



Diversity an der BBG

Werkstattgespräch: Diskriminierungssensibel ausbilden und arbeiten

von Simon Lang (er/ihn)

Wir leben Vielfalt

Ihr heutiger Referent

Simon Lang (Pronomen: "er"/"ihn")

zertifizierter Diversity Manager (Uni Hamburg)

M.S. Sozialwissenschaften

B.A. Chinawissenschaften

Referent für Diversität am
Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe

Diversity-Expertise:

Zertifikatskurs: Diversity Management (Universität Hamburg)
(Abschluss: 2025)

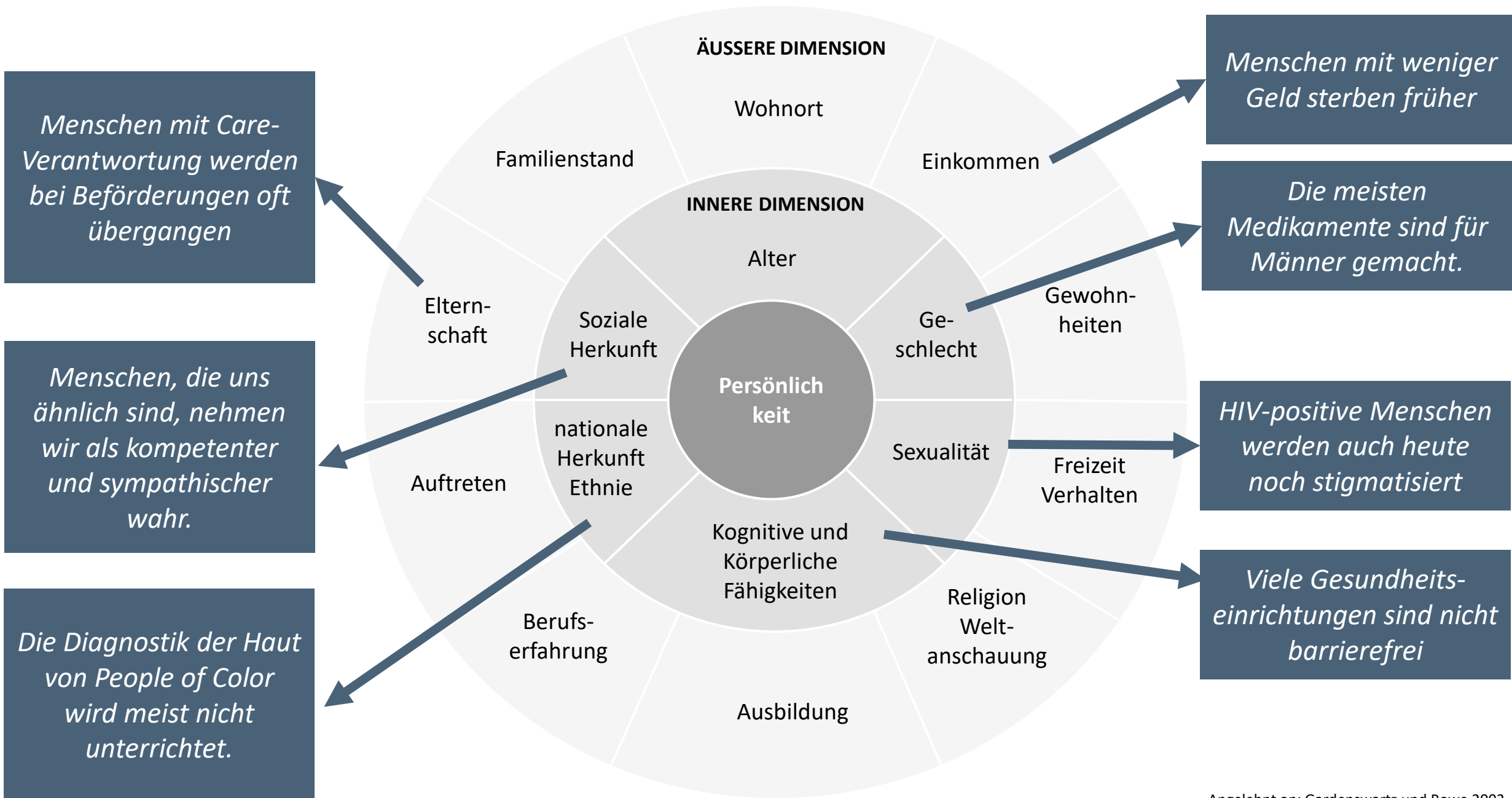
Diversity-Beratung für Pflegeeinrichtungen
(Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt, Schwulenberatung Berlin)

Erfahrungen in der HIV-Primärprävention und Stigma Management
(Schwulenberatung Berlin)

Arbeit zu gesellschaftlichen Bewegungen und marginalisierten Gruppen in
China (Mercator Institut für Chinastudien)

Forschungsarbeit zu LSBTI* in China und Taiwan
(Universiteit van Amsterdam / Universiteit van Amsterdam)





Angelehnt an: Gardenswartz und Rowe 2003

Es gibt ein strukturelles Rassismus-Problem



43%

der Diskriminierungserfahrungen in Deutschland haben mit Rassismen zu tun. ([Quelle](#))

6%

höher ist die Wahrscheinlichkeit einen Termin in einer Praxis zu bekommen, wenn die Person einen Namen hat, der als „deutsch“ gilt. ([Quelle](#))

76%

der in Deutschland Befragten mit afrikanischen Wurzeln gaben an, in den letzten 5 Jahren Rassismus erlebt zu haben. Damit belegt Deutschland den letzten Platz unter 13 Staaten auf einer Liste der EU-Agentur für Grundrechte (FRA). ([Quelle](#))

3429

Fälle in Bezug auf Rassismus, Antisemitismus und „ethnische Herkunft“ gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023 ein. ([Quelle](#))

... und mit anderen Diskriminierungsformen



>20 000

gemeldete Diskriminierungsfälle in Deutschland ([von 2021-2023](#))

25%

der HIV-positiven Menschen outen sich im Gesundheitswesen nicht ([Quelle](#))

60%

machten negative Erfahrungen nach dem Outing als HIV-positive Person ([Quelle](#))

2029

Fälle in Bezug auf Behinderungen gingen 2023 bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein ([Quelle](#))

685

neue LSBTIQ+ feindliche Fälle in Berlin (23% mehr als im Vorjahr) ([Quelle](#)).

