all den Facetten des Menschen und des Mensch seins, umgehen können?

Dinge geschehen nicht automatisch. Und Gleichstellung schon gar nicht.

Unbewusste Voreingenommenheiten¹ bei Lehrenden, Lernenden und Leitenden, strukturell gewachsene Barrieren², Tendenz das zu sehen und zu fördern, was man selbst kennt³ und eine ganz persönlicher Sicht und Bewusstsein für die Thematik können auch bei uns am Bildungscampus Ausgrenzen, Einengen und Ungerechtigkeiten schaffen. Deswegen braucht es auch in der BBG gGmbH Menschen, die spezifische Strategien und Programme entwickeln, um sicherzustellen, dass Diversität und Inklusion Teil unseres Alltags werden.

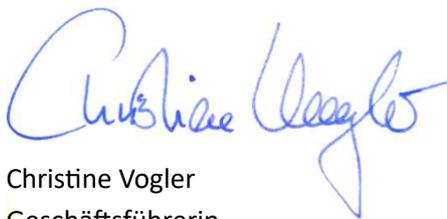
Ich freue mich sehr, dass wir mit Simon Lang einen Kollegen gewinnen konnten, der Räume und Möglichkeiten schafft um unsere „Wahrnehmungslücken“ aufzuspüren und mit vielen engagierten Kolleg*innen (die Ihnen im Bericht begegnen werden) dafür sorgt, dass Diversität und Integration, Verständnis und Verstehen anderer nicht nur Schlagworte bleiben, sondern gelebte Realität werden.

Unternehmen, die auf Diversität achten und sich aktiv um auch diese Entwicklung kümmern, fördern Innovationen, verbessern Mitarbeitendenbindung- und Zufriedenheit, arbeiten gesetzeskonform im Rahmen der Gleichstellungsgesetze und dem Image dient es auch.

Es spricht am Ende alles für einen starken und institutionell geschaffenen Blick auf das Leben von Vielfalt an der BBG gGmbH. Deswegen sind wir diesen Schritt gegangen und freuen uns, dass wir Ihnen heute, nach bereits einem Jahr, einen ersten Bericht vorlegen können. Möge er uns weiter motivieren und anregen, diesen Weg weiterzugehen und die Vielfalt in unseren Standorten weiter zu leben, zu entwickeln und zu schützen.

Vielen Dank an Simon Lang für Erstellung und Wirken.

Berlin, April 2024



Christine Vogler
Geschäftsführerin

¹ z.B. bewusste als auch unbewusste Vorurteile können z. B. Beförderungs- und Einstellungsverhalten beeinflussen.

² z.B. starre Arbeitszeiten oder fehlende Förderprogramme bei Benachteiligten

³ Gemeint ist damit, dass homogene Gruppen, oft zur Selbstreplikation neigen. Wir kopieren quasi eigene Verhaltens- und Meinungsmuster.

Inhalt

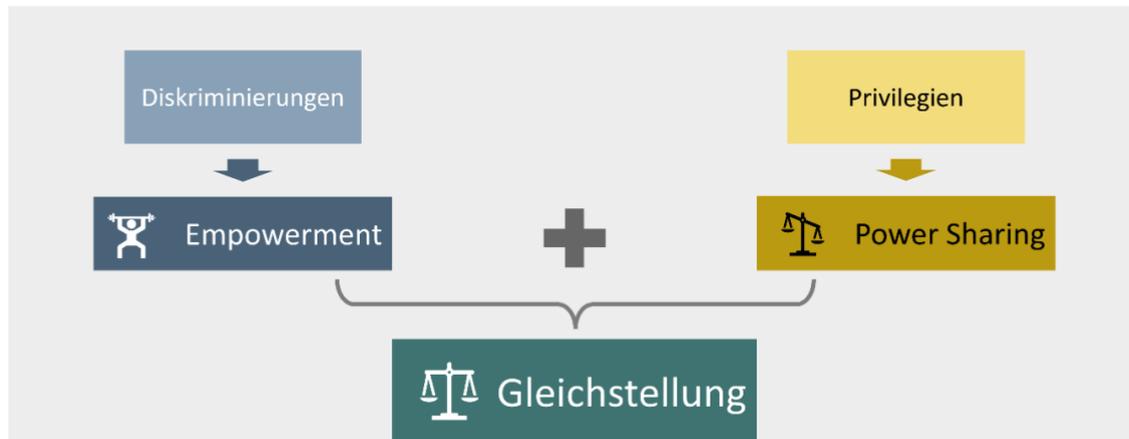
1. Diversity an der BBG: Ein intersektionaler Ansatz.....	4
2. BBG-Diversitätsumfrage: Bedarfsgerecht handeln	6
2. Sprechstunden: Ein niedrigschwelliges Hilfs- und Beratungsangebot.....	7
3. Der BBG-Diversitätsbeirat: Perspektiven aus der Praxis	8
4. Vielfalt beginnt mit Sprache	11
5. Niedrigschwelliges Empowerment Format: Treffpunkt Antidiskriminierung	12
6. Deklaration #positivarbeiten: Ein Zeichen gegen Ausgrenzung.....	14
7. Diversität in den Teams	16
8. Pflege und Feminismus: Veranstaltungsreihe	17
„Die Stumme Schwester“	17
Blendet der Feminismus die Pflege aus?	17
Wie lässt sich eine gute Allianz zwischen Feminismus und Pflege schmieden?	18
9. Empowerment für Diversität: BBG ist Projektpartnerin.....	20
10. Fortbildungen: Diversitätssensibilität durch Wissen steigern	22
11. Gemeinsam Hand-in-Hand: Die BBG demonstriert für unsere Demokratie	23
12. Diversität und das Qualitätsmanagement.....	23
13. Interne und externe Vermittlung und Darstellung von Diversität.....	24
15. Zusammenarbeit mit den Träger*innen und Netzwerken	27
16. Hier beginnt Zukunft.....	28

1. Diversity an der BBG: Ein intersektionaler Ansatz

Das Wort „Diversity“ verbinden viele Menschen vor allem mit Themen wie LSBTI* oder Migration. „Diversity“ oder „Vielfalt“ geht aber weit über diese Bereiche hinaus. Wir sind alle vielfältig, und das nicht nur auf eine Weise.

Die Schattenseite von Privilegien: Diskriminierungen

Gleichstellung betrifft uns alle



Zwei Frauen zum Beispiel haben zwar ihr Geschlecht als Gemeinsamkeit, aber können sich in vielen anderen Dingen unterscheiden. Sie haben vielleicht unterschiedliche Arten, ihre Weiblichkeit auszudrücken, haben spezifische biographische Erfahrungen gemacht, können verschiedene Bildungsniveaus haben, aus unterschiedlichen Ländern kommen oder an etwas anderes glauben. Die meisten Menschen befinden sich daher nicht nur in einer Vielfaltsdimension, sondern können mehrfach privilegiert sein oder spezifische Diskriminierungserfahrungen machen. Einer muslimischen Frau werden so z.B. andere Attribute zugeschrieben als einem muslimischen Mann. Die Ausgrenzungen addieren sich nicht, sondern formen eine eigene Diskriminierungsform.



Marginalisierte Menschen, also Menschen die strukturell benachteiligt werden, sind in Deutschland durch Emanzipationsbemühungen verstärkt sichtbar. Außerdem wird die Bevölkerung durch Zuwanderung diverser.⁴ Diese Entwicklungen verändern auch die Team- und Patient*innenstruktur im Gesundheitswesen.

Bereits im ersten Jahr der BBG im Jahr 2020 zeichneten wir die Charta der Vielfalt.⁵ Die Arbeitsgemeinschaft-Diversity (AG-Diversity) war bis Dezember 2022 tätig und hat in dieser Zeit den Leitfaden „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache“ erarbeitet. Schnell wurde den AG-Mitgliedern klar, dass es für die Umsetzung vieler Maßnahmen eine Ansprechperson geben muss, die mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen ausgestattet ist. Seit April 2023 gibt es daher den Referenten für Diversity, Simon Lang (er/ihn), an der BBG. Seine Aufgabe ist es, ein betriebliches Diversity-Management am Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe aufzubauen und die Arbeit der AG-Diversity fortzuführen.

Hier geht es zur BBG-Seite der Charta der Vielfalt:

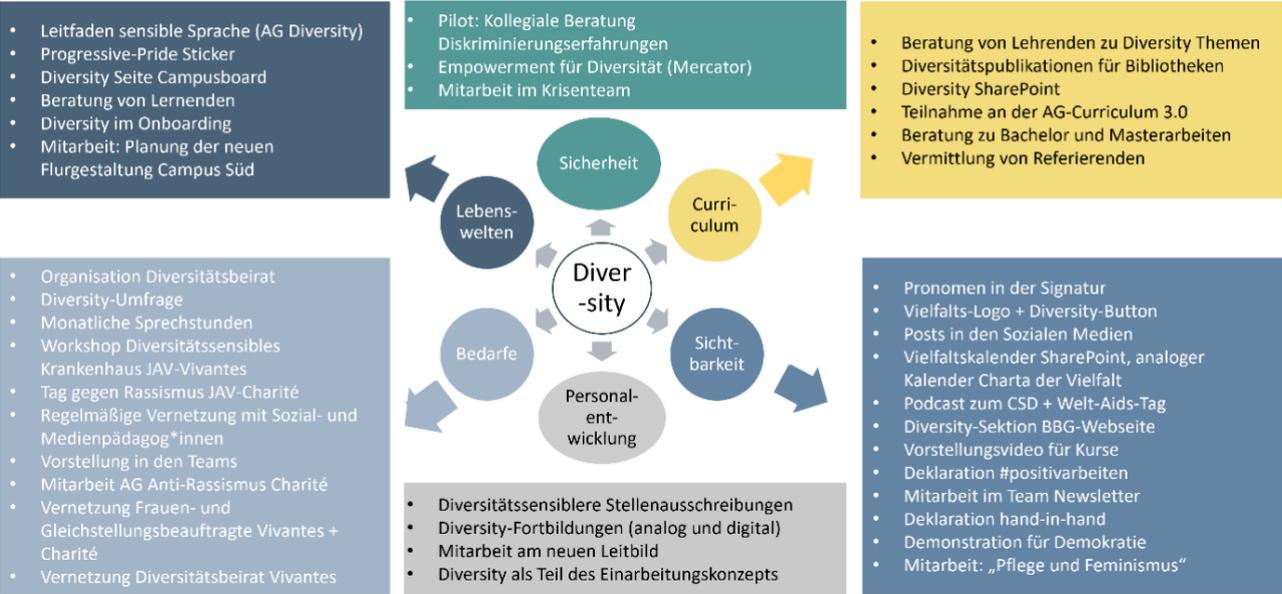
<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/berliner-bildungscampus-fuer-gesundheitsberufe-ggmbh/>

⁴ BAMF 2021 (<https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/Migrationsbericht2021/MigrationsgeschehenDeutschland/migrationsgeschehendeutschland-node.html>)

⁵ BBG 2020 (<https://www.bildungscampus-berlin.de/news/artikel/berliner-bildungscampus-fuer-gesundheitsberufe-steht-fuer-diversity-und-unterschreibt-charta-der-vielfalt>)

Was bis jetzt passiert ist...

