

2. Diversity-Bericht

April 2024- September 2026

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

Wir leben Vielfalt

Vorwort

Vielfalt zu leben ist eine Entscheidung, die wir jeden Tag neu treffen.

Als wir vor gut zwei Jahren unseren ersten Diversity-Bericht veröffentlicht haben, stand für mich eine Frage im Mittelpunkt: Braucht eine Bildungseinrichtung für Gesundheitsberufe überhaupt ein eigenes Diversity-Management? Meine Antwort war damals eindeutig: Ja. Denn Gleichstellung, Teilhabe und ein respektvolles Miteinander entstehen nicht automatisch.

Heute, mit unserem zweiten Bericht, können wir einen Schritt weitergehen. Diversity ist am Berliner Bildungscampus längst mehr als ein Angebot oder ein einzelner Arbeitsbereich. Vielfalt ist Teil unseres Qualitätsverständnisses geworden – in unserer Lehre, in unseren Curricula, in der Personalentwicklung, im Onboarding, in unseren Beratungsangeboten und zunehmend auch in unseren Strukturen.

Besonders dankbar bin ich aber für etwas, das sich schwerer in Konzepten und Maßnahmen abbilden lässt: für die lebendige Kultur, die sich an unserem Bildungscampus entwickelt hat. Wir können miteinander über Unterschiede sprechen. Wir können Fragen stellen, Positionen hinterfragen und auch miteinander ringen. Wir schaffen Räume, in denen Lernende und Mitarbeitende über Diskriminierung, Privilegien, Menschenrechte, geschlechtliche Vielfalt, Rassismus, soziale Ungleichheit oder die Verantwortung der Gesundheitsberufe ins Gespräch kommen können. Genau diese Fähigkeit zum offenen Austausch gehört für mich zu guter Bildung.

Der vorliegende Bericht zeigt eindrucksvoll, wie vielfältig diese Arbeit inzwischen geworden ist. Mehr als 400 Lernende kamen beim ersten Tag der Menschenrechte in über 30 Workshops, Vorträgen und Informationsangeboten zusammen. Selbstvertretungs- und Communityorganisationen brachten ihre Perspektiven unmittelbar ein. Teams haben sich in Diversity-Tagen mit den eigenen Perspektiven und Privilegien auseinandergesetzt, und auch Mitarbeitende außerhalb der Lehre haben gemeinsam darüber nachgedacht, wie unsere Bildungseinrichtung noch diversitätssensibler werden kann. Mit „Diversity-Kompetenzen für alle“ gehen wir nun den nächsten konsequenten Schritt und verankern diese Auseinandersetzung systematisch in der Personalentwicklung.

Gleichzeitig reicht unser Blick weit über den eigenen Campus hinaus. Kooperationen und Netzwerke, die Zusammenarbeit mit unseren Trägern, Communityorganisationen und anderen Partner*innen sowie die Beteiligung an fachlichen und gesellschaftlichen Diskursen verbinden unsere Arbeit mit der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft.

Vielleicht ist diese Arbeit heute sogar wichtiger als noch vor zwei Jahren. Wir erleben eine Zeit, in der gesellschaftliche Debatten härter werden und in der Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität, einer Behinderung oder anderer Merkmale wieder stärker mit Abwertung und Ausgrenzung konfrontiert werden. Für andere einzustehen, Haltung zu zeigen und Widerspruch auszuhalten, erfordert manchmal Mut.

Gerade deshalb gehört für mich zu Bildung mehr als die Vermittlung von Fachwissen. Bildung muss Menschen befähigen, selbst zu denken, unterschiedliche Perspektiven auszuhalten, miteinander zu diskutieren und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Sie darf kontrovers sein. Sie darf irritieren. Sie darf und soll zum Nachdenken herausfordern. Aber dort, wo Menschenwürde, Gleichberechtigung und die Rechte anderer infrage gestellt werden, kann eine Bildungseinrichtung nicht gleichgültig sein.

Das gilt für Gesundheitsberufe in besonderer Weise. Die Menschen, die wir heute aus-, fort- und weiterbilden, werden morgen Menschen versorgen, begleiten, beraten und behandeln, deren Lebensgeschichten so vielfältig sind wie Berlin selbst. Diversitätssensibilität ist deshalb keine freundliche Zugabe zur beruflichen Kompetenz. Sie ist ein Teil davon. Im neuen Pflegecurriculum beispielsweise ist Diversität deshalb inzwischen ausdrücklich als Querschnittsthema über die gesamte Ausbildung hinweg verankert.

Dass all dies möglich ist, verdanken wir vielen Menschen. Mein besonderer Dank gilt Simon Lang für seine Beharrlichkeit, seine Ideen und die Fähigkeit, immer wieder Gesprächs- und Reflexionsräume zu öffnen. Ebenso danke ich unserem Diversitätsbeirat und all den Kolleg*innen, Lernenden, Teams und Kooperationspartner*innen, die diese Arbeit tragen. Diversity an der BBG ist keine Aufgabe eines Einzelnen – sie lebt davon, dass viele Menschen Verantwortung übernehmen.