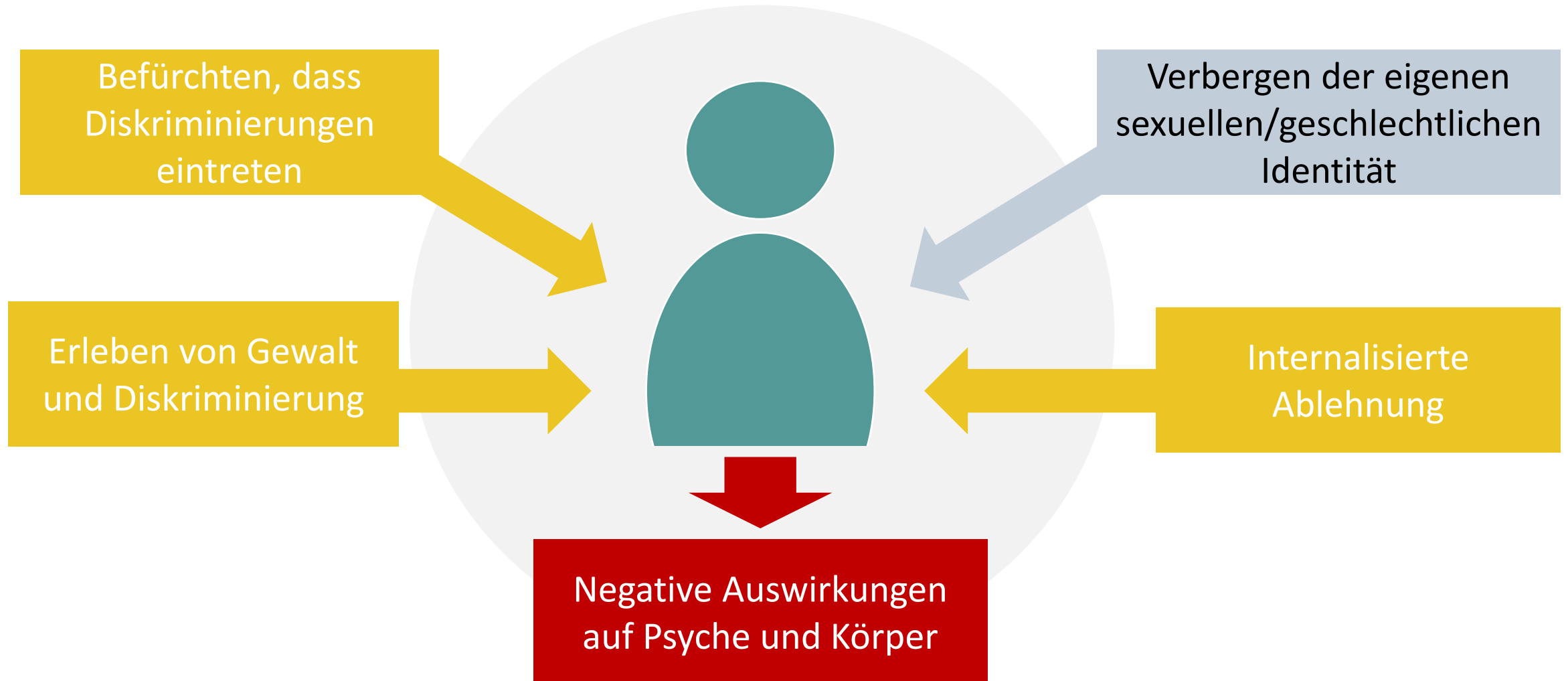
8,5

Jahre verkürzte Lebenserwartung für Männer, die unter Armut leiden (Frauen - 4,5 Jahre). ([Quelle](#))

Die meisten Diskriminierungen werden im Arbeitskontext gemeldet!

Umso wichtiger sind diversitätssensible Strukturen, Vielfalts-Kenntnisse und Haltungsreflektionen.

Diskriminierungsstress macht krank



Wie, wer, wann?

Eckdaten zur Diversitätsumfrage 2023



Format:

digital
interaktiv
anonym

Ø Bearbeitungszeit:

~8 Minuten

Laufzeit:

1 Monat

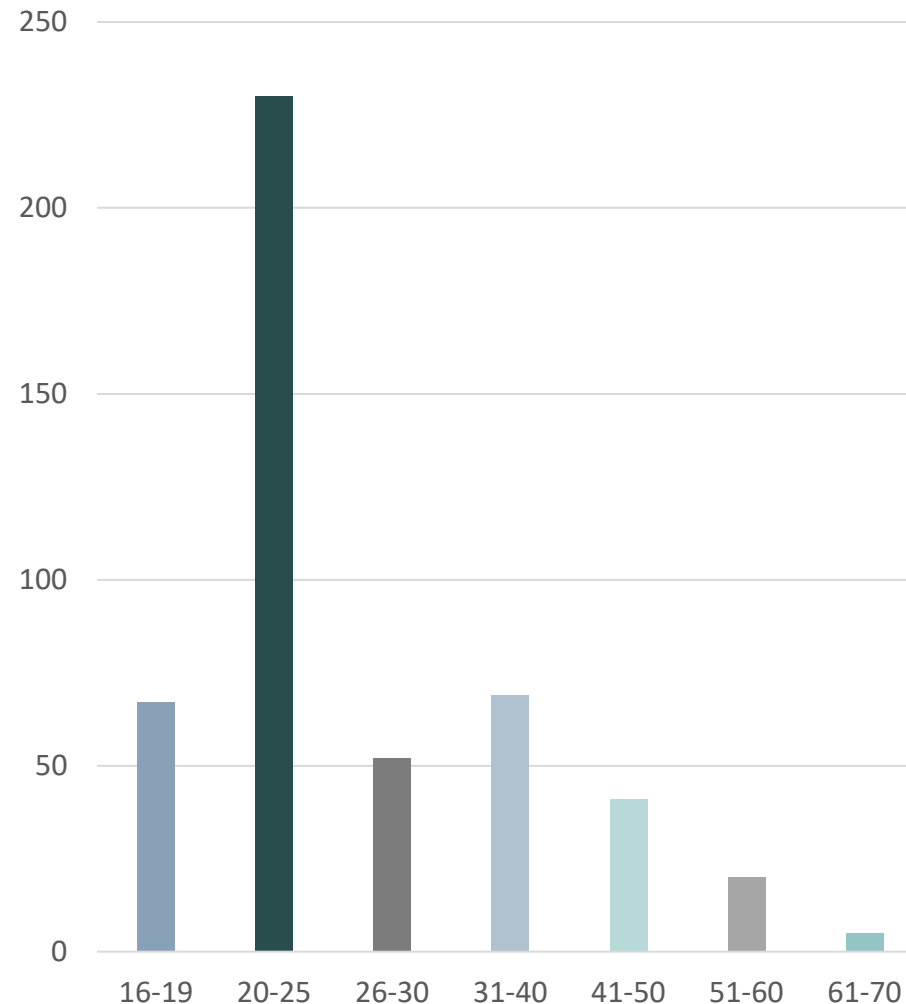
Teilnehmende:

610

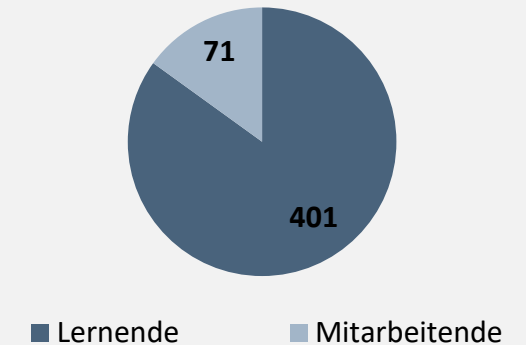
20% der Lernenden

31% der Mitarbeitenden

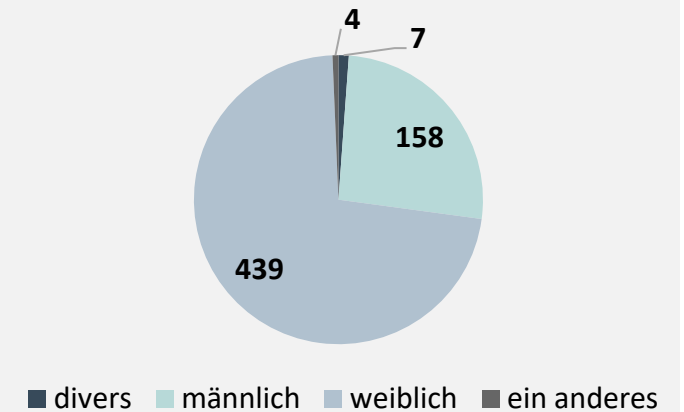
Teilnehmende nach Alter (in Jahren)



Tätigkeiten



Geschlechter



An der BBG ist die Welt zu Hause

Woher kommen die Teilnehmenden oder ihre Eltern?