Maßnahmen des Arbeitsbereichs Diversität



Wir sind alle vielfältig und wollen uns als Mensch frei entfalten!

Da wir alle Individuen sind, geht es immer um Vielfalt, wenn wir mit anderen interagieren. Die meisten von uns möchten auf unser Gegenüber so gut wie möglich eingehen. Leider fehlt es uns manchmal am nötigen Wissen oder den richtigen Worten. Diese Kenntnisse sind aber wichtig, um einen Perspektivwechsel vorzunehmen und uns sensibel miteinander über Vielfaltsthemen auszutauschen, ohne dabei unabsichtlich Stereotype oder gar Vorurteile zu reproduzieren.

Vielfalt ist kein „Minderheitenthema“

jede 4. Person⁶ ist entweder selbst zugewandert oder stammt in 1./2./3. Generation von zugewanderten Menschen ab.

>1 Million⁷ Menschen afrikanischer Herkunft leben in Deutschland.

35%⁸ der Kinder/Jugendlichen stammt in 1./2./3. Generation von zugewanderten Menschen ab.

14%⁹ der Pflegekräfte haben eine Zuwanderungsgeschichte.

5,5 Millionen¹⁰ Angehörige muslimischen Glaubens leben in Deutschland.

7,8 Millionen¹¹ Menschen mit Schwerbehinderungen leben in Deutschland

80.000¹² LSBTI*-Pflegekräfte arbeiten in Deutschland

41%¹³ der Gen Z (geb. circa 1995-2010) fordert Inklusion und Diversität bei der Job Wahl.

⁶ Statistisches Bundesamt 2020 (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html)

⁷ Afrozensus 2020 (<https://afrozensus.de/#>)

⁸ Bundeszentrale für politische Bildung 2020 (<https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/150599/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund-nach-alter/>)

⁹ Mediendienst Integration 2021 (https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Pflege_Fachkraefte_Ausland_Mediendienst_Factsheet_neu_2021.pdf S.2)

¹⁰ Statista 2021 (<https://de.statista.com/themen/878/muslime-und-islam/#topicOverview>)

¹¹ Statistisches Bundesamt 2021 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html)

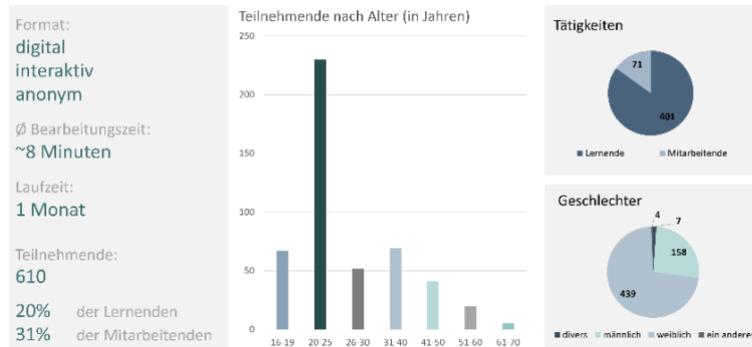
¹² Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® (<https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt/>)

¹³ IWW-Institut 2022 (<https://www.iww.de/ce/work-life-balance/personalsuche-gehalt-verliert-an-relevanz-was-die-gen-z-vom-job-erwartet-f148608>)

2. BBG-Diversitätsumfrage: Bedarfsgerecht handeln

Wie, wer, wann?

Eckdaten zur Diversitätsumfrage 2023



Eine Umfrage unter Lernenden und Mitarbeitenden der BBG zeigt eindrücklich, wie vielfältig der Berliner Bildungscampus ist. An der anonymen Umfrage nahmen mehr als 600 Personen teil – damit bildet sie die Sichtweisen von 30% der Mitarbeitenden und 20% der Lernenden ab. Die Ergebnisse sind positiv: 90% der Teilnehmenden sagen, dass Diversität an der BBG-Alltag ist und fast genauso viele würden die BBG weiterempfehlen.

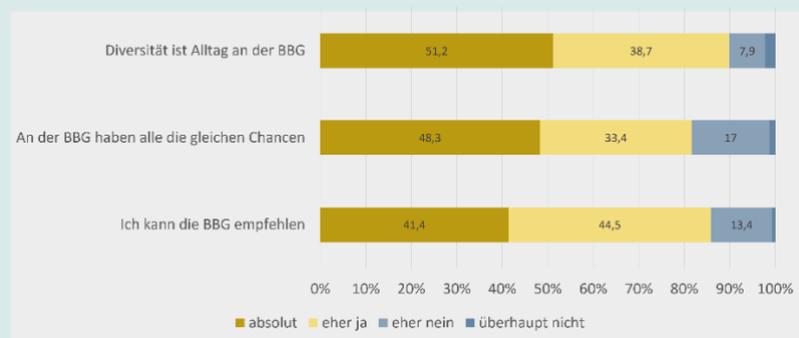
Die Umfrage zeigt auch, dass die Welt an der BBG nicht nur zu Hause ist, sondern sich am Bildungscampus auch wohlfühlt. 94% der internationalen Teilnehmenden fühlen sich gut angenommen. Die guten Werte der Diversitätsumfrage sieht die BBG als Ansporn, weiter am Ausbau von diskriminierungskritischen Strukturen zu arbeiten, sich klar gegen die Ausgrenzungen von weniger privilegierten Menschen einzusetzen und relevantes Wissen zu Vielfalt in der Gesundheitsversorgung zu vermitteln.

Die Umfrage dient auch dazu, den Arbeitsbereich Diversität so bedarfsgerecht wie möglich zu gestalten. Alle Mitarbeitenden und Lernenden hatten einen Monat die Möglichkeit, ihre Vielfaltsbedarfe zu äußern. Die Ergebnisse zeigen, wie divers unser Bildungscampus ist. Ein Viertel der Nennungen im Bereich der geschlechtlichen- und sexuellen Identität können den queeren Communities zugeordnet werden. Außerdem haben Menschen von vier Kontinenten an der Befragung teilgenommen.

Die Teilnehmenden brauchten durchschnittlich nur acht Minuten zum Ausfüllen der Umfrage, da der digitale Fragebogen interaktiv gestaltet war aber gleichzeitig Raum für konkrete Verbesserungsvorschläge und qualitatives Feedback bot.

Die meisten sehen die BBG positiv

Wie bewerten Teilnehmende die BBG im Hinblick auf folgende Aspekte:



Ausgangspunkt waren die Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität), die durch die Dimensionen Care-Arbeit, also die unbezahlte private Pflege und Kindererziehung, und geschlechtliche Vielfalt (Belange von trans* und nicht-binären Personen) ergänzt wurde.

Die gesamten Umfrageergebnisse finden sich hier:

https://www.bildungscampus-berlin.de/fileadmin/content/news/2023/Umfragergebnisse_Diversitaet.pdf

2. Sprechstunden: Ein niedrigschwelliges Hilfs- und Beratungsangebot

Einmal im Monat finden an allen drei Standorten der BBG ganztägige Diversitätssprechstunden statt. Diese sollen ein möglichst niedrigschwelliges Angebot an alle Menschen an der BBG machen. Ohne Termin und anonym können Hilfesuchende direkt mit dem Referenten für Diversität über alle Diversity-Themen sprechen. Außerdem können Lernende, Lehrende und andere Mitarbeitende individuelle Termine vereinbaren.

Diversity-Sprechzeiten:		
(individuelle Termine an anderen Tagen möglich)		
<u>Standort Nord</u>	<u>Standort Mitte</u>	<u>Standort Süd</u>
Jeder 1. Dienstag im Monat 9:00 - 16:00 Uhr Raum 019 (2. OG)	Jeder 1. Montag im Monat 9:00 - 16:00 Uhr Raum M 1.0007 (gegenüber der Bibliothek)	Jeder 1. Mittwoch im Monat 9:00 - 16:00 Uhr Raum 8.126 (Pavillon 8 neben dem Lernraum)

Lehrende nutzen das Angebot, um sich zur Unterrichtsgestaltung zum Beispiel bei der Vermittlung von HIV-relevantem Wissen, zur Vermittlung von Vielfalt im Unterricht, für Nachfragen zu sensibler Sprache oder zu Diversität im Allgemeinen beraten zu lassen. Außerdem kann der Referent für Diversität Ansprechpartner*innen aus den Communities zu finden. Ergänzend dazu lassen sich Adressen auch auf dem Diversity-SharePoint im Intranet finden. Es gibt Verweise auf Selbsthilfeorganisationen verschiedener Communities, Rechtsberatungen, Hilfe bei Diskriminierungen und weitere Adressen rund um das Thema Vielfalt.



Nach einer Sprechstunde vermittelte der Referent für Diversität so auch den Kontakt zu Nora Eckhard für eine Unterrichtseinheit zu Transgeschlechtlichkeit. Sie ist im erweiterten Vorstand von TransInterQueer e.V.¹⁴ Gemäß dem Grundsatz „nichts über uns ohne uns“ glauben wir an der BBG daran, dass Menschen Expert*innen ihrer eigenen Lebenswelten sind. Die Lernenden hatten so die Gelegenheit, im Unterricht von Noy Joelle Thiele (sie/ihr, Lehrerin Pflegeschule 3) die im Unterricht gelernte Theorie mit einer persönlichen Erfahrung zu verbinden und Informationen aus erster Hand zu bekommen.

Lernende nutzen die Sprechstunden hauptsächlich zur psychosozialen Unterstützung rund um die Themen Nicht-Binarität, Rassismen, eigener HIV-Status, Fragen nach sexueller Gesundheit oder Trans*geschlechtlichkeit.

Alternativ können auch die Beiratspersonen jederzeit vor Ort am eigenen Campus angesprochen werden.

¹⁴ Webseite von TransInterQueer e.V. (<https://www.transinterqueer.org/ueber-triq/vorstand-team/>)

3. Der BBG-Diversitätsbeirat: Perspektiven aus der Praxis

Bereits vor der Schaffung des Arbeitsbereichs Diversität gab es an der BBG-Bemühungen, diversitätssensible Maßnahmen zu etablieren. In der AG-Diversity kamen engagierte Mitarbeitende zusammen, um gemeinsam am Thema zu arbeiten. Nachdem der Arbeitsbereich Diversität geschaffen wurde, löste sich die AG-Diversity auf. Der Referent für Diversität etablierte daraufhin einen Diversitätsbeirat, der ihm Feedback zu diversitätssensiblen Maßnahmen und deren Wirksamkeit gibt. Der Beirat, im Gegensatz zur AG, hat eine ausschließlich beratende Funktion. Damit verringert sich der Arbeitsaufwand für die Teilnehmenden.



Der Beirat trifft sich zwei Mal im Jahr, um Diversität als Querschnittsthema an der BBG zu verankern. Unser Diversitätsbeirat besteht aus engagierten BBG-Mitarbeitenden, die sich gegen Diskriminierungen und für Gleichstellung einsetzen. Die Beirats-Personen unterstützen den Referenten für Diversität, bei der Konzeption und bedarfsgerechten Implementierung von diversitätssensiblen Maßnahmen.