Und deshalb ist dieser Bericht für mich nicht nur eine Rückschau. Er ist auch ein Versprechen für die Zukunft:

Solange es den Berliner Bildungscampus gibt, werden wir für eine Bildung stehen, die Menschen in ihrer Verschiedenheit sieht, ihre Würde schützt und ihnen Teilhabe ermöglicht. Wir werden weiter zuhören, lernen, diskutieren und auch dort Haltung zeigen, wo Haltung Mut braucht.

Denn „Wir leben Vielfalt“ ist für uns kein Claim.

Es ist ein Anspruch an uns selbst.

Berlin, September 2026



Christine Vogler
Geschäftsführerin

Inhaltsverzeichnis

1. Diversity an der BBG: Vom Angebot zum Qualitätsstandard	5
2. Tag der Menschenrechte: Ein neuer Aktionstag an der BBG	6
3. Der BBG-Diversitätsbeirat: Neue Gesichter und häufigere Treffen	9
4. Diversity im Onboarding: Pronomen für Alle!	10
5. Zeichen der Vielfalt: Unterzeichnete Deklarationen	11
6. Empowerment für Diversität: BBG ist erneut Projektpartnerin	13
7. Wissensvermittlung: Thematisch oder Teambezogen	17
8. Personalentwicklung: Diversity Kompetenzen für Alle	22
9. Diversität in den Curricula	24
10. Die BBG beim CSD: Die BBG demonstriert für queere Akzeptanz	26
11. Qualitätsmanagement: Diskriminierungsschutz und Vielfalt	27
12. Überarbeitung: BBG-Sprachleitfaden	30
13. „Wir leben Vielfalt“: Beteiligung von Lernenden	30
14. „Wir zeigen Vielfalt“: Externe Diversity Aktivitäten	32
15. Hier beginnt Zukunft	36
16. Über den Referenten für Diversität	36

1. Diversity an der BBG: Vom Angebot zum Qualitätsstandard

Ziele des BBG-Diversity Managements

Vielfalt in allen Unternehmensbereichen

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)

Seit der Schaffung des Arbeitsbereichs Diversity im April 2023 ist viel passiert. Nach dem ersten Jahr ([Diversity-Bericht Zeitraum von April 2023 bis April 2024](#)) fokussierte sich der Referent für Diversität auf den Aus- und Aufbau neuer Strukturen, auf die Verstetigung bestehender Angebote und natürlich auch auf die Bedarfe der Menschen an der BBG.

Vielfalt wird nun am Berliner Bildungscampus als Qualitätsmerkmal begriffen. Angefangen mit den Stellenausschreibungen, über das Lernenden- und Mitarbeitenden-Onboarding, hin zu einem transparenten Umgang mit Diskriminierungsvorfällen hat der Arbeitsbereich in vielen Unternehmensbereichen gewirkt (siehe Kapitel 11). Als Bildungseinrichtung war es dem Arbeitsbereich auch besonders wichtig, unsere Curricula noch diversitätssensibler zu gestalten (siehe Kapitel 9). Ab September 2026 wird unser Diversity-Management noch nachhaltiger und vollumfassender, denn im Herbst startet unser Diversity-Personalentwicklungsprogramm, welches allen Mitarbeitenden Diversity-Kompetenzen durch Pflicht- und Wahlpflichtfortbildungen vermitteln wird (siehe Kapitel 8). Ziel ist es, eine gemeinsame Grundlage zu Vielfaltsthemen zu schaffen.

Die Arbeit des Referenten für Diversität wäre ohne die Unterstützung von zahlreichen engagierten Mitarbeitenden nicht möglich gewesen. Die Unterstützung des Diversitätsbeirates, des QMs, des Facility Managements, der Sekretariate, der Schulen/Bereiche, der zentralen Organisation, der Sozialpädagog*innen, des Teams New Learning, unseres Betriebsrats und der Campusleitung haben maßgeblich zum Erfolg der Maßnahmen und Aktivitäten beigetragen.

Dieser Diversity-Bericht enthält vor allem Aktivitäten des Arbeitsbereichs Diversität. Neben diesen campusweiten Maßnahmen finden auch zahlreiche Aktivitäten in den Schulen selbst statt (Besuch von Konzentrationslagern, queeren Pflegeeinrichtungen, die Einladung von HIV-Expert*innen, die Zusammenarbeit mit Special Olympics usw.) Alle diese Aktivitäten zu erwähnen, würde den Rahmen dieses Berichts sprengen.