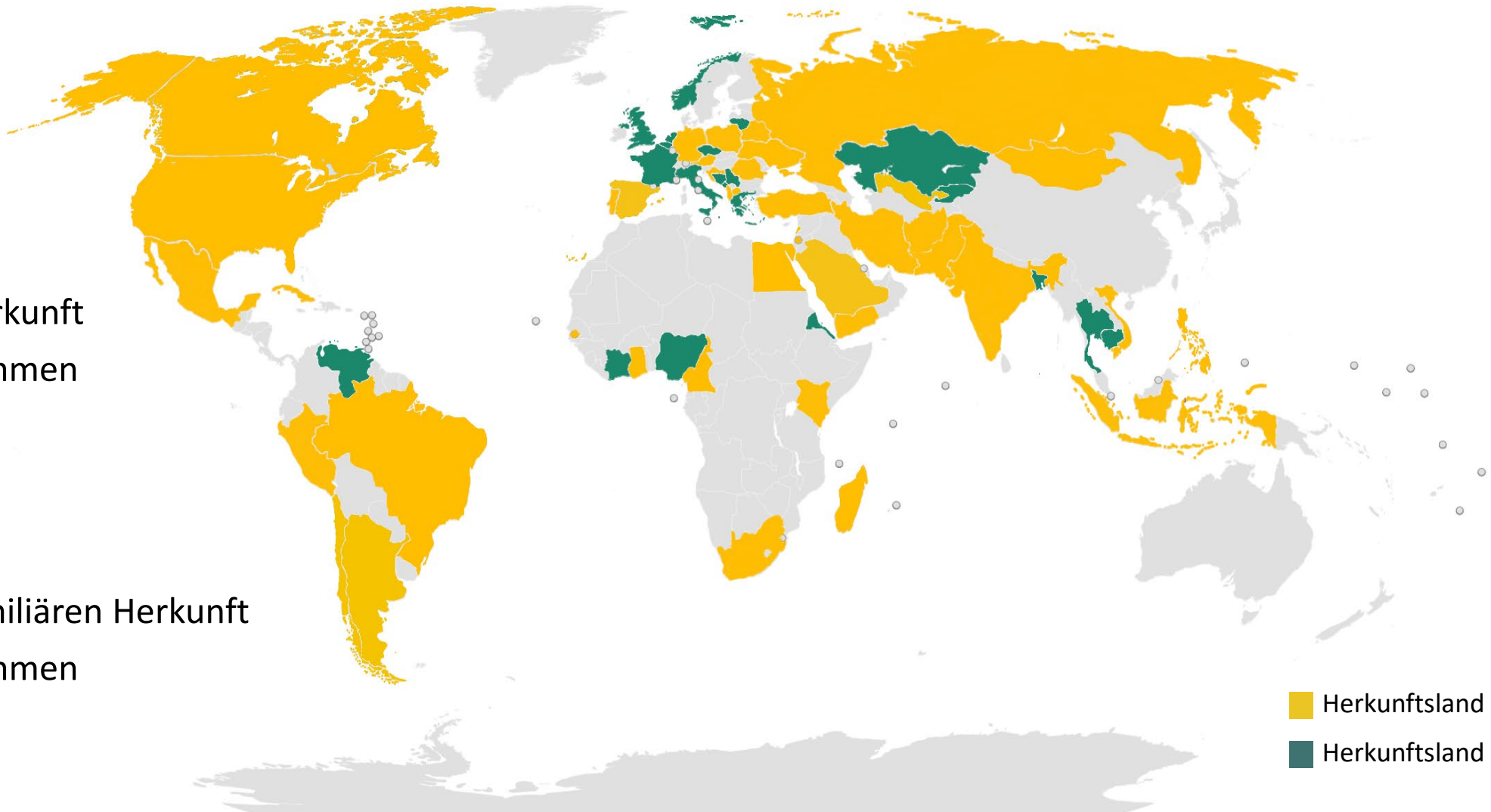


94%

fühlen sich
mit ihrer Herkunft
gut angenommen

97%

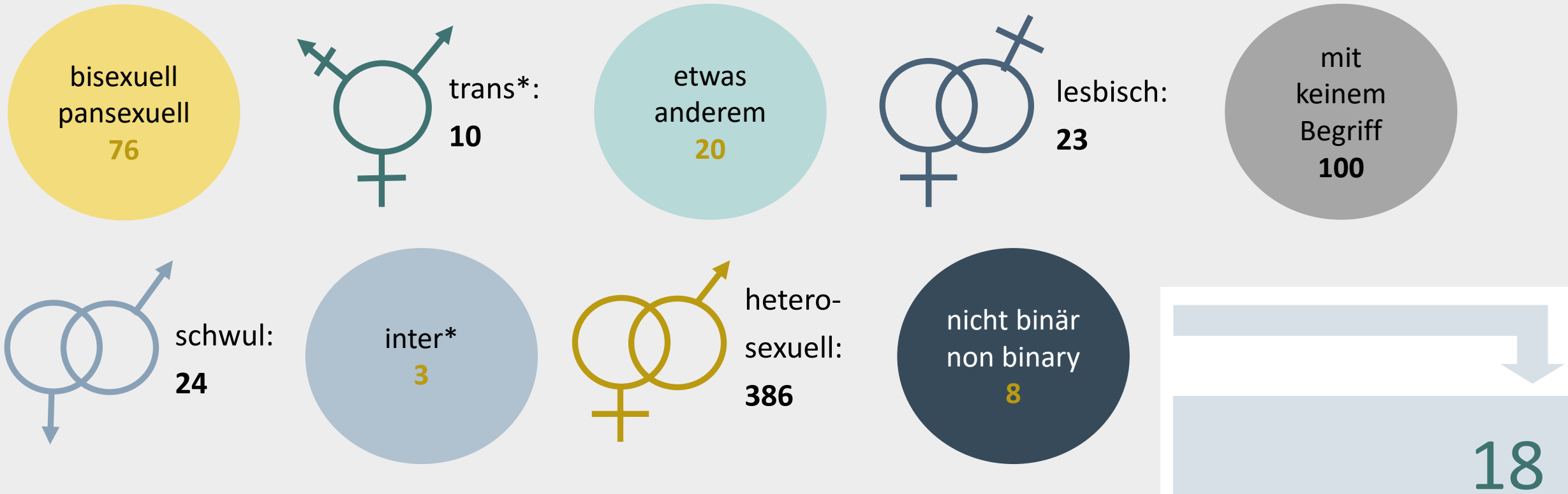
fühlen sich
mit ihrer familiären Herkunft
gut angenommen



■ Herkunftsland
■ Herkunftsland Eltern

Fast 1/4 der Teilnehmenden sind LSBTI*

Mit welchem Begriff identifizieren sich die Teilnehmenden



18

Teilnehmende fühlen sich mit ihrer Identität an der BBG **nicht** angenommen.

Sie wünschen sich Diskussionen über Heteronormativität, mehr Augenhöhe, weniger Queer-Feindlichkeit, mehr Sichtbarkeit und korrekt angesprochen zu werden.

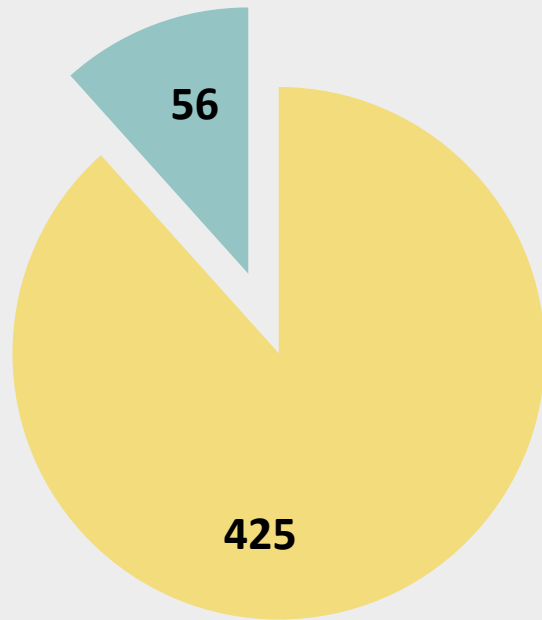


Allgemeines Wohnbefinden an der BBG

Psychosoziale Fragen an alle Teilnehmenden

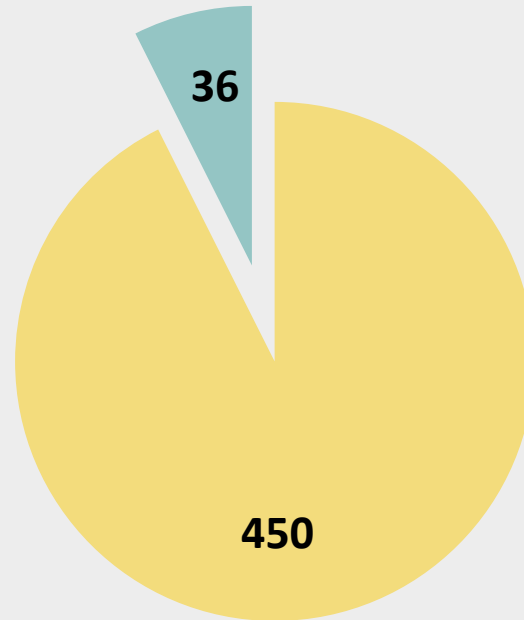


eigenes
BBG-Zugehörigkeitsgefühl?