Im Beirat tauschen sich Mitarbeitende aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen wie der Sozialpädagogik, Medienpädagogik und der Lehre aus. Außerdem ist jeder Campus (Nord, Mitte und Süd) vertreten. Auch Leitungspersonen sind Teil des Gremiums. Diverse Biografien und unterschiedliche Bezüge zu Diversität helfen uns dabei, intersektionale Herausforderungen gemeinsam zu identifizieren.

Am 5. Dezember 2023 traf sich der Beirat das erste Mal. Diskutiert wurden partizipative Formate, bereits getroffene Maßnahmen und deren Wirkung. Außerdem reflektierten die Teilnehmenden über ihre eigenen Bezüge zum Thema Diversität.

Motivation der Beiratspersonen:

Dr. Hagen Tuschke (er/ihn)



„Diversity umfasst so viele Aspekte, in denen wir uns voneinander unterscheiden. Jeder Mensch ist anders. Dinge, die mir zuerst in den Sinn kommen, sind vielleicht Geschlecht, Hautfarbe, religiöse Überzeugungen und Alter. Diversity bedeutet aber auch, unterschiedliche Denk- und Sichtweisen auf die Welt zu haben. Es reicht nicht, Diversity am Arbeitsplatz zu berücksichtigen, sondern Diversity ist ein echter „Schatz“, den es zu heben gilt. Da bin ich gern dabei.“

Tanja Schwarz-Ksionski (sie/ihr)

„Ich glaube Vielfalt ist nicht nur eine Herausforderung, sondern vor allem eine große Chance. Wir sollten die Möglichkeit nutzen und gemeinsam Wege in unsere Zukunft finden.“



Mareike Rahm (sie/ihr)

„Ich möchte beim Diversity-Beirat mitwirken, weil ich denke, dass jeder Mensch vielfältig und einzigartig ist und auf seine Weise unsere Gesellschaft vielfältig macht. Das gilt auch für die Menschen bei uns an der BBG. Durch unseren Referenten für Diversität habe ich in den letzten Monaten gelernt, dass das Konzept Diversity genau diese Vielfalt aufgreift und sich für die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen einsetzt. Diversity betrifft alle Menschen und somit auch mich! Deshalb möchte ich den Referenten und den Arbeitsbereich gerne unterstützen.“

Maik Jelinski (er/ihn)

„Die Teilnahme in diesem Beirat ist von großer Bedeutung, weil sie die Chance bietet, aktiv an der Förderung von Vielfalt und Inklusion mitzuwirken – ein Schritt hin zu einem Unternehmen und Gesellschaft, in der jede Stimme gehört und geschätzt wird.“



Petra Spühler (sie/ihr)

*„Ich möchte die Kolleg*innen über die Aktivitäten des Diversitätsbeirates informieren.“*

Anett Friedrich (sie/ihr)

„Die Vielfalt in unseren Teams ist nicht nur eine ethische Verpflichtung. Indem ich im Diversity-Beirat aktiv bin, setze ich mich für eine zukunftsorientierte und offene Arbeitsumgebung ein, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen Merkmalen gleiche Chancen und Wertschätzung erfahren. Im Diversity-Beirat trage ich dazu bei, eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern, in der unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden und alle die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten.“



Fulya Sonnenschein (sie/ihr)

"Selbst in zwei Kulturen zuhause, weiß ich, wie wertvoll Vielfalt sein kann, ermöglicht sie uns doch auch immer weitere Handlungsoptionen. Für mich ist Diversität eine Chance, Bereicherung und auch immer Reflexion."



Alexander Piskorz (er/ihn)

„Ich mache beim Diversitätsbeirat mit, weil ich mich für Akzeptanz, Toleranz und Vielfalt einsetzen möchte. Für mich sind dies Eckpfeiler unseres Zusammenlebens und gesellschaftlichen Daseins. Es macht mir Freude, andere Menschen anzusprechen, zu ermutigen und auch zu sensibilisieren. Alle Menschen haben ein Recht auf freie Entfaltung und Gleichbehandlung. Ich engagiere mich gerne, diskutiere gerne und höre die Meinungen anderer Menschen. Vielfalt muss in unserer Welt zu einer Selbstverständlichkeit werden, da Respekt und gegenseitige Anerkennung Essenzen unseres Zusammenlebens sind. Vielfalt birgt so viele Chancen, die es zu nutzen gilt.“



Maxi Strauß (sie/ihr)

*„Das Mitwirken im Diversitätsbeirat bedeutet für mich in den Austausch mit Kolleg*innen der BBG gehen zu dürfen. Neue Perspektiven kennenzulernen und eigene zu reflektieren. Neugierig zu bleiben und zu erleben, wie belebend und farbenfroh das Gestalten und das Miteinander sein können.“*



Roman Preis (er/ihn)

„Ich freue mich, für eine inklusive Umgebung zu arbeiten, in der alle ihre eigenen Perspektiven und Fähigkeiten einbringen können. Es motiviert mich, in einer Arbeitsgruppe zur Diversität mitzuarbeiten, weil ich glaube, dass Vielfalt eine Stärke ist. Daher setze ich mich dafür ein, Vorurteile abzubauen und Chancengleichheit zu fördern.“



Dr. Elisa Pfeiffer (sie/ihr)

„Vielfalt und Diversität ermöglicht uns, unterschiedliche Perspektiven in der OTA-Ausbildung einzunehmen, durch Vielfalt voneinander zu lernen, neue Ideen und innovative Lösungen zu entwickeln. Durch die Mitwirkung im Beirat möchten wir uns über die OTA-Schule hinaus für eine gerechte und vielfältige Gesellschaft einsetzen.“



Julius Lahr (er/ihn)

„Diversität begleitet mich schon mein Leben lang. Mit meinen persönlichen Erfahrungen möchte ich unseren Arbeitsbereich stärken und Vielfalt unterstützen.“



4. Vielfalt beginnt mit Sprache

Wie wir über Dinge sprechen, beeinflusst, wie wir über Dinge denken. Gemäß dem Sprichwort: „Auf Worte folgen Taten“ möchten wir an der BBG dazu anregen, Ausschlüsse, abwertende Wortbilder und normative Ausdrucksweisen zu hinterfragen. Dieser Prozess ist anstrengend, aber kann dazu führen, dass uns Dinge, die zuvor unsichtbar waren, auffallen und letztendlich zu einem sensibleren und inklusiveren Vorgehen führen.

Die ehemalige AG-Diversity erarbeitete bereits einen Leitfaden zu sensibler Sprache, der der BBG als Kommunikationsrichtlinie dient. In diesem Dokument werden Mitarbeitende und Lernende für Sprache und deren Wirkung sensibilisiert. Außerdem werden Menschen an der BBG dazu ermutigt, genderinklusive Sprache zu verwenden.

Studien deuten darauf hin, dass durch die Verwendung von gendergerechter Sprache mehr nicht-männliche Personen mitgedacht werden und auch die Textverständlichkeit nicht leidet.¹⁵

Die internen und externen Dokumente der BBG sind daher auch konsequent in gendergerechter Sprache verfasst. Die BBG hat sich in der Umsetzung für das Sternchen entschieden, das neben Männern und Frauen auch alle anderen Menschen mitabbildet (z.B. nicht-binäre Personen und inter*-Personen).

Seit letztem Jahr ist es außerdem möglich, die eigenen Pronomen (und unseren Vielfaltsclaim „Wir leben Vielfalt“) in der Signatur zu nennen. Diese Maßnahme hat zum Ziel, proaktiv die eigene Ansprache zu kommunizieren. Damit soll trans* und nicht-binären Personen signalisiert werden, dass sich die schreibende Person mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Außerdem erleichtert dieser Zusatz die Kommunikation mit Menschen, die Migrationsgeschichte oder Erfahrung haben, da auch in diesem Fall das Geschlecht von vielen nicht vom Namen abgelesen werden kann.

Pronomen in der Signatur:

Kleiner Zusatz - großer Unterschied

Drei gute Gründe für die Nennung von Pronomen:

1. Vornamen lassen nicht immer Rückschlüsse auf das Geschlecht zu (z.B. Luan, Noa oder Sam).
2. Namen, die in Deutschland (noch) nicht bekannt sind, lassen **keine Rückschlüsse** auf die gewünschte Ansprache zu.
3. Die Nennung von Pronomen ist für trans*-Personen ein Zeichen der Akzeptanz des Gegenübers. Einige trans*- und nicht-binäre Personen werden häufig falsch angesprochen. Obwohl dies fast nie absichtlich passiert, kann die Verwendung von falschen Pronomen sehr verletzen. Die Nennung des eigenen Pronomens **signalisiert Toleranz** und entlastet trans*- und nicht-binäre Personen, die mit der Nennung ihrer Pronomen nicht mehr alleine sind.

Die **Geschlechtsidentität ist ein zentraler Bestandteil** eines jeden Menschen. Für die meisten ist es selbstverständlich mit den richtigen Pronomen angesprochen zu werden. Sie können **ein Zeichen setzen**, indem Sie dies auch Menschen ermöglichen, die mehr Herausforderungen erleben.



Hier geht es zum Leitfaden zur Erstellung einer BBG-Signatur

Beispiele Für die Nennung von Pronomen:

Pronomen: „er“ / „ihn“

Pronomen: „sie“ / „ihr“

Pronomen: „keine Pronomen“

(in diesem Fall den Vor- und Nachnamen verwenden
z.B. „Guten Tag Noa Müller“)

¹⁵ Studien und Umfragen zur geschlechtergerechten Sprache (https://de.wikipedia.org/wiki/Studien_und_Umfragen_zu_geschlechtergerechter_Sprache)

5. Niedrigschwelliges Empowerment Format: Treffpunkt Antidiskriminierung



Treffpunkt Antidiskriminierung

Viele von uns müssen immer und immer wieder mit diskriminierendem Verhalten umgehen.

Das ist stressig und kann sogar krank machen.

In unseren Treffen wollen wir daher einen Raum schaffen, der uns widerstandsfähiger macht!

Wie?

Durch das Erlernen von kollegialer Beratung

Für wen?

Für alle Lernenden am Campus Mitte

Wann und wo?

An jedem dritten Mittwoch im Monat
15:30-16:30 Uhr
Raum: U3

Mit wem?

Tanja Schwarz-Ksionski
Leonhard Wodtke
Simon Lang



Wir leben Vielfalt

Anmeldung unter: diversity@bildungscampus-berlin.de

Der Treffpunkt Anti-Diskriminierung

Gemeinsam mit Tanja Schwarz-Ksionski (sie/ihr, stellvertretende Schulleitung Pflegeschule 3) und Leonhard Wodtke (er/ihn, Lehrer an der Pflegeschule 3) konzipierte der Arbeitsbereich Diversity ein niedrigschwelliges Angebot, um Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu empowern und die Resilienz der Betroffenen zu stärken.

Da es sich um ein neues Angebot handelt, wird der Treffpunkt Anti-Diskriminierung im Moment nur am Campus Mitte angeboten, um Gelegenheit zu haben, Erfahrungen zu sammeln, zu evaluieren und gegebenenfalls die Struktur anzupassen, bevor das Format an den anderen Campi angeboten wird.

Werbung für den Treffpunkt findet sich auf Plakaten an Pinnwänden in den Fluren, über das Campusboard (eine Informationssammlung für Lernende im Intranet), über die Sozialpädagog*innen am Standort und über eine E-Mail-Erinnerung.