Unser Engagement lohnt sich, unsere Vielfalts- und Gleichstellungsinitiativen werden gesehen und geschätzt. Arbeitnehmende auf der Bewertungsplattform Kununu geben so zum Beispiel der BBG gGmbH wesentlich bessere Noten als vergleichbaren Bildungseinrichtungen (0,7 Punkte über dem Durchschnitt). Besonders erfreulich: Den Höchstpunktsatz bekommt die BBG für Vielfalt (4,6 von 5 Punkten).¹

Diversity-Score:

**4,6 Punkte
(von 5 Punkten)**

Auch in einer Zeit, in der Vielfalt zunehmend angegriffen wird, sind wir an der BBG fest entschlossen, unsere Gleichstellungs- und Diversity- Arbeit konsequent weiterzuführen und auszuweiten. Diversity-Kompetenzen sind im Gesundheitswesen für ein gutes Arbeitsklima und für eine gute Versorgung der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft unerlässlich.

2. Tag der Menschenrechte: Ein neuer Aktionstag an der BBG

Der Tag der Menschenrechte 2025 am Campus Mitte in Zahlen:

+400	Lernende nahmen teil
32	Angebote (Workshops, Vorträge und Infotische)
91%	der befragten Mitarbeitenden sagen, dass der Aufwand sich gelohnt hat
100%	der Evaluationsteilnehmenden hatten viel oder sehr viel Interesse am Thema

Um die Diversity-Kompetenzen der Lernenden zu fördern, fand am 10. Dezember 2025 die erste Aktion zum Tag der Menschenrechte statt.² Auszubildende der Pflegeschule 3, der Logopädie, der Schule für Medizinische Technologie für Radiologie (MTR), der Schule für Medizinische Technologie für Funktionsdiagnostik (MTF), Diätassistenten, der Physiotherapie und Lernende der Weiterbildung/Qualifizierung/Fortbildung und der

¹ Kununu.com ([LINK](#)) abgerufen am 1. September 2026

² Konzept basierend auf der Abschlussarbeit von Simon Lang im Zertifikatskurs Diversity Management an der Universität Hamburg

sogenannten. „Anpassungslehrgänge“ besuchten den Aktionstag. Insgesamt nahmen über 400 Lernende an über 30 Angeboten teil.

Unterstützt wurde der Referent für Diversität von einem Planungsteam. Besonders hervorzuheben ist das Engagement von Tanja Schwarz-Ksionski (Tagesplanung), Heike Stelljes (technische Umsetzung) und Tina Wegener (Design der Lagepläne).



Foto: Rainer Freese

Ein Ziel des Tags der Menschenrechte war es, Lernende mit externen Anlaufstellen vertraut zu machen. Daher wurden zahlreiche Selbstvertretungs- und Communityorganisationen eingeladen gemäß dem Motto „nichts über uns- ohne uns“ waren beim Tag der Menschenrechte in Mitte unter anderem die Fachstelle LSBTI* Altern und Pflege, Apsies e.V., S.I.G.N.A.L. e.V. und Special Olympics vertreten. Sie konzipierten Workshop Formate oder informierten die Lernenden über Infostände zu ihren Angeboten und ihrer Arbeit.

Der Umgang mit Vielfalt erfordert nicht nur Haltung, sondern auch Wissen über Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen. Gemeinsam mit externen Referierenden vermittelten unsere Lehrenden und Sozialpädagog*innen ihre Diversity-Kompetenzen und öffneten Austausch- und Reflexionsräume für die Lernenden. Unter anderen wurde so z.B. ein Kunstworkshop angeboten, der es ermöglichte, sich kreativ mit Menschenrechten auseinanderzusetzen. Die entstandenen Kunstwerke schmücken nun unsere Flure.



Foto: Rainer Freese



Foto: Rainer Freese

Die Lernenden hatten die Gelegenheit unter anderem etwas über den Einfluss von Armut auf Gesundheit oder die ethische Dimension von Anwerbeverfahren im Ausland zu erfahren. Sie besuchten Workshops zur Gehörlosenkultur und zur Sehbehinderung, erweiterten ihre Perspektive durch Alterssimulation und reflektierten über Nachhaltigkeit im Gesundheitssystem. Auch das Diversity-Management der BBG und das berufspolitische Engagement waren Thema.

Darüber hinaus wurde die interprofessionelle Zusammenarbeit durch den Tag der Menschenrechte gestärkt. Lernende der Logopädie tauschten sich mit Pflegeauszubildenden aus, angehende Diätassistent*innen saßen neben Lernenden der Weiterbildung, und Besuchende der sog. „Anpassungslehrgänge“ hatten die Gelegenheit, Physiotherapeut*innen kennenzulernen.



Foto: Rainer Freese



Foto: Rainer Freese

Durch die bunte Durchmischung der Teilnehmenden entstand am Campus Mitte ein schul- und fachübergreifendes „Wir-Gefühl“ und ein gemeinsames Ziel: Der Einsatz für Menschenrechte im Gesundheitswesen. Im Dezember 2026 wird der zweite Aktionstag an unserem Campus Süd stattfinden. Dieses Mal werden noch mehr Formate angeboten, und es gibt zum ersten Mal auch spannende Paneldiskussionen im historischen Festsaal. 2026 wird der Referent für Diversität von Maik Jelinski (Lehrer OTA) als Co-Koordinator des Tags der Menschenrechte und dem Schulleitungs-Planungsteam tatkräftig unterstützt.