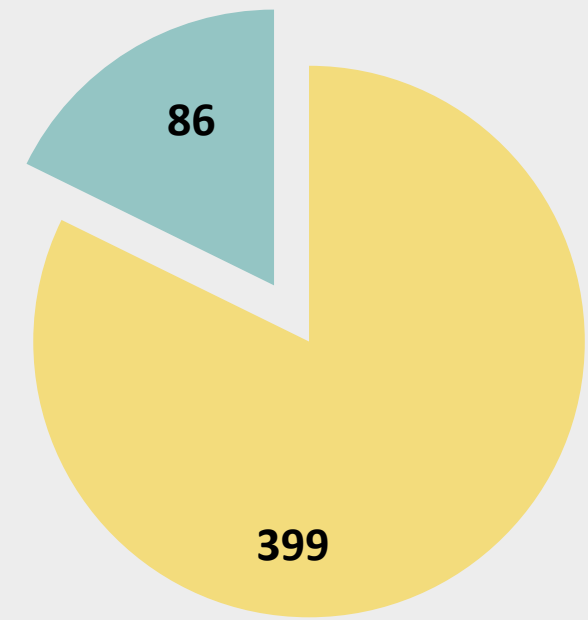
■ ja ■ nein

Biographie/Traditionen
respektiert?



■ ja ■ nein

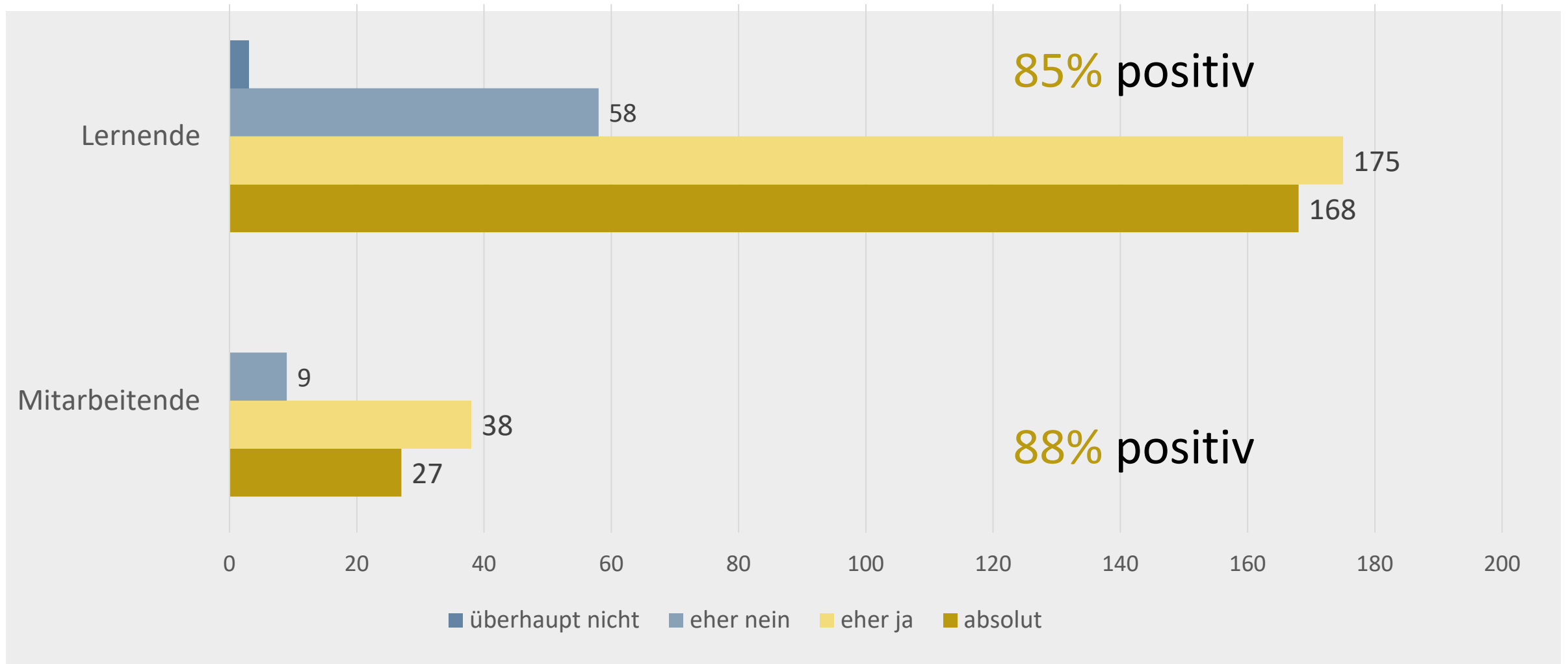
sich selbst sein
zu können



■ ja ■ nein

Lernende und Mitarbeitende sehen die BBG positiv

Ist Diversität Alltag an der BBG?