Die kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe Gleichgestellter.¹⁶ Dabei wird ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmenden nach einem festgelegten Ablauf mit verteilten Rollen beraten. Ziel ist es, für eine konkrete Schlüsselfrage bzw. ein Problem, Lösungen zu entwickeln.

Die kollegiale Beratung findet in sechs Phasen statt¹⁷:

1. Casting/Fallauswahl (5 Min.)
Verteilung der Rollen, Schilderung einer Situation und dem Schlüsselproblem durch Fallerzähler*in, Verständnisfragen klären.
2. Spontanbericht des Fallerzählenden (ca. 10 Minuten)
Fallerzähler*in schildert knapp die Ausgangslage. Berater*innen hören zu. Im Anschluss 1 – 2 Verständnisfragen, wenn nötig.
3. Schlüsselfrage (ca. 5 Minuten)
Fallerzähler*in formuliert Schlüsselfrage und definiert damit das Ziel der Beratung.
4. Methodenwahl (ca. 5 Minuten)
Die Methode sollte sich immer an der Fragestellung des Fallerzählers orientieren.
Mögliche Methoden sind das Brainstorming, das Actstorming, Kopfstand-Brainstorming, gute Ratschläge und Storming)
5. Beratung (ca. 10 Minuten)
Beratung im Sinne der Fragestellung und der gewählten Methode. Der Protokollant fasst die Anregungen stichpunktartig zusammen. Der Moderator achtet dabei auf die Einhaltung des zeitlichen Rahmens und dass jeder zu Wort kommt.
6. Abschluss und Ausblick (ca. 10 Minuten)
Fallerzähler*in bewertet die Vorschläge und gibt eine Rückmeldung darüber, welche Anregungen hilfreich waren. Es ist in Ordnung, wenn keiner der gemachten Lösungsvorschläge für die Person in Frage kommt.

Derzeit nehmen noch nicht viele Lernenden das Angebot wahr. Dies liegt wahrscheinlich auch daran, dass viele, trotz intensiver Werbung, (noch) nicht von dem Format wissen. Die Lernenden, die den Treffpunkt bereits besucht haben, gaben uns aber gutes Feedback und gehen davon aus, dass ihnen die Übungen helfen, besser mit Ausgrenzungen umzugehen und adäquater auf abwertende Aussagen zu reagieren.

¹⁶ Webseite von Dr. Kim-Oliver Tietze (kollegiale-beratung.de)

¹⁷ Methodik und Ablauf von kollegialer Beratung in sechs Phasen (kollegiale-beratung.de)

6. Deklaration #positivarbeiten: Ein Zeichen gegen Ausgrenzung



Anlässlich des Welt-Aids-Tages am 1. Dezember 2023 hat die BBG die Deklaration #positivarbeiten der Deutschen Aidshilfe unterzeichnet. Obwohl es in der Behandlung von HIV in den letzten Jahren große Fortschritte gegeben hat, erfahren immer noch zu viele HIV-positive Menschen unter Diskriminierungen. Daher setzt die BBG mit der Deklaration ein klares Zeichen gegen Ausgrenzungen und für die Inklusion von HIV-Positiven.

HIV ist nicht Aids

Die Berichterstattung der Aids-Krise hat bei vielen diffuse Ängste vor HIV hinterlassen. Seit der Entdeckung des Virus, vor mehr als 40 Jahren, haben sich zwar die Behandlungsmethoden radikal verbessert, aber alte Bilder bestehen fort und wurden in vielen Fällen nicht durch neue ersetzt. Viele wissen daher nicht, dass die allermeisten Menschen, die in einer HIV-Therapie sind „unter der Nachweisgrenze sind“, also keine nachweisbare Viruslast im Blut haben.¹⁸

„Ich bin immer wieder erstaunt darüber, wieviel Wissensbedarf es zu Testmöglichkeiten und zur Prävention gibt.“

Petra Nießen, Lehrerin Pflegeschule 2

„Manche Lernende in meinem Unterricht fragen sich auch heute noch, ob sie bei jeder Pflegehandlung Handschuhe tragen sollten, um sich vor HIV zu schützen.“

Sandy Fach, Lehrerin Pflegeschule 2

Somit können sie das Virus auch nicht an andere weitergeben (Nicht nachweisbar=Nicht übertragbar). Daher können heute sogar HIV-positive Chirurg*innen unter der Nachweisgrenze ihren Beruf weiter ausüben.¹⁹ Außerdem entwickeln Menschen in Behandlung in den allermeisten Fällen kein Aids, da sich das HI-Virus nicht ausbreiten kann und so auch das Immunsystem geschützt wird. Die Leistungsfähigkeit ist somit vergleichbar mit HIV-negativen Personen. Auch die Lebenserwartung nähert sich bei frühzeitigem Therapiebeginn der Allgemeinbevölkerung an.²⁰

Mit HIV lässt es sich gut leben- mit Diskriminierungen nicht

Diskriminierungen sind leider keine Seltenheit. Mehr als die Hälfte (56%) der HIV-positiven Menschen berichten von Diskriminierungen im Gesundheitswesen. Sie berichten davon, dass ihnen eine Gesundheitsleistung verweigert wird oder von Verstößen gegen den Datenschutz.²¹

„Im Unterricht werde ich auch gefragt, ob es unbedenklich wäre, einen Geburtstagskuchen einer HIV-positiven Kollegin zu essen.“

Sandy Fach, Lehrerin Pflegeschule 2

Aber auch HIV-positive Menschen, die im Gesundheitsbereich arbeiten, kämpfen mit Stigmatisierungen. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden in Deutschland kommuniziert ihren HIV-Status im Arbeitskontext daher nicht (lediglich 27 % gegenüber Kolleg*innen bzw. 28 % gegenüber Arbeitgeber*innen).²² Für diese

¹⁸ Die Fakten hinter U=U: Vernachlässigbares HIV-Risiko ist kein Risiko (<https://magazin.hiv/magazin/praevention-wissen/die-fakten-hinter-uu/>)

¹⁹ Kontaktstelle HIV-Diskriminierung (<https://hiv-diskriminierung.de/aktuelles/hiv-positiv-und-im-gesundheitswesen-taetig-wie-umgehen-mit-fragen-arbeitgebender>)

²⁰ Ärzteblatt (<https://www.aerzteblatt.de/archiv/233483/HIV-Infektion-Lebenserwartung-naehert-sich-der-normalen-an-aber-nur-bei-hohen-CD4-Zellzahlen>)

²¹ Deutsche Aidshilfe (<https://www.aidshilfe.de/meldung/studie-diskriminierung-macht-vielen-menschen-hiv-leben-schwer>)

²² Deutsche Aidshilfe (https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Projektberichte/DAH_IDZ_Positive-Stimmen_2.0_Forschungsbericht.pdf, S.46)

Menschen kann die Angst, sich unabsichtlich zu offenbaren oder von anderen geoutet zu werden, sehr bedrückend sein.

Ein Viertel schämt sich, HIV-positiv zu sein (25 %) und fast genauso viele fühlen „sich manchmal wertlos“ (24 %).²³ In Berufen des Gesundheitswesens, in denen enger Kontakt mit Patient*innen oft Alltag ist, könnten diese Sorgen eventuell noch ausgeprägter sein.

Maßnahmen gegen HIV-bezogene Diskriminierungen

*„Wir laden im Unterricht auch HIV-positive Personen als Expert*innen ein, um dem Thema ein menschliches Gesicht zu geben. Das hilft, diffusen Ängsten zu begegnen.“*

Petra Nießen, Lehrerin Pflegeschule 2

Die Unterrichtseinheiten der BBG vermitteln daher Lernenden aktuelles Wissen zu HIV und räumen mit Mythen rund um das Virus auf. Engagierte Lehrende laden auch HIV-positive Personen zu Expert*innengesprächen in den Unterricht ein.

Außerdem können sich HIV-positive Personen an der BBG an den Referenten für Diversität wenden, der als Vertrauensperson fungiert. Selbstverständlich wird auch nicht nach einem HIV-Status gefragt. Mit Hilfe eines E-Learning-Angebots können Lehrende und Lernende außerdem jederzeit ihr Wissen zu HIV auf den neuesten Stand bringen.

Weitere Informationen zur Deklaration #positivarbeiten:

https://www.aidshilfe.de/sites/default/files/documents/positivarbeiten_-_deklaration.pdf

²³ Deutsche Aids-Hilfe, Positive Stimmen 2.0 2021 (https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Projektberichte/DAH_IDZ_Positive-Stimmen_2.0_Forschungsbericht.pdf S.51)

7. Diversität in den Teams

Diversität umgibt uns jeden Tag, aber im stressigen Schulalltag rückt das Thema immer wieder in den Hintergrund. Daher besucht der Referent für Diversität regelmäßig die einzelnen Teams, um einen Raum für alle Mitarbeitenden zu öffnen. Sein Fokus geht über die Lehre hinaus und fokussiert sich auch auf die Diversität in den einzelnen Arbeitsbereichen. In den ersten Teambesuchen kurz nach Schaffung des Arbeitsbereichs 2023 wurde den Teilnehmenden der Diversitätsansatz der BBG vermittelt.

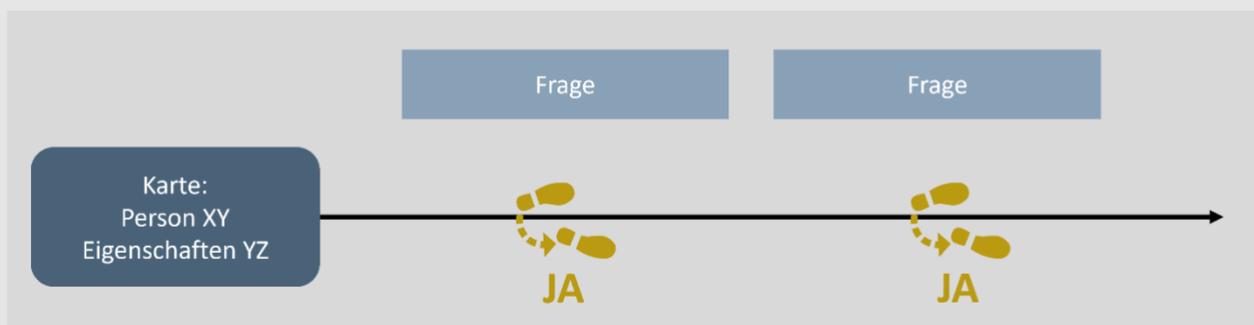
Neben den Kerndiversitätsdimensionen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfuhren die Teams auch mehr über Intersektionalität, also die Verflechtung von mehreren Diversitätsdimensionen, die oft spezifische Ausschlüsse erzeugen. Außerdem wurden alle Diversitätsmaßnahmen erklärt und ausreichend Raum für Nachfragen gelassen, um die Akzeptanz und das Verständnis für Maßnahmen zu steigern.

Anfang 2024 schulte der Referent für Diversität die Gesamtleitungsrunde (Campusleitung und Schulleitungen) zum Thema und nutzte unter anderem einen auf die BBG zugeschnittenen „Privilege Walk“²⁴, um den Blick von Diskriminierungen auch auf die Privilegien, die manche von uns genießen, zu lenken. Ziel des Workshops war es, die Empathie Fähigkeit zu erhöhen, indem Teilnehmende, in die Rolle einer Person mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen schlüpfen.