*Die im Kunstworkshop der Sozialpädagog*innen entstandenen Bilder schmücken nun unsere Flure. Vielen Dank an das Facility Management der Standorte für die Hängung.*

3. Der BBG-Diversitätsbeirat: Neue Gesichter und häufigere Treffen

Der Diversitätsbeirat an der BBG trifft sich auf Wunsch des Beirats nun einmal im Quartal anstatt einmal im Halbjahr (insgesamt vier Mal im Jahr). Der Beirat setzt sich zusammen aus unterschiedlichsten Mitarbeitenden. Sie bringen Perspektiven aus den einzelnen Standorten und aus ihren Fach- oder Tätigkeitsbereichen ein. Besprochen werden die Maßnahmen des Arbeitsbereichs Diversity, welche Projekte campusweit angegangen werden sollen, und weitere schul- und bereichsspezifische Themen. Der Referent für Diversität ist der Beiratsvorsitzende.

Derzeitige Zusammensetzung des Diversity-Beirats:

- | | |
|--------------------------|--|
| - Simon Lang | (Referent für Diversität) |
| - Alexander Piskorz | (Sozialpädagogik, Mitte) |
| - Anett Friedrich | (Lehrerin, Weiterbildung) |
| - Dr. Elisa Pfeifer | (Schulleitung, OTA) |
| - Dr. Hagen Tuschke | (stellv. Schulleitung, Pflegeschule 4) |
| - Fulya Sonnenschein | (Sozialpädagogik, Nord) |
| - Joyce Sah | (Lehrerin, Pflegeschule 2) |
| - Maik Jelinski | (Lehrer, OTA) |
| - Mareike Iglesias | (New Learning, Nord) |
| - Maxi Strauß | (Lehrerin, Pflegeschule 5) |
| - Nico Lietsch | (Lehrer, Pflegeschule 4) |
| - Sabrina Thäle | (Lehrerin, MTR) |
| - Samed Qoshja | (Lehrer, Anpassungslehrgänge) |
| - Tanja Schwarz-Ksionski | (stellv. Schulleitung, Pflegeschule 3) |

Stimme aus dem Beirat: Was Dr., Hagen Tuschke zur Mitarbeit im Diversitätsbeirat motiviert

*„Ich engagiere mich seit den Anfängen der BBG für das Thema Diversität und bin auch im Diversitätsbeirat von Anfang an dabei. Was mich motiviert? Ich möchte nicht nur über Vielfalt sprechen, sondern die Kultur unserer BBG aktiv mitgestalten. Besonders wichtig ist mir, weniger sichtbare Perspektiven in den Blick zu nehmen, ihnen eine Stimme zu geben und sie in unsere Entscheidungen einzubringen. Der Beirat schafft dafür eine wichtige Plattform. Gleichzeitig schätze ich den Austausch mit engagierten Kolleg*innen, die Vernetzung und die Möglichkeit, voneinander zu lernen und gemeinsam etwas zu bewegen. Dabei lerne auch ich selbst ständig dazu. Themen wie Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit und inklusive Führung erweitern meinen Blick und meine eigenen Handlungsmöglichkeiten. Besonders wichtig ist mir, Diversität auch in der Lehre und im Arbeitsalltag selbstverständlich mitzudenken. Was mich zusätzlich motiviert: Aus Ideen entstehen zunehmend konkrete Veränderungen. Das zeigt mir, dass Engagement tatsächlich etwas bewirken kann. Für mich ist Diversität keine Zusatzaufgabe. Sie gehört zu einer zukunftsfähigen BBG – und ich möchte meinen Teil dazu beitragen, dass Vielfalt bei uns nicht nur ein Thema auf dem Papier ist, sondern wirklich gelebt wird.“*

4. Diversity im Onboarding: Pronomen für Alle!

In den monatlichen Sprechstunden merkten Lernende immer wieder an, dass sie keine Möglichkeit hatten, ihre Geschlechtsidentität in den Kursen zu kommunizieren. Daher wurde in Zusammenarbeit mit Sophia Winkelmann (Koordinatorin EasySoft) ein Vorgang entwickelt, der es allen Teilnehmenden ermöglicht, sich direkt zu Kurs- oder Ausbildungsbeginn mit den passenden Pronomen vorzustellen.

Hierfür sehen alle Lernenden ein kleines Video des Referenten für Diversität im Rahmen des Onboarding Prozesses, welches die Relevanz von Pronomen für trans* und nicht-binäre Personen erklärt.

Die neu konzipierten Namensschilder erlauben es den Auszubildenden, im Nachgang durch Falten der persönlichen Namensschilder, ihre Pronomen zu kommunizieren (Auswahl: „er/ihn“, „sie/ihr“, „keine Pronomen“, Freistelle für die Nennung von Wahlpronomen). Das Faltsystem ermöglicht es auch, die Pronomen jederzeit anzupassen. Auch gibt es die Möglichkeit, einen Wunschnamen festzulegen, falls der offizielle Name nicht der Identität der Person entspricht. Lernende und Lehrende berichten dem Referenten für Diversität, dass diese Maßnahme den Lernenden helfe, sich zu outen. Diese Maßnahme reduziert daher auch Diskriminierungsstress.