Ziele des Arbeitsbereichs

Diversity-Management an der BBG



Die Herausforderung:

- Strukturelle Benachteiligung von **Mitarbeitenden** im Gesundheitswesen
- Strukturelle Benachteiligung von **Patient*innen**
- Eine große Anzahl von **Auszubildenden** mit Diskriminierungserfahrungen
- Diskriminierungsbedingte **Ausbildungsabbrüche**

Die Lösung:

Diskriminierungsschutz
(Strukturen)



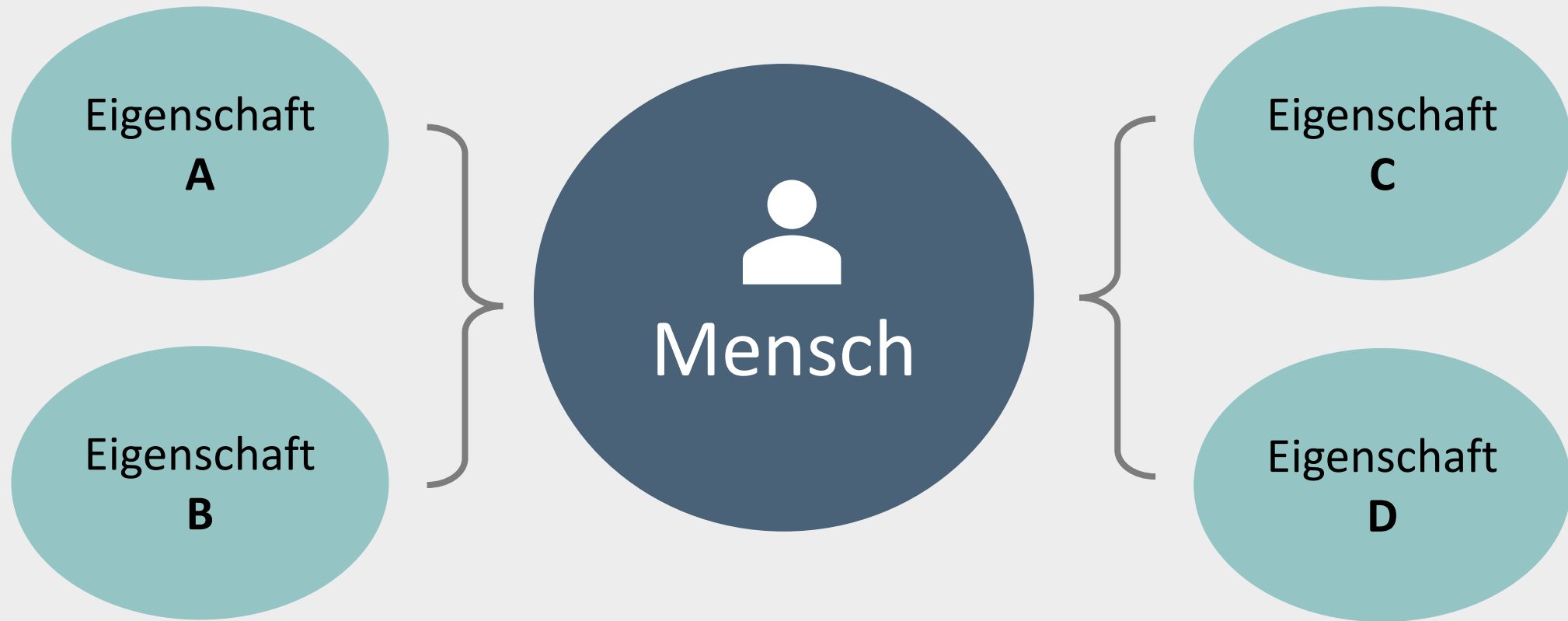
Diversity-Kompetenzen
(Wissen)



Resilienzstärkung
(Empowerment)