Privilege Walk

Diskriminierungen vs. Privilegien

- Jede Person bekommt eine Karte mit einer Personenbeschreibung.
- Falls eine Karte unangenehme Gefühle auslöst, kann sie gerne getauscht werden.
- Bei jeder Frage, welche die Person auf der Karte wahrscheinlich mit „JA“ beantworten würde, gehen die Kartenbesitzer*innen einen Schritt nach vorne.
- Im Anschluss reflektieren wir über die Personen auf den Karten.



Nach dem Workshop wurde den Leitungspersonen das Angebot gemacht, die Übung unter Anleitung des Referenten für Diversität mit ihren Teams zu wiederholen. Dieses Angebot wird bereits jetzt gut angenommen.

²⁴ Charta der Vielfalt, Privilege Walk 2022 (<https://www.charta-der-vielfalt.de/unsere-aktivitaeten/toolbox-antirassismus/awareness-schaffen/privilege-walk/>)

8. Pflege und Feminismus: Veranstaltungsreihe

Der Arbeitsbereich Diversität unterstützte bei der Organisation und Dokumentation der Veranstaltungsreihe „Pflege und Feminismus“. Hier finden sich drei kurze Veranstaltungsberichte.

„Die Stumme Schwester“

Auch heute noch werden Instrumentenzureichtische „Stumme Schwester“ genannt. Sie sollen, wie Pflegende, belastbar sein und das ärztliche Personal unterstützen. Am 19. Januar kamen daher mehr als 60 Interessierte in der Hörsaalruine des Medizinhistorischen Museums zusammen, um gemeinsam über das schwierige Verhältnis von Pflege und Feminismus zu sprechen.

Nach einem Grußwort von Anke Jentsch, der Pflegedirektorin der Charité, beleuchteten die Mitinitiatorinnen der Veranstaltungsreihe Christine Vogler (Präsidentin des deutschen Pflgerats und Geschäftsführerin des Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe) und Christine Kurmeyer (Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité) die weiterhin große Relevanz des Themas.



Sie betonten, dass Feminismus kein „Frauenthema“ sei, sondern alle Menschen in einer demokratischen Gesellschaft betreffe, die sich für Gleichstellung und Chancengleichheit einsetzen. Auch stellten sie die Frage, wie es möglich ist, Bilder aufzubrechen, die seit mehr als einem Jahrhundert reproduziert werden. Was muss getan werden, um dem Klischee „der Arzt und die Schwester“ zu begegnen? Welches Verhalten hilft bei Sexismus und warum sind so wenige pflegende Frauen und nicht-binäre Personen in Führungsrollen?

Im Anschluss diskutierten in Kleingruppen Auszubildende, Pflegende, Mitarbeitende des Gesundheitswesens und Vertreter*innen von Organisationen lebhaft über Geschlechterrollen, Führungsverantwortung, Arbeitsbedingungen, Bildungsmöglichkeiten und die Gesundheitspolitik.

Die Teilnehmenden forderten flachere Hierarchien, familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle, eine bessere Repräsentation der Pflege in den Medien, mehr politisches Gehör aber auch eine Reflektion der eigenen Sicht auf den Beruf und mehr Selbstbewusstsein.

Blendet der Feminismus die Pflege aus?

Am 29. Februar 2024, dem Equal Care Day, zeigten Dr. Tanja Schmidt und Christine Kurmeyer, wie lohnend eine feministische Betrachtung der Pflege sein kann. Aufgrund des BVG-Streiks wurde die Veranstaltung spontan vom Festsaal Rudow in den virtuellen Raum verlegt. Dies hielt die 35 Teilnehmenden aber nicht davon ab, sich rege auszutauschen.

Dr. Tanja Schmidt begann ihren Vortrag mit Statistiken, die eindrücklich belegen, wie ungleich professionelle Pflege und unbezahlte Care-Arbeit in Deutschland auf die Geschlechter verteilt ist. So klappt zum Beispiel bei der informellen Pflege eine Lücke von 43% zwischen Männern und Frauen. Gleichzeitig sind Männer in Pflegeberufen stark unterrepräsentiert.

Dies führe dazu, dass Pflege von vielen als "Frauenberuf" gesehen wird. Darunter leiden auch die Gehälter, da Berufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, meist schlechter bezahlt werden. Mit Zahlen aus dem "Comparable Worth Index" (CW-Index) zeigte sie außerdem, dass Pflegenden zwar ähnlich belastet seien, wie Jurist*innen, aber viel schlechter verdienten.

An dieser Situation seien, laut Dr. Schmidt, nicht die Frauen Schuld, sondern Normen, informelle und formelle Strukturen, die einen Umgang mit Geschlechtern formen (Gender Regime). Dies belegte sie mit einem spannenden Vergleich von Statistiken aus Deutschland und Schweden. Während in Deutschland überwiegend Frauen die informelle Pflege übernähmen, sei diese Arbeit in Schweden annähernd gleich verteilt. Dr. Schmidt führte dies auf die unterschiedliche Ausgestaltung der Pflegesysteme zurück und argumentierte, dass ein erweiterter professioneller Pflegesektor dazu führen würde, Frauen zu entlasten.

Christine Kurmeyer sprach im Anschluss über ihre Beobachtungen als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité. Sie sieht eine wachsende Professionalisierung und Akademisierung der Pflege und ein damit einhergehendes wachsendes Selbstbewusstsein. Trotz diesen Entwicklungen läge die Entscheidungsgewalt im Krankenhaus immer noch fest in ärztlicher Hand. Auch würde die große Leistung der Pflegenden weiterhin allzu oft keine Anerkennung erhalten. Unwissen über den Pflegeberuf und Scham über Pflegetätigkeiten würden dieses Problem verstärken.



Als Sozialpsychologin erklärt sie diese Missstände auch mit Bildern, die aus dem Nationalsozialismus nachwirken. Das Frauenbild dieser Zeit, welches sich im "Mutterorden" widerspiegelt, hätten viele Fortschritte zunichte gemacht und Spuren hinterlassen. Die Charité veranstalte daher auch Unconscious Bias Workshops, um diesen unbewussten Bildern zu begegnen. Auch sie sieht in einer professionellen und liebevollen Pflege eine Entlastung der Frauen von der Care-Arbeit. Abschließend sammelten alle Teilnehmenden ihre Eindrücke zur nachhaltigen Verbesserung der Situation in der Pflege und der Pflegenden selbst. Es wurde deutlich: Beides ist wichtig, sowohl die Aufwertung der Tätigkeit an sich durch konkrete Investition in das soziale System als auch die Veränderung der Arbeitsbedingungen im Rahmen einer weiteren Professionalisierung.

Wie lässt sich eine gute Allianz zwischen Feminismus und Pflege schmieden?



v. l. n. r. Dr. Christine Kurmeyer, Dr. Aline Oloff, Dr. Ina Czyborra, Christine Vogler

Am 20. März haben mehr als 30 Teilnehmende im Wenckebach-Krankenhaus die Zukunft der Pflege unter feministischen Gesichtspunkten diskutiert. Nach einer Begrüßung durch die Gastgeberin Susanne Harff sprach die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, Dr. Ina Czyborra, über die wichtige Rolle von Frauen in der formellen und informellen Pflege. Sie stellte die These auf, dass die Pflege nicht nur als Frauenberuf gesehen würde, sondern auch die Pflege an sich als eine empathische und liebevolle Tätigkeit mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht wird. Diese Bilder seien mitverantwortlich dafür, dass Pflegekenntnisse als eine „natürliche“ Veranlagung von Frauen gesehen würden und nicht als ein hochprofessionalisiertes Berufsfeld, welches sowohl körperlich als auch emotional herausfordernd sei.

Eindrucklich zeigte sie geschlechterbezogene Stereotypen anhand eines Vergleichs auf. Während in Stadtreinigungen oft argumentiert würde, dass Frauen durch das Heben von Müllbehältern überfordert seien, gehe niemand davon aus, dass Frauen sich nicht zur Pflege eignen, obwohl in diesem Beruf oft schwerer gehoben werden muss. Laut der Senatorin tragen auch die Medien zu diesen Bildern bei, da sie weiterhin tradierte Geschlechterklischees vermittelten. Dies habe zur Folge, dass dieser Beruf weder die Anerkennung noch die Vergütung bekomme, den er verdient. Diese Diskrepanz und der hohe Frauenanteil in der Pflege tragen daher zum Gender-Pay-Gap, also der unterschiedlichen Vergütung von Männern und Frauen, bei.



Dr. Czyborra endete ihren Vortrag mit einer grundsätzlichen Frage: Was definieren wir gesellschaftlich als Leistung und was sind uns diese Tätigkeiten wert? Berlin rühme sich vielfältig zu sein. Um diesem Bild gerecht zu werden, müsse sich Politik und Gesellschaft aber aktiv für eine feministische Agenda einsetzen, um inklusive Arbeitsumgebungen zu schaffen.



Im Anschluss vermittelte Dr. Aline Oloff, vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU, eine Analyse zum Verhältnis von Frauen, ihrer reproduktiven Arbeit (Care-Arbeit) und Pflege. Frauen seien oft in einer Sandwich-Position, in der sie sich sowohl um die Erziehung von Kindern kümmern als auch die informelle Pflege von älteren Menschen aus dem Familien- und Freund*innenkreis übernehmen. Sie seien damit oft zwischen Kita und Pflegeeinrichtung positioniert. In beiden Einrichtungen arbeiten auch formal hauptsächlich Frauen und beide Sparten kämpfen mit den gleichen Problemen: Personalmangel und Finanzierung.

Im anschließenden Gespräch diskutierte die Rednerin mit den zwei Mitinitiatorinnen der Veranstaltungsreihe Dr. Christine Kurmeyer, der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité, und Christine Vogler, der Präsidentin des deutschen Pflegerats.

Wortmeldungen aus dem Publikum sprachen auch die immer größer werdende soziale Schere an, die Wichtigkeit einer Solidargemeinschaft von Frauen und kritisierten, dass die Pflege in den Medien oft durch Männer vertreten würde. Es herrschte Einigkeit, dass ohne die Beseitigung dieser Missstände nicht nur die Menschen in der Pflege leiden würden, sondern auch ein immenser volkswirtschaftlicher Schaden drohe.

Autor: Simon Lang (er/ihn), Die ungekürzten Veranstaltungsdokumentationen finden sich hier:

<https://frauenbeauftragte.charite.de/ueber-die-frauen-und-gleichstellungs-beauftragten/veranstaltungen/pflege-und-feminismus/>

In Kooperation mit:



9. Empowerment für Diversität: BBG ist Projektpartnerin



Die BBG ist seit diesem Jahr Empowerment Partnerin Qualifizierung der Verbundinitiative „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung“.²⁵ Die Leitung des Projektes hat der Referent für Diversität, Simon Lang (er/ihn) gemeinsam mit Christina Polzin (sie/ihr, Bereichsleiterin Anpassungslehrgänge). Unterstützt werden sie durch Yvonne Lehmann (sie/ihr, Referentin für Curriculare Arbeit) sowie durch Mukta Rahman (sie/ihr) und Samed Qoshja (er/ihn) – Lehrende in den Anpassungslehrgängen.