*„Ich habe vor zwei Jahren meine Ausbildung am Berliner Bildungscampus erfolgreich abgeschlossen. Nun bin ich zurück an der BBG, um meine Qualifikation als praxisanleitende Person zu erlangen. Mir ist positiv aufgefallen, dass seit meiner Ausbildung der Unterricht in Sprache und Bild viel diversitätssensibler geworden ist. Obwohl auch früher Lehrer*innen sich sehr bemühten, bemerke ich nun, dass Vielfalt zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Für mich ist das BBG eine Ausnahmeschule. Hier können sich alle Menschen wohl fühlen und werden gesehen. Das macht die BBG so besonders. Es ist nicht selbstverständlich, mit dem Referenten für Diversität eine Person zu haben, welche immer und gerne ansprechbar ist und wirklich weiterhilft! Ich konnte in der Vergangenheit viel vom Arbeitsbereich Diversity profitieren. Die Maßnahme „Pronomen für alle“ finde ich klasse, da sie nicht-binären Personen hilft, sich sicher mit einer Selbstverständlichkeit zu outen.“*

(Chriz Ludwig, keine Pronomen, ehemalige auszubildende Person an der BBG)

5. Zeichen der Vielfalt: Unterzeichnete Deklarationen

Seit der Veröffentlichung des letzten Diversity-Berichts (April 2023) sind wir nun Teil des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ und Kooperationspartnerin von „Queer Pflege“. Die BBG ist damit Zeichnerin von sechs Deklarationen bzw. Kooperationen.



Unsere Deklarationen und Kooperationen wurden gut sichtbar in den Fluren unserer Campi platziert. Vielen Dank an das Marketing und Facility Management für die Unterstützung.

Neu unterzeichnete Deklarationen:

Gemeinsam gegen Sexismus

Bündnis

GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

Mit der Unterzeichnung der Initiative „Gemeinsam gegen Sexismus“ setzt die BBG ein klares Zeichen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung. Wir fördern einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Prävention, Sensibilisierung und konsequentes Handeln sind fester Bestandteil unserer Verantwortung.

Kooperation mit Queer Pflege

Durch unsere Kooperation mit Queer Pflege stärken wir eine diskriminierungssensible und LSBTIQ+-inklusive Pflege. Gemeinsam fördern wir Wissen über queere Menschen, Sensibilität und Sichtbarkeit für die Bedürfnisse queerer Menschen. So tragen wir zu einer Versorgung bei, in der sich alle Menschen respektiert und sicher fühlen.



Bereits bestehende Kooperationen und Deklarationen:

Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennt sich die BBG zu einem Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung und Chancengerechtigkeit geprägt ist. Wir fördern die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und schaffen Rahmenbedingungen, in denen alle ihre Potenziale entfalten können. Vielfalt ist für uns ein Gewinn und ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.



Hand in Hand – #WirSindDieBrandmauer



Mit unserer Unterstützung von Hand in Hand – #WirSindDieBrandmauer bekennen wir uns zu Demokratie, Menschenrechten und gesellschaftlichem Zusammenhalt. Wir stellen uns entschieden gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und jede Form der Menschenfeindlichkeit. Gemeinsam treten wir für eine offene, vielfältige und solidarische Gesellschaft ein.

Empowerment für Diversität

Als Empowerment Partnerin des Projekts Empowerment für Diversität stärken wir Chancengerechtigkeit und eine diskriminierungssensible Gesundheitsversorgung. Wir bauen Diversitätskompetenz aus, machen strukturelle Barrieren sichtbar und fördern eine Kultur der Teilhabe und Wertschätzung. So gestalten wir eine rassismuskritische Lehre.



Deklaration #positivarbeiten



Mit der Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten setzen wir ein Zeichen gegen die Stigmatisierung von Menschen mit HIV. Wir stehen für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz, an dem Offenheit, Respekt und Gleichbehandlung selbstverständlich sind. HIV darf niemals Anlass für Benachteiligung sein.

6. Empowerment für Diversität: BBG ist erneut Projektpartnerin

Die erste Phase des BBG-Teilprojekts für Empowerment für Diversität ist erfolgreich abgeschlossen worden. Es wurden animierte Lehrfilme und Unterrichtskonzepte mit unterschiedlichen Sprachniveaus entwickelt.



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

Blended-Learning-Formate 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

BBG-Referent Diversität
BBG-Diversitätsbeirat
BBG-Medienpädagogik
BBG-Sozialpädagogik
EmpDiv-Projektbeirat

Struktur: Blended-Learning-Formate

Ausgangspunkt: reale Fallbeispiele aus Narrativen von Lernenden generiert



Digitale Einheiten

Einführung in Teilthemen, Vermittlung von Wissen

Situation Darstellung eines authentischen Falls
Lupe Analyse der Situation
Werkzeuge Theorien und Empowerment Strategien



Präsenzunterricht

Reflexion, Anwendung, Anbahnung Praxistransfer

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



Modul 1 für Anpassungslehrgänge:

Ein schwerer Start in Deutschland - Umgang mit Rassismus im Team

Vermittlung mittels einfacher Sprache und Methoden der berufsbezogenen sprachsensiblen Didaktik. Unterstützung durch ein Video-Skript und Glossar.