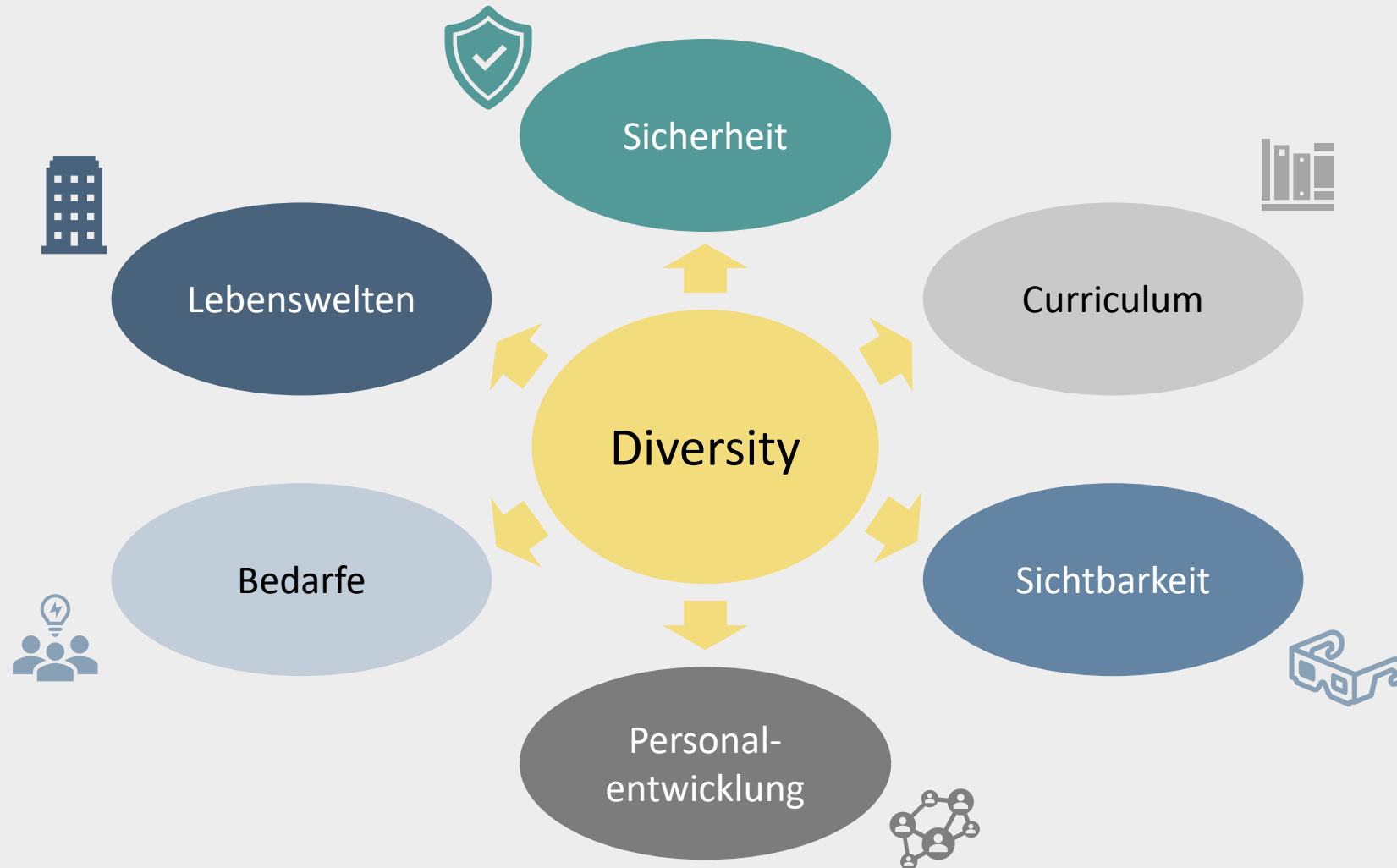
Der Mensch sollte im Mittelpunkt stehen

Die Bedeutung von Intersektionalität



Handlungsbereiche Diversity

Vielfalt in allen Unternehmensbereichen



Handlungsbereiche Diversity

Lebenswelten diversitätssensibel gestalten



Lebenswelten

- Leitfaden diskriminierungssensible Sprache
- Progressive-Pride Sticker an den Türen
- Diversity Seite im Intranet
- Beratung von Lernenden
- Diversity im Onboarding
- Diversitätssensible Campusgestaltung



Handlungsbereiche Diversity

Bedarfsgerecht handeln



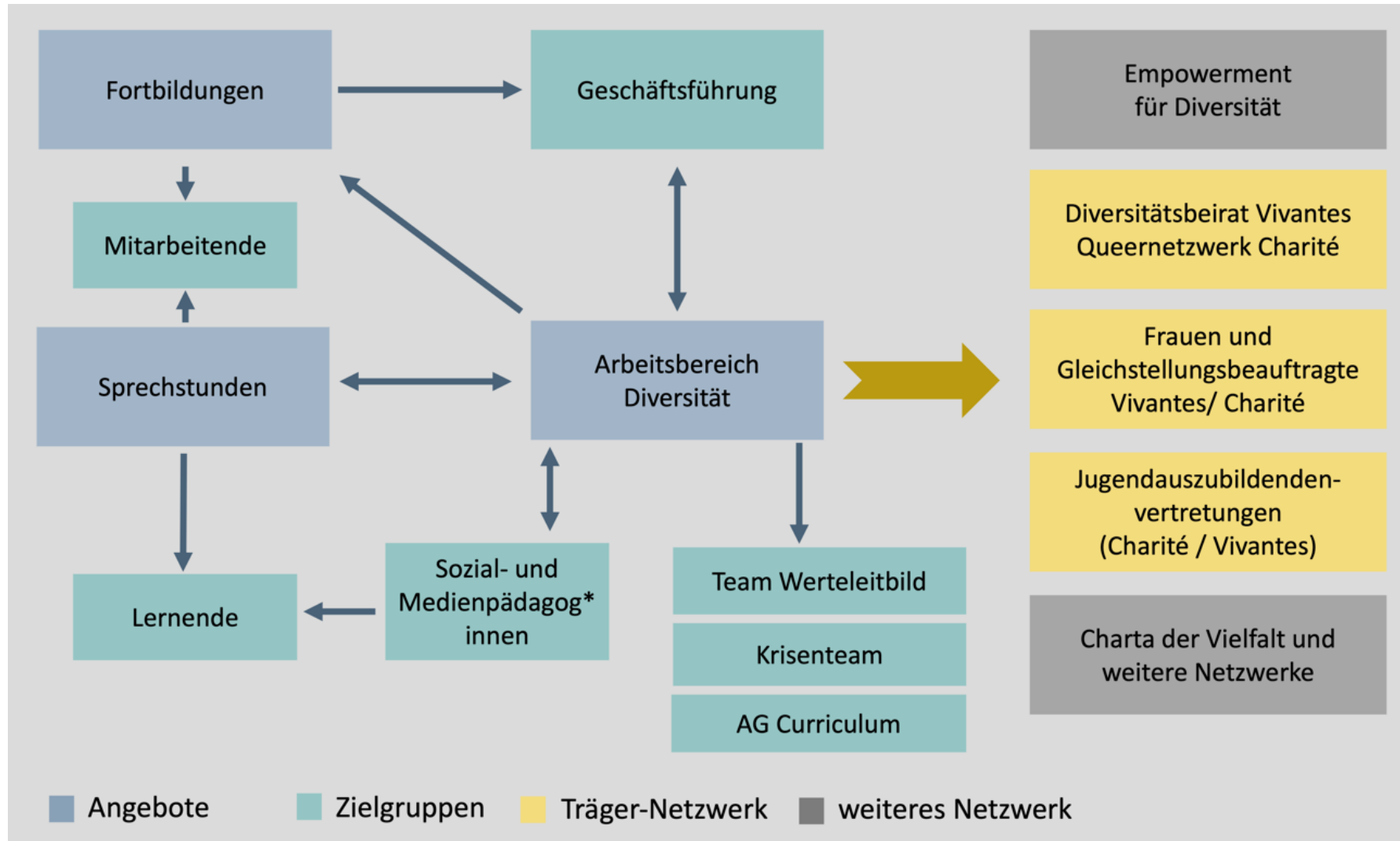
Bedarfe

- Organisation Diversitätsbeirat
- Diversity-Umfrage
- Monatliche Sprechstunden
- Workshops für die Jugendauszubildendenvertretungen
- Regelmäßige Vernetzung mit Sozial- und Medienpädagog*innen
- Vorstellung in den Teams
- Vernetzung mit relevanten Stellen der Träger



Einbettung des Arbeitsbereichs

Vernetzt und bedarfsgerecht



Handlungsbereiche Diversity

Diversity-Kompetenz für die Mitarbeitenden



Personal-
entwicklung

- Diversitätssensiblere Stellenausschreibungen
- Organisation von Diversity-Fortbildungen
- Durchführung von Diversity Fortbildungen
- Mitarbeit am neuen Leitbild
- Diversity als Teil des Einarbeitungskonzepts
- Diversity-Workshops für die Schulen und Bereiche