Mareike Rahm (sie/ihr, Medienpädagogin) berät und begleitet das Projekt.

Im Rahmen des Projektes wird eine Unterrichtsreihe mit drei Bausteinen zur Förderung transkategorialer (einschließlich transkultureller) Kompetenz entwickelt. Bezugspunkt ist das transkategoriale Kompetenzverständnis von Dagmar Domenig²⁶ mit seinen drei Kompetenzdimensionen Selbstreflexivität, narrative Empathie sowie Hintergrundwissen und Erfahrungen. Jeder Baustein besteht aus einer eLearning-Einheit und einem daran anschließenden Präsenzunterricht. Darin soll insbesondere für Diskriminierungsrisiken in der Gesundheitsversorgung sensibilisiert werden. Zudem sollen Handlungsoptionen bei rassistischer Diskriminierung aufgezeigt sowie (Selbst-)Empowerment-Strategien vermittelt werden. Hierfür wurden bereits schriftliche Narrative von Lernenden gesammelt. Auf deren Basis werden Fallbeispiele zu transkategorial anspruchsvollen beruflichen Handlungssituationen generiert.

Die eLearning-Einheiten führen in Teilthemen ein und vermitteln Hintergrundwissen. Das in einfacher Sprache aufbereitete Wissen kann im individuellen Tempo erschlossen werden. Der daran anschließende Präsenzunterricht fördert die Selbstreflexivität und narrative Empathie und bahnt den Kompetenztransfer in den Berufsalltag an. Hierfür werden Handlungssituationen multiperspektivisch bearbeitet und dabei Erkenntnisse und Methoden aus der berufsbezogenen sprachsensiblen Didaktik und dem erfahrungsbezogenen Lernen herangezogen – unter besonderer Berücksichtigung des szenischen Lernens. Dies ermöglicht, sich implizitem, häufig schwer zu verbalisierendem Wissen zu nähern und Reflexionsräume zu eröffnen. Durch eigenes Erleben, Erfassen und Begreifen sollen Denkprozesse von besonderer Dichte und Intensität ermöglicht werden. Im Fokus steht dabei die Haltung in sozialen Situationen.

Erste Adressat*innen des zu entwickelnden Formats sind die Teilnehmenden des Anpassungslehrgangs für internationale Pflegefachpersonen. Die Teilnehmenden des Anpassungslehrgangs kommen aus zahlreichen Ländern außerhalb der EU. Die Kurse umfassen jeweils rund zwanzig Teilnehmer*innen; meist aus verschiedenen Herkunftsländern, mit einer großen Altersspanne sowie unterschiedlichster Berufserfahrung, bisheriger Aufenthaltsdauer in Deutschland und Sprachkompetenz. Gerade diese Teilnehmenden mit Blick auf Diversitätskompetenz zu empowern erscheint wertvoll, weil sie in besonderer Weise doppelt gefordert sind, transkulturell bzw. transkategorial kompetent zu agieren.

In einem weiteren Schritt wird die Unterrichtsreihe, einschließlich der dazugehörigen Materialien, auf die Bedarfe mehrerer Ausbildungsgänge der BBG adaptiert und zum Projektende in weiterentwickelter Form als Open Education Ressource auch für Bildungseinrichtungen außerhalb der BBG zur Verfügung gestellt.

Ein Poster zum Projekt findet sich auf der nächsten Seite.

Quelle: Angepasster und gekürzter Antragstext, verfasst von Yvonne Lehmann (sie/ihr, Referentin für Curriculare Arbeit)

²⁵ Charité (https://diversity.charite.de/diversity_projekte/empowerment_fuer_diversitaet/)

²⁶ Academia Edu (https://www.academia.edu/58079954/Transkulturelle_Kompetenz_weiter_gedacht)

Bildung gegen Diskriminierungen – für und mit Menschen in Gesundheitsberufen von morgen

Blended-Learning-Format am Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe



ZIELE

- 🎯 Sensibilisieren für Diskriminierungsrisiken in der Gesundheitsversorgung
- 🎯 Aufzeigen von Handlungsoptionen bei rassistischer Diskriminierung
- 🎯 Vermitteln von Empowerment-Strategien (intersektionale Diskriminierung, transnationaler/intersektionaler Identität)



Orientierung

Transkategoriales Kompetenzverständnis von Dagmar Domenig (2021) mit seinen Kompetenzdimensionen

Selbstreflexivität
narrative Empathie
Hintergrundwissen und Erfahrungen



Unterstützung

Arbeitsbereich Diversität
Projektbeirat
Medienpädagogik
Schulsozialpädagogik



11/23

Auftakt



Blended-Learning-Format

Bearbeitung von transkategorial anspruchsvollen Handlungssituationen
Vermittlung mittels einfacher Sprache und Methoden der berufsbezogenen sprachsensiblen Didaktik

Basis: Entwicklung auf Grundlage bestehender Konzepte und Angebote
Ausgangspunkt: Generieren von Fallbeispielen aus Narrativen von Lernenden, Lehrenden und Praxisanleitenden verschiedener Gesundheitsberufe
Qualifizierung Lehrende: fachlich und methodisch (Train-the-Trainer)

1/24

Start Entwicklung



E-Learning-Einheiten

Einführung in Teilthemen, Vermittlung von Wissen

Methodik

Thema – Theorie – Praxis – Test

Einheiten

3 x 1 UE



Präsenzunterricht

Reflexion, Anwendung, Anbahnung Praxistransfer



Methodik

Handlungs- und erfahrungsbezogenes Lernen (u.a. szenisches Spiel)



Einheiten

3 x 4 UE

Erprobung

in Anpassungslehrgängen für internationale Pflegefachpersonen

7/24

7/25

Bereitstellung und curriculare Verankerung

des erarbeiteten Konzepts mit dazugehörigen Materialien

1/25

Evaluation und Adaptierung

für Anpassungslehrgänge sowie weitere Aus- und Weiterbildungen an der BBG

Empowerment für Menschen in der Gesundheitsversorgung

Wir leben Vielfalt

Projektleitung: Christina Polzin christina.polzin@bildungscampus-berlin.de
Simon Lang simon.lang@bildungscampus-berlin.de

Projektkernteam: Yvonne Lehmann, Mukda Rahman, Samed Qoshja

Projektförderung: Stiftung Mercator, Projektanbindung: Charité – Universitätsmedizin Berlin, Klinik für Gynäkologie
https://diversity.charite.de/diversity_projekte/empowerment_fuer_diversitaet/

10. Fortbildungen: Diversitätssensibilität durch Wissen steigern

Neben einer allgemeinen Sensibilisierung für das Thema durch den Referenten für Diversität in den Teams und der Gesamtleitungsrunde, ist es wichtig, den Mitarbeitenden Wissen zu spezifischen Diskriminierungsformen zu vermitteln, um tiefer in die komplexe Thematik einzusteigen.

Hierfür organisierte 2023 Fulya Sonnenschein (sie/ihr), Coach an der BBG, in Ihrer Rolle als Mitglied der AG-Diversität, die ersten beiden Workshops („Diversity und Diskriminierung“). Diese Workshops beschäftigten sich mit einer Einführung in die Thematik. Es ging um Vorurteile, um Wahrnehmung, um Definitionen von Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen und um den Einfluss, den Diskriminierungen auf die Gesundheit haben. Die Fortbildungen wurden bereichsübergreifend allen Mitarbeitenden angeboten.



2024 plante der Referent für Diversität weitere Fortbildungen mit einem stärkeren Fokus auf die Vermittlung von spezifischeren Lebenswelten. Hierfür erhielt er Unterstützung der Bereichsleiterin Weiterbildung, Qualifizierung und Fortbildung Cornelia Wind (sie/ihr). Sie und ihr Team kümmerten sich um die Vor- und Nachbereitung und alle anderen organisatorischen Belange. Diese Fortbildungen wurden und werden auch für interessierte Personen außerhalb der BBG geöffnet.

Eva Obernauer (sie/ihr) und Tahmina Zarif (sie/ihr) hielten eine Fortbildung zu Rassismus und Migrantismus. In dieser Fortbildung ging es um die Herstellung von persönlichen und biographischen Bezügen, um die institutionelle und strukturelle Auseinandersetzung mit den beiden Themenkomplexen und um systemische Intersektionalität.

Der zweite Workshop 2024 wird sich mit einem weiteren Thema beschäftigen, zu dem es großen Wissensbedarf gibt. Dr. Max Appenroth (keine Pronomen/er) wird in seiner Fortbildung „Gender 101“ den Unterschied zwischen Trans- und Intergeschlechtlichkeit erläutern. Durch einen kurzen Exkurs in die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen, soll gezeigt werden, in welchem streng reguliertem Rahmen sich geschlechtlich vielfältige Menschen in Deutschland bewegen (müssen), welchen medizinischen Bedarf sie haben und auf welche Hürden und Diskriminierung sie im Alltag, und insbesondere im medizinischen Kontext, treffen. Die Durchführung dieser Workshops durch externe Referent*innen trägt dazu bei, (noch) mehr Perspektiven in der Vermittlung der Thematik einzubringen und Menschen aus Communities Raum zu geben, ihre eigenen Lebensrealitäten zu vermitteln.

Hier geht es zur Weiterbildung und Qualifizierung an der BBG:

<https://www.bildungscampus-berlin.de/weiterbildung-qualifizierung/ueber-die-weiterbildung-qualifizierung>

11. Gemeinsam Hand-in-Hand: Die BBG demonstriert für unsere Demokratie

Der zunehmende Rechtsruck ist nicht nur eine Gefahr für unsere Demokratie, sondern auch für Patient*innen und Mitarbeitende im Gesundheitsbereich. Daher hat sich die Geschäftsführung der BBG dazu entschieden, die Deklaration „Gemeinsam Hand-in-Hand“²⁷ zu unterzeichnen, um sich klar gegen Rechtsextremismus und gegen Demokratie- und Menschenfeindlichkeit zu positionieren.



Am 3. Februar 2024 demonstrierte die BBG dann auch gemeinsam "Hand in Hand" mit mehr als 150 000 Menschen für unsere Demokratie, für Vielfalt und für die Menschenrechte. Zahlreiche Menschen aus der BBG schlossen sich dem Aufruf des Referenten für Diversität an und zeigten mit ihren Plakaten Flagge für Vielfalt.



12. Diversität und das Qualitätsmanagement

Der Referent für Diversität arbeitet eng mit dem Qualitätsmanagement (QM) der BBG zusammen. Er berät die Mitarbeitenden des Teams bei der Etablierung diversitätssensibler Strukturen und nimmt sporadisch an den Teamsitzungen des Arbeitsbereichs teil. Das QM unterstützt den Arbeitsbereich Diversity mit der Lenkung von Dokumenten und bei der Diversity-Intranet-Präsenz auf SharePoint.