Themen: Anders-Machung, Ausschluss im Team, Sprachbarrieren, Ausländer*innenfeindlichkeit, Resilienz, strukturelle Kompetenz, Diskriminierungsstress, Unterstützung...

Adaption Modul 1 für die generalistische Pflegeausbildung

Das Modul wurde für die generalistische Pflegeausbildung sprachlich und inhaltlich angepasst.



Modul 2 für die generalistische Pflegeausbildung

Zwischen Motivation und Frustration - Umgang mit rassistischen Patient*innen und die Rolle des Teams

Komplexere Sprache, Erweiterung der Inhalte

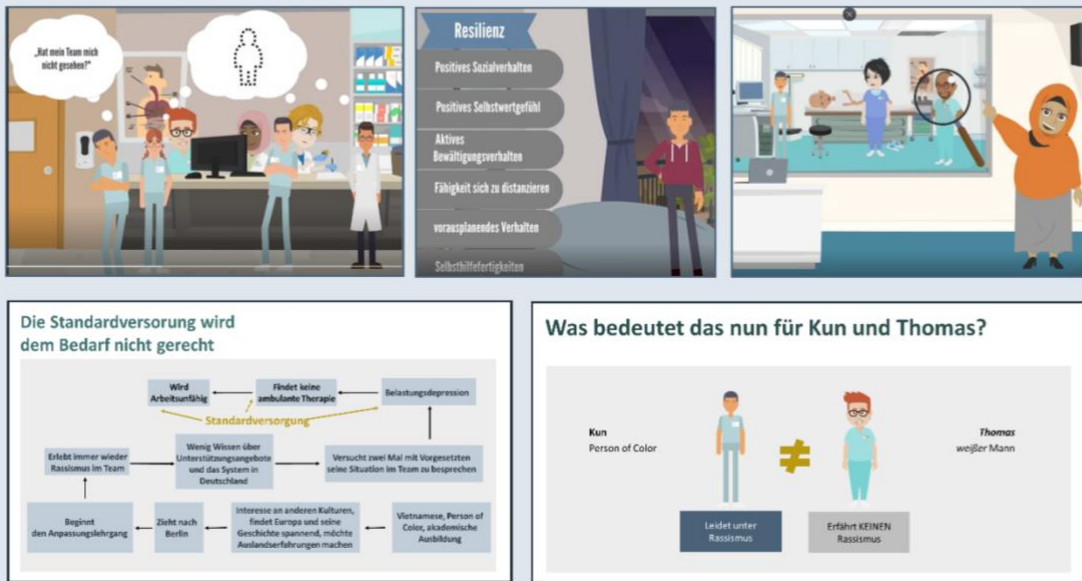
Themen: Intersektionalität, (Ursprünge von) Rassismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus, Vorurteile/Stereotype, strukturelle und institutionelle Diskriminierung, fehlende Sensibilisierung in der Ausbildung...

Curriculare Verankerung und Bereitstellung

die Angebote sind nun fest im Pflegecurriculum 3.0 der BBG verankert. Animationsfilme, Screencasts und Moderationsleitfäden werden allen Interessierten als Open Educational Ressource zur Verfügung gestellt.

Empowerment für Menschen in der Gesundheitsversorgung

Modul 1: Ein schwerer Start in Deutschland



Simon Lang (Diversity), Mareike Iglesias (New Learning), Tanja Schwarz-Ksionski (stellv. Schulleitung P3) und Christina Polzin (ehem. Bereichsleiterin APL) verantworteten die erste Projektphase. Michael Ruh (New Learning) erstellte die animierten Lehrfilme und Screencasts. Unterstützt wurde das Projekt tatkräftig von Samed Qoshja (Lehrer APL), Mukta Rahman (ehem. Lehrerin APL) und Svenja Pianka (Lehrerin, Pflegeschule 3).

Empowerment für Diversität wurde in der ersten Projektphase mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis Pflege ausgezeichnet. Umso mehr freuen wir uns als Empowerment Partnerin in der zweiten Projektphase, die Lerneinheiten quantitativ und qualitativ auf ihre Wirksamkeit zu untersuchen. Hierfür werden die Formate in den sogenannten „Anpassungslehrgängen“ und in der Weiterbildung eingesetzt und anschließend quantitativ und qualitativ evaluiert. Geplant ist es, die Ergebnisse zum Projektabschluss 2029 zu publizieren.



Außerdem gibt es die Überlegung, die Module auch in das Curriculum der Anpassungslehrgänge und in das neue Curriculum der Pflegefachassistenz zu integrieren.