Bisherige Fortbildungen und Veranstaltungen

Orientieren sich an BBG-Diversity-Umfrage



Dekoloniale Stadtführung

Pflege und Feminismus

LSBTI* Basisschulung

Rassismus und
Migratismus

Binnendifferenzierung im
Team

Diversity-Grundlagen für
Teams

Tag der Menschenrechte

Unbewusste
Denkverzerrungen

Vorstellung
Arbeitsbereich Diversity
für Teams

Diversity für Skills-
Patient*innen

Diskriminierungssensible
Sprache

Gender 101

Handlungsbereiche Diversity

Sichtbare Vielfalt



Sichtbarkeit

- Pronomen in der Signatur, Vielfalts-Logo + Diversity-Button
- Posts in den Sozialen Medien
- Vielfaltskalender (analog/digital)
- Diversity-Sektion BBG-Webseite
- Deklaration #positivarbeiten, hand-in-hand
- Kooperation Queer-Pflege
- Demonstration für Demokratie
- Veranstaltungen
- Podcasts



Kooperationspartner*innen und Selbstverpflichtungen



Handlungsbereiche Diversity

Vielfalt in der Lehre



Curriculum

- Empowerment Partnerin „Empowerment für Diversität“
- Beratung von Lehrenden zu Diversity-Inhalten
- Diversitätspublikationen für Bibliotheken
- Diversity SharePoint
- Beratung zum Pflege- und Orthoptik Curriculum
- Beratung der Skills-AG
- Beratung zu Bachelor und Masterarbeiten
- Vermittlung von Referierenden



Handlungsbereiche Diversity

Schaffung eines möglichst diskriminierungsarmen Umfeldes



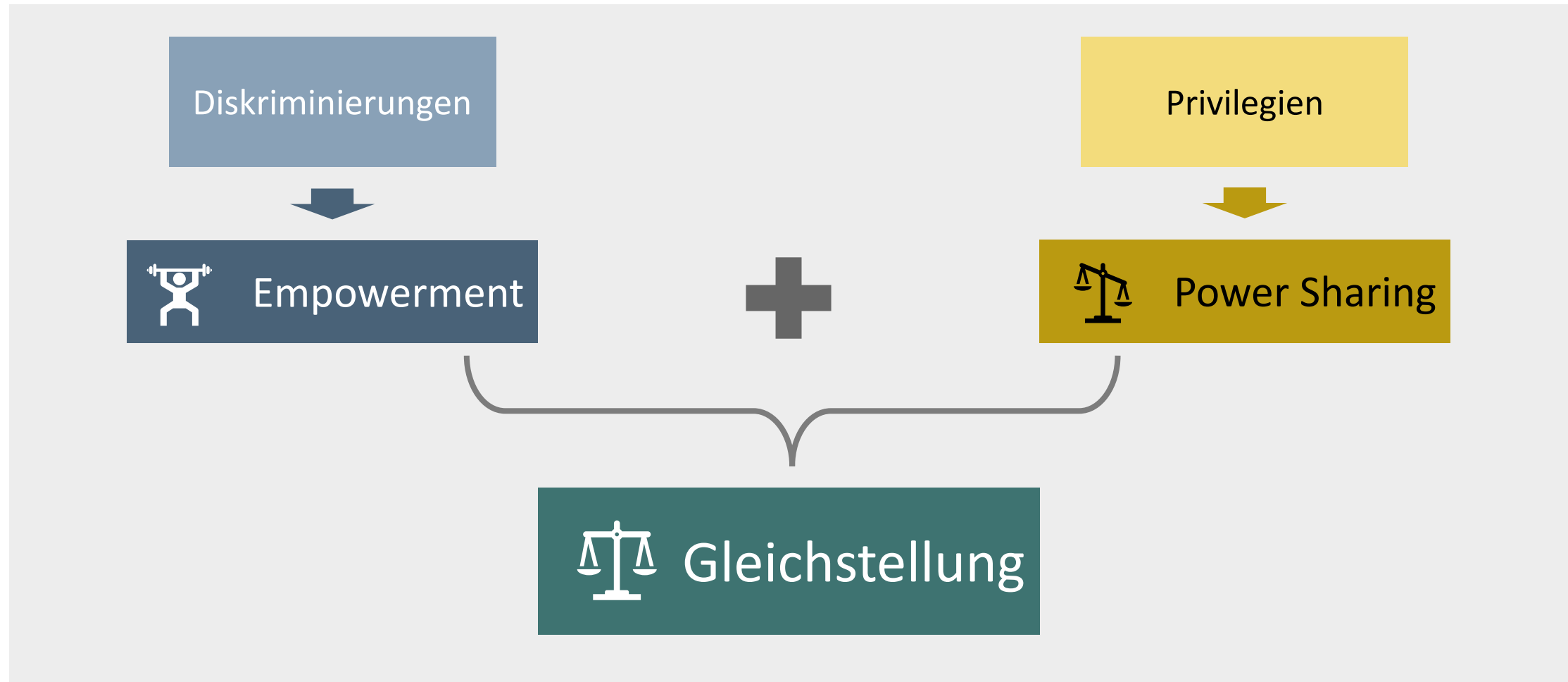
Sicherheit

- Pilot: Treffpunkt Anti-Diskriminierung
- Leitlinie: Diskriminierungsschutz an der BBG
- Mitarbeit im Krisenteam
- Ansprechperson für Diskriminierungserfahrungen
- Interne und externe Verweisungen
- Pronomen im Onboarding
- Kriseninterventionen in Kursen



Empowerment und Power Sharing

Gleichstellung betrifft uns alle



Weitere Informationen zu Diversity an der BBG



Diversity Umfrage:

[PowerPoint-Präsentation](#)

Erster Diversity Bericht:

[Diversity Jahresbericht.pdf](#)

Öffentliche Diversity-Seite BBG:

[Diversity an der BBG – BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH](#)

Kontakt:

diversity@bildungscampus-berlin.de

simon.lang@bildungscampus-berlin.de

Wir leben Vielfalt