Durch die Kooperation der beiden Arbeitsbereiche gibt es nun z.B. einen Vielfaltskalender im Intranet, der allen auf einen Blick zeigt welche diversitätsrelevanten Gedenk- und Feiertage anstehen (siehe Grafik rechts).

bedeutende Gedenk-/Aktionstage		See all	
+ Add event			
APR 7	Weltgesundheitstag Sun, Apr 7, All day	APR 10	Ende Ramadan Wed, Apr 10, All day
APR 11	Welt-Parkinson-Tag Thu, Apr 11, All day	APR 16	Internationaler Tag der Stimme Tue, Apr 16, All day
APR 25	Welt-Malaria-Tag Thu, Apr 25, All day	APR 26	Tag der Lesbischen Sichtbarkeit Fri, Apr 26, All day

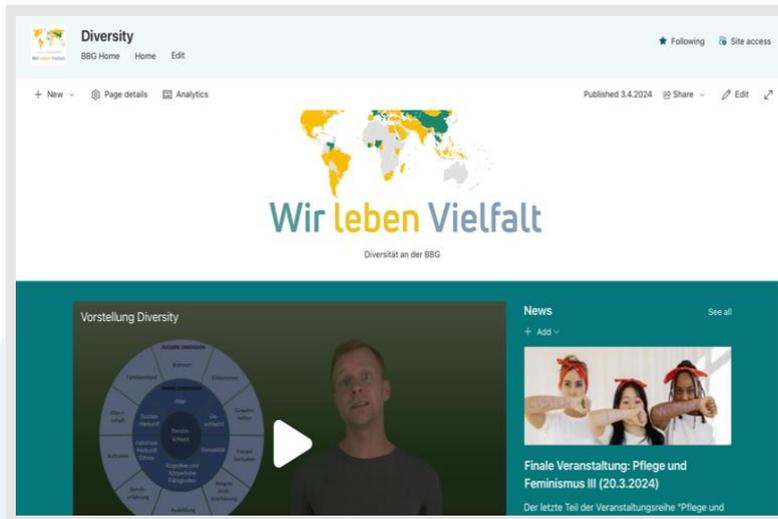
Sie möchten einen weiteren Termin im Kalender hinterlegen lassen? Klicken Sie einfach auf den untenstehenden Button und schreiben eine Mail an QM.

[Mail an QM:](#)

²⁷ Die Brandmauer - Hand in Hand (gemeinsam-hand-in-hand.org)

13. Interne und externe Vermittlung und Darstellung von Diversität

Der Berliner Bildungscampus nutzt einen SharePoint für die Kommunikation unter Mitarbeitenden und ein Campusboard für die Kommunikation mit Lernenden. Auf beiden Plattformen ist der Arbeitsbereich Diversität vertreten.



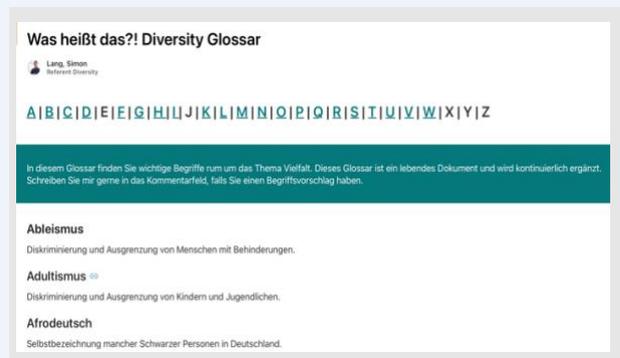
Neben einem Vorstellungsvideo, welches den Ansatz des Referenten für Diversität erklärt, erhalten Besuchende des digitalen Angebots regelmäßig Neuigkeiten aus dem Bereich (Veranstaltungshinweise und Dokumentationen, kurze Beiträge zu diversitätsrelevanten Feier- und Gedenktagen).

Außerdem werden hier die offenen Sprechzeiten an den jeweiligen Standorten kommuniziert und Diversity-Fortbildungen beworben.

Des Weiteren findet sich ein Diversity-Glossar auf der Seite, welches die wichtigsten Begriffe rund ums Thema niedrigschwellig erklärt und Seiten zu sensibler Sprache, Rassismen und die Kontaktinformationen zu den Diversitätsbeiratspersonen.

Außerdem dient der SharePoint als Verweisungsinstrument- hier können Lehrende und Lernende Ansprechpersonen und Hilfe aus ihren eigenen Communities erhalten.

Zum Pride-Monat wurde das Vorstellungsvideo des Arbeitsbereichs in den Kursen abgespielt. Außerdem erhielten die Lernenden Informationen zu den Unterstützungsangeboten des Bereichs.



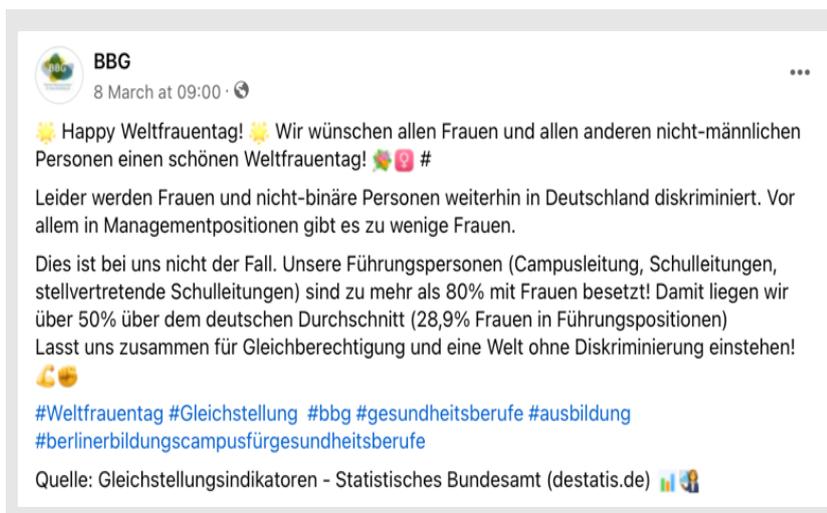
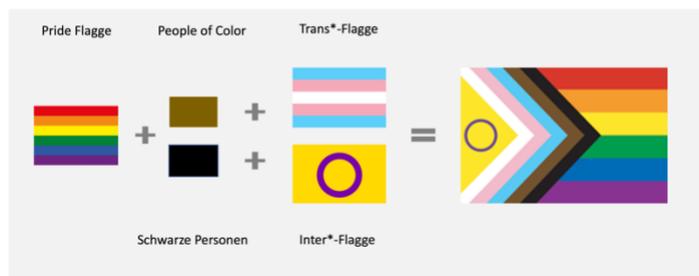
Dazu bekamen sie einen Anstecker, welcher den Vielfalts-Claim der BGC abbildet und wurden gebeten an der Diversity-Umfrage (siehe Kapitel 2) teilzunehmen.

Der Button (siehe links) wurde bewusst nicht in Regenbogenfarben gestaltet, da nicht der Eindruck erweckt werden sollte, dass sich der Arbeitsbereich Diversität ausschließlich mit queeren Belangen befasst.

In den Aufenthaltsräumen wurden außerdem vegane Regenbogengummibärchen ausgelegt und die Türen mit Progressive-Pride-Flaggen beklebt, um die LSBTI*-Communities explizit an unseren Campi willkommen zu heißen.

Diese Flaggen wurden mit dem Vielfaltsclaim „Wir leben Vielfalt“ versehen, um zu signalisieren, dass es sich hier um einen Aushang der BBG handelt. Die Flagge wurde außerdem niedrigschwellig durch eine Grafik im Intranet erklärt.

Bedeutung der Progress Pride Flagge



In enger Zusammenarbeit mit der Referentin für Marketing, Judith Sefzik (sie/ihr), wird auch in den sozialen Medien regelmäßig über Diversitätsaktionen berichtet. Außerdem werden diversitätsrelevante Tage mit entsprechenden Beiträgen gewürdigt. Posts beziehen sich zum Beispiel auf den Ramadan, den CSD, den Tag gegen Rassismus, den Tag der Lesbischen Sichtbarkeit und Yom Kippur.

In der Podcast Reihe der BBG, dem sogenannten „Newscast“, findet sich auch ein Podcast zu HIV und eine allgemeine Vorstellung des Arbeitsbereichs Diversity.

Hier geht es zur öffentlichen Diversity-Seite der BBG:
<https://www.bildungscampus-berlin.de/ueber-uns/diversity>

Hier geht es zu dem Diversity-Podcast der BBG:
<https://www.bildungscampus-berlin.de/news/artikel/newscast-diversity>

14. Diversitätssensible Stellenausschreibungen

Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen, haben oft die Erwartungshaltung, diskriminiert zu werden. Daher hat der Arbeitsbereich Diversität zusammen mit dem Arbeitsbereich Personal die Stellenangebote angepasst, um auch diese Menschen zu erreichen und der Ausgrenzung ein Willkommen entgegenzusetzen. Nachfolgend ist ein Auszug eines aktuellen Stellenangebots mit den diversitätsrelevanten Änderungen abgebildet:

The image shows a job advertisement for 'Lehrende im oder vor Beginn eines berufsbegleitenden Bachelor- oder Masterstudiums für die Ausbildung von Medizinische Technolog*innen für Funktionsdiagnostik (MTF) (divers/weiblich/männlich)'. The advertisement is annotated with three yellow boxes and arrows pointing to specific text:

- Änderung der Reihenfolge:** Points to the text '(divers/weiblich/männlich)' at the top of the job title.
- Nennung des Arbeitsbereichs:** Points to the text 'Ein betriebliches Diversity-Management' in the list of benefits.
- Aufforderung an marginalisierte Menschen sich zu bewerben:** Points to the text 'Aus Gründen der Gleichbehandlung bitten wir Sie davon abzusehen Ihrer Bewerbung ein Foto beizufügen oder Ihr Geburtsdatum zu nennen. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund und LSBTIQ* Personen werden begrüßt.'

The job advertisement text includes:

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Lehrende im oder vor Beginn eines berufsbegleitenden Bachelor- oder Masterstudiums für die Ausbildung von Medizinische Technolog*innen für Funktionsdiagnostik (MTF) (divers/weiblich/männlich)

Was Sie bei uns bewegen...
Was Sie mitbringen...

Worauf Sie sich freuen können

- Eine herausfordernde, vielseitige und verantwortungsvolle Tätigkeit mit der Möglichkeit, sich einzubringen und zu engagieren
- Ein fachkompetentes, freundliches Team mit hoher Leistungsmotivation
- Attraktive leistungsgerechte Vergütung auf der Grundlage des TVL mit Jahressonderzahlung
- Eine betriebliche Altersvorsorge
- Corporate Benefit Programm
- Prämie für Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Möglichkeiten zum Mobilen Arbeiten
- Eine sehr gute mediale Ausstattung in modernen Räumlichkeiten
- Skills Lab an der Schule
- Sehr gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsmöglichkeiten incl. Kostenübernahme und Freistellung
- Stipendienprogramm
- 30 Tage Urlaub und der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfreie Tage
- Zusätzlich bis zu 6 freien Tagen für Mitarbeitende, die über 55 Jahre alt sind
- Ein betriebliches Diversity-Management
- Arbeiten mit einem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem

Wenn Sie die Arbeit in einem dynamischen, motivierten, vielfältigen und vor allem offenen und kollegialen Umfeld schätzen, freuen wir uns, Sie kennenzulernen. Aus Gründen der Gleichbehandlung bitten wir Sie davon abzusehen Ihrer Bewerbung ein Foto beizufügen oder Ihr Geburtsdatum zu nennen. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund und LSBTIQ* Personen werden begrüßt.