Projektleitung der zweiten Phase:

1. Simon Lang (Diversity)
2. Mareike Iglesias (New Learning)
3. Samed Qoshja (APL)
4. Anett Friedrich (Weiterbildung)

Hier geht es zu den von der BBG entwickelten Lernmaterialien:

Umgang mit Rassismus: Ein schwerer Start in Deutschland, Umgang mit Rassismus im Team

Zwischen Motivation und Frustration: Umgang mit rassistischen Patient*innen und Rolle des Teams

Modul 2: Zwischen Motivation und Frustration



Persönliche Ebene

Grenzen setzen



Hören Sie auf damit.

Unterlassen Sie das.

Stopp. Das hat jetzt ein Ende.

Ihre Aussagen sind inakzeptabel.

Fallen euch noch weitere Beispiele ein?

Institutionelle Ebene

Was kann die Leitung tun?

- ✓ Klare Haltung gegen Diskriminierung kommunizieren
- ✓ Fortbildungen ermöglichen
- ✓ Vertrauenspersonen benennen
- ✓ Schutzräume & sichere Beschwerdestrukturen schaffen
- ✓ Vom Hausrecht gebrauch machen

Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt Empowerment für Diversität:

Drehtag von Empowerment für Diversität an der BBG:

Der diskriminierungskritische Unterricht von Samed Qoshja (Lehrer Anpassungslehrgänge, Co-Projektleitung Teilprojekt BBG, Empowerment für Diversität, Phase II) wird Teil des neuen Image Films des Projektes. Vielen Dank an Thomas Kunicke (Empowerment für Diversität) für die Anfrage und Unterstützung!



Fotos: Empowerment für Diversität

Vortrag beim Diversity in Health Congress:

Am 24.2.2026 stellten Tanja Schwarz-Ksionski (stellvertretende Schulleitung Pflegeschule 3) und Simon Lang (Referent für Diversität) das Empowerment für Diversität Teilprojekt der BBG im Rahmen des 5. Diversity in Health Kongresses vor.

Aufzeichnung der Konferenz: [Youtube Link](#)



Vielen Dank an das Projektteam und den Praxisbeirat von Empowerment für Diversität für die großartige Unterstützung und tolle Zusammenarbeit.

7. Wissensvermittlung: Thematisch oder Teambezogen

Seit 2024 fanden zahlreiche weitere Fortbildungen mit Diversitätsbezug an der BBG statt. Es gab sowohl Fortbildungen, über die sich Interessierte an unserer Weiterbildung anmelden konnten, als auch Teamtage zur gemeinsamen Reflexion von Vielfaltsbedarfen im Arbeits- und Teamalltag.

Dekoloniale Stadtführung im Wedding



Am 25. April 2024 nahmen Lehrende der BBG an einer Dekolonialen Stadtführung durch das "Afrikanische Viertel" im Wedding teil.

Die Teilnehmenden erfuhren mehr über das Viertel, in dem der Campus Mitte liegt und setzten sich mit der düsteren deutschen Kolonialgeschichte auseinander. Vielen Dank an Anke Steuber (Lehrerin, Pflegeschule 3) für den Vorschlag.

Wissen zu geschlechtlicher Vielfalt: Gender 101 an der Weiterbildung

Am 14. Mai 2024 fand in der Weiterbildung die Fortbildung „Gender Diversity 101: Geschlechtliche Vielfalt verstehen“ statt.

Dr. Max Appenroth besprach mit den Teilnehmenden gesundheitliche Bedarfe rund um geschlechtliche Vielfalt und vermittelte Grundlagen zu Transgeschlechtlichkeit und Nicht-Binarität. Vielen Dank an Cornelia Wind (Bereichsleitung Weiterbildung) für die Organisation.



Diversity-Tag mit dem Team der Anpassungslehrgänge



Am 22. Oktober 2025 reflektierte der Referent für Diversität mit dem Team der sog. „Anpassungslehrgänge“ einen Tag über Vielfalt. Mit leckerem Essen und guter Stimmung behandelten wir Diversity-Konzepte, sprachen über Marginalisierungen und hinterfragten unsere eigenen Positionierungen.

Vielen Dank an Christina Polzin (ehem. Bereichsleitung, APL) für die Einladung und ans APL-Team für die Beteiligung und den Wunsch sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Diversity-Tag mit dem Team der Pflegeschule 3

Am 26. Juni 2025 hat die Pflegeschule 3 gemeinsam mit dem Arbeitsbereich Diversity einen Teamtag veranstaltet. Nach einem sehr leckeren gemeinsamen Frühstück setzten sich die Teilnehmenden intensiv mit dem Thema Vielfalt auseinander.



Über mehrere Stunden hinweg reflektierten sie ihre eigenen Privilegien, schlüpften in fiktive Rollen für den “Privilege Walk” und sammelten Ideen für einen noch besseren Umgang mit Vielfalt im eigenen Team und in ihren Kursen. Außerdem erfuhren sie mehr über den rechtlichen Kontext, unbewusste Vorurteile und die bisherigen Maßnahmen des Arbeitsbereichs Diversity.