Ihre Fragen beantwortet:
Jana Apel
Schulleiterin der Schule für MTF
Mobil +49 151 6893 9427

Anstatt der üblichen Nennung der Geschlechter (m/w/d) hat sich die BBG bewusst dazu entschieden, Sehgewohnheiten zu brechen und die Ordnung „auf den Kopf“ zu stellen. Dies soll nicht-binären und trans*-Personen signalisieren, dass wir uns tatsächlich mit der Thematik beschäftigen. Außerdem wird der Arbeitsbereich Diversity explizit in der Stellenausschreibung genannt, um Bewerbenden zu signalisieren, dass sie an der BBG unterstützende Strukturen finden werden.

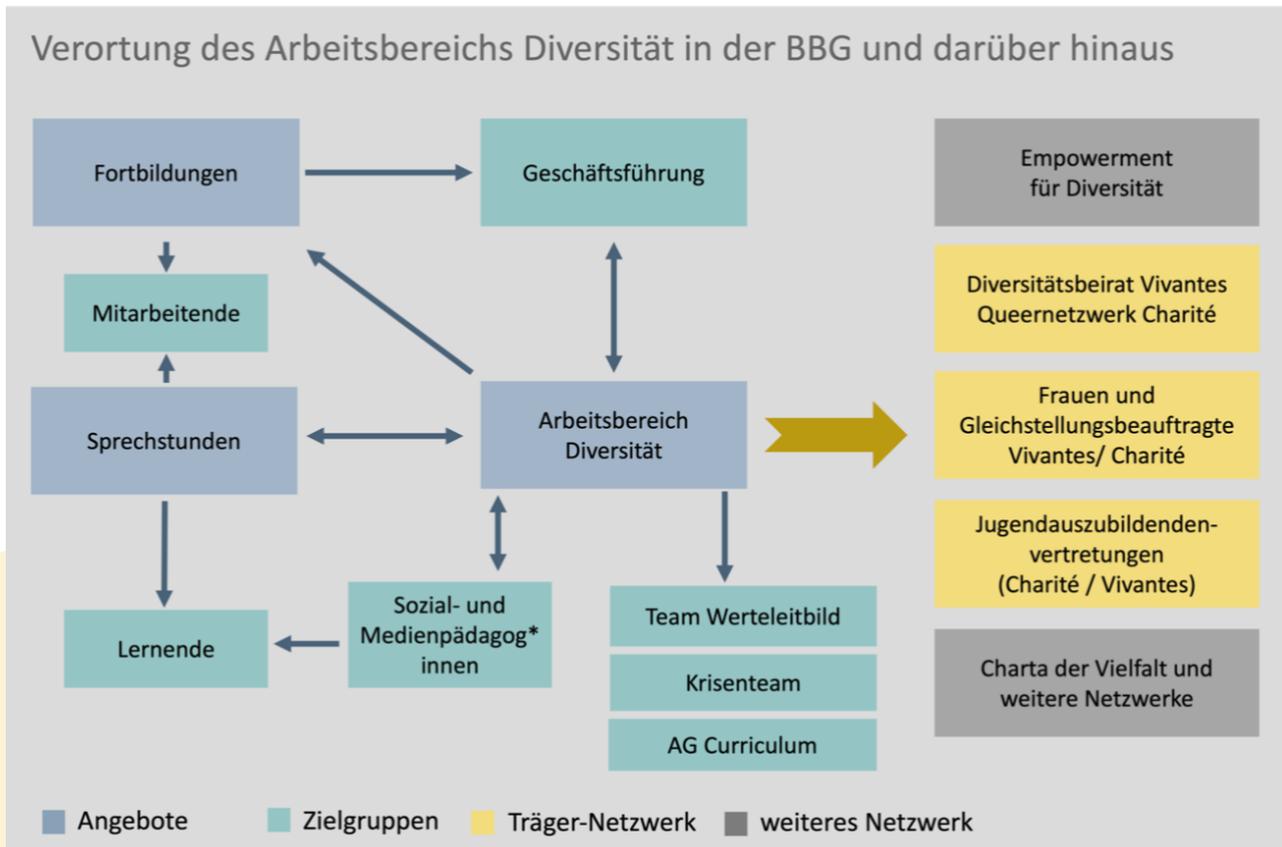
Am Ende des Angebots werden Bewerbende dazu aufgefordert, kein Bild von sich der Bewerbung beizufügen. Hiermit möchten wir vermeiden, dass Menschen aufgrund ihres Aussehens unbewusst gewertet werden und auch Menschen sich bewerben können, die Angst haben, aufgrund ihrer Äußerlichkeiten Nachteile zu erfahren (Lookism, Rassismen). Um einer möglichen Altersdiskriminierung (Ageism) vorzubeugen, bitten wir die Bewerbenden auch davon abzusehen, ihr Geburtsdatum zu nennen. Ziel ist es, Qualifikationen und nicht das Alter, das Geschlecht oder das Aussehen im Bewerbungsprozess zu werten.

Hier geht es den Stellenangeboten der BBG:

<https://www.bildungscampus-berlin.de/karriere/stellenangebote>

15. Zusammenarbeit mit den Träger*innen und Netzwerken

Der Arbeitsbereich Diversity ist ausschließlich für den Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe zuständig. Da die Lernenden aber zwischen Praxiseinsätzen bei den Trägern und Theorieblöcken in der BBG wechseln, ist eine gute Kommunikation und Vernetzung zwischen dem Arbeitsbereich und den Trägern unabdingbar.



Daher nahm Simon Lang direkt nach seinem Arbeitsbeginn Kontakt zu den relevanten Stellen bei der Charité und Vivantes auf und tauscht sich regelmäßig mit den Personen aus. Er nimmt punktuell an Treffen der AG Antirassismus und des Steering Committee Gleichstellung, Diversität und Inklusion der Charité teil. Außerdem steht er im Austausch mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beider Träger.

Zur besseren Vernetzung besuchte er gemeinsam mit dem Queer Netzwerk der Charité eine Fotoausstellung und nahm bei einem Grillfest des Diversitätsbeirats von Vivantes teil.

Der Arbeitsbereich unterstützt auch die jeweiligen Jugendauszubildenden Vertretungen bei der Förderung von Diversitätssensibilität- so leitete der Referent für Diversität einen Workshop zu diversitätssensiblen Krankenhäusern im Rahmen des Tages der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) von Vivantes und begleitete den Tag gegen Rassismus der JAV-Charité.



16. Hier beginnt Zukunft

Diversitätsmaßnahmen, die im ersten Jahr des betrieblichen Diversity-Managements etabliert wurden, wären ohne die Unterstützung und die Leidenschaft vieler Menschen an der BBG nicht möglich gewesen. Sie öffnen Türen, teilen ihr Wissen, erklären Zusammenhänge und Strukturen und bereichern den Arbeitsbereich mit ihren kreativen Ideen. Nur durch die Zusammenarbeit aller Arbeitsbereiche (Lehrende, Marketing, QM, Personal usw.) kann das Thema Diversity als Querschnittsthema in unserer Bildungseinrichtung verankert werden. Vielen Dank für die großartige Unterstützung!

Bei jeder Veränderung gibt es aber auch Widerstand. Dieser zeigt lediglich, dass sich etwas bewegt und sich auch Menschen mit Diversitätsmaßnahmen auseinandersetzen, die zuvor wenig Berührungspunkte mit gewissen Themen hatten. Diversität betrifft uns alle. Vielleicht ist es deshalb auch ein so sensibles Thema.

Diversity-Maßnahmen werden als lukrativ für Unternehmen gesehen.²⁸ Dies sind schöne Nebeneffekte einer inklusiveren beziehungsweise diversitätssensibleren Umgebung. Für uns an der BBG stehen aber die Menschen im Mittelpunkt und wir werden uns nicht auf Dinge beschränken, die einen „Wohlfühlfaktor“ haben, sondern bestmöglich versuchen, die Würde aller Menschen, die hier lernen, lehren und arbeiten, zu schützen.

Antifeministische, rassistische und queerfeindliche Aussagen werden zunehmend wieder sagbar. Dieser Entwicklung möchte die BBG entschieden entgegentreten.

Minderheitenstress macht krank



²⁸ Charta der Vielfalt, Diversity Studie 2020 (<https://www.charta-der-vielfalt.de/unsere-aktivitaeten/studie-diversity-trends/>)

Außerdem möchten wir uns auf eine zunehmend diversere Gesellschaft proaktiv einstellen und Strukturen schaffen, in denen alle an der BBG sie selbst sein dürfen. Darüber hinaus möchten wir unsere Lernenden bestmöglich auf eine diverse Patient*innenschaft vorbereiten.

Weitere Maßnahmen sind bereits angedacht und manche schon in der konkreten Planung. Erwogen werden zum Beispiel neue Toilettenkonzepte, Gebetsmöglichkeiten, die Nennung der eigenen Pronomen im Onboarding, Diversität in Blended-Learning Formaten und vielleicht auch eine Ausstellung mit Diversitätsbezug an einem unserer Campi. Derzeit arbeitet die AG-Curriculum an einem neuen Lehrplan für die Pflege. Auch hier können noch mehr diversitätsrelevante Themen, wie etwa die Diagnostik von nicht-weißer Haut platziert werden.

Was sonst noch passiert richtet sich nach den intersektionalen Bedarfen der Menschen an der BBG – denn...

Wir leben Vielfalt

17. Über den Referenten für Diversität

Der Referent für Diversität, Simon Lang (er/ihn), ist Sozialwissenschaftler (M.S. Social Sciences, GSSS UvA, cum laude) und Chinawissenschaftler (B.A. Chinawissenschaften, FU Berlin) mit einem Fokus auf Ostasien. Im Rahmen seines Studiums erforschte er queere Organisationen in Taiwan und in der Volksrepublik China.

Nach seinem Masterabschluss erhielt er ein Exzellenz-Stipendium der Universität von Amsterdam, um seine Forschung in Taiwan auch in der Volksrepublik China durchzuführen. In dieser Zeit arbeitete er auch als Englischlehrer und erhielt wertvolle Einblicke in die Barrieren, die Menschen im Migrationskontext erfahren.



Als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Mercator Institut für Chinastudien fokussierte er sich dann auch auf weitere marginalisierte Gruppen in China. Er analysierte z.B. Arbeiter*innenbewegungen, Gleichstellungsbestrebungen und normative ideologische Strömungen in China. Nachdem die politische Situation in der Volksrepublik zunehmend repressiver wurde und es bedeutend schwieriger wurde zu diesen kontroversen Themen in China zu forschen, fokussierte er sich gänzlich auf das Thema Diversität und begann in der HIV-Prävention zu arbeiten. Sein Fokus hier lag auf Stigmatisierungen von HIV-Positiven. Im Rahmen dieser Tätigkeit stellte er eine Studie zur Vergabe von Selbsttests bei UNAIDS in London vor.

Vor seinem Arbeitsbeginn an der BBG war er als Berater beim Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt tätig, einem Programm zur diversitätssensiblen Organisationsentwicklung und Zertifizierung von stationären Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten, Hospizen und Tagespflegestätten.

Kontakt: diversity@bildungscampus-berlin.de
Simon.Lang@bildungscampus-berlin.de



Herausgeberin

BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH
Waldstraße 86-90
13403 Berlin