Vielen Dank an Susanne Körner (Schulleitung) und Tanja Schwarz-Ksionski (stellv. Schulleitung) für die Organisation des Tages.

Diversity-Tag mit dem Team der Pflegeschule 4



Am 26.03.2025 besuchte die Pflegeschule 4 einen Diversity-Workshop des Referenten für Diversität. Ziel war es, die Diversitätssensibilität als Schlüsselkompetenz für eine gute Lehre, eine gute Pflege und ein gutes Miteinander zu fördern. Im Workshop ging es um sichtbare und unsichtbare Vielfalt und den respektvollen Umgang mit unseren Unterschieden.

Während eines interaktiven Privilege-Walks schlüpften die Lehrenden in fiktive Rollen, um die Perspektiven benachteiligter Menschen zu verstehen. Zum Abschluss sahen wir uns hilfreiche Konzepte wie Intersektionalität an. Vielen Dank an Dr. Hagen Tuschke (stellv. Schulleitung) für die Organisation des Tages.

Gesundheitliche Bedarfe von LSBTI*: Eine Basisschulung

Am 3. Dezember 2025 fand eine LSBTI*-Basis-Schulung an der BBG statt. Der Referent Dieter Schmidt (Diplom Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut, Schauspieler) nahm die Teilnehmenden mit auf eine Zeitreise durch queere Biografien und teilte auch eigene biographische Erfahrungen. Die Fortbildung beschäftigte sich unter anderem mit folgenden Fragen:



Was bedeutet es konkret, z.B. als schwuler, HIV-positiver Mann, als trans* Person oder als ungeoutete lesbische Frau in eine Praxis zu gehen, sich einer Krankenhausbehandlung zu unterziehen oder pflegebedürftig zu werden? Wie begegnen Pflegekräfte, Ärzt*innen, Mit-Patient*innen LSBTI*-Personen? Wie offen können sie sein? Wie offen darf ich sein? Was brauchen sie, um sich sicher zu fühlen? Woran erkennen sie, dass sie willkommen sind? Vielen Dank an Cornelia Wind (Bereichsleitung Weiterbildung) für die Organisation.

Diversity-Workshops jenseits der Lehre



Der positive Umgang mit Vielfalt ist nicht nur ein Thema für den Unterricht und Lehrpersonen. Daher fanden am 6. März, 12. März und am 14. April 2026 Diversity-Workshops am Campus Nord, Campus Süd und Campus Mitte für Mitarbeitende der Zentralen Organisation, Sozialpädagog*innen, Referent*innen, Mitarbeitende des Controllings, Team IT/New Learning und des QM-Teams statt, denn Vielfalt und der Umgang mit Diskriminierungen betreffen uns alle. Wir haben uns mit Diversity-Grundlagen beschäftigt und viele gute Ideen für eine noch diversitätssensiblere Bildungseinrichtung gesammelt. Vielen Dank an Josefine Dressel (Bereichsleitung Zentrale Organisation) für die Organisation!

Weitere Fortbildungen:

Diversität beim Fachtag Binnendifferenzierung



Im Rahmen des Fachtags zur Binnendifferenzierung am 18. April 2024 hat Simon Lang (Referent für Diversität) einen Workshop mit dem Titel "Vielfalt sind wir- Binnendifferenzierung als Ressource im Team" betreut. Besprochene Themen drehten sich um Intersektionalität, die Nahost Krise, Altersdiversität in den Teams, Neurodiversität, Care-Arbeit (v.a. in Bezug auf Kinderbetreuung), die Bedeutung der Progress-Pride Flagge, gendergerechte und diskriminierungssensible Sprache und Fehlerfreundlichkeit.

Diversität für die Lernbegleiter*innen/Sozialpädagogik:

Am 22. Mai 2025 hat der Referent für Diversität im Rahmen der Weiterbildung einen Tag mit den Teilnehmenden gestaltet, um Diversity-Kompetenzen zu vermitteln und über die Tätigkeit zu reflektieren. Vielen Dank an Cornelia Wind (Bereichsleitung Weiterbildung) für die Organisation.

Diversity-Workshops für die BBG-Simulationspersonen

Am 2. Juli 2024 gab Simon Lang (Referent für Diversität) zwei Diversity-Workshops für unsere Simulationspersonen. Ziel war es, die Darstellenden für Menschen mit Marginalisierungserfahrungen zu sensibilisieren und besser auf unsere diversitätssensiblen Fallsituationen vorzubereiten. Inhalte der Workshops waren eine Einführung in Diversität, ein sensibler Umgang mit Auszubildenden und Grundzüge der diversitätssensiblen Sprache.



Vielen Dank an Johannes Haas (Referent Lernort Training & Transfer) für sein Engagement den Bereich noch diversitätssensibler zu gestalten.

Diskriminierungssensible Sprache:



Am 28. Januar 2026 gab der Referent für Diversität eine Fortbildung zu diskriminierungssensibler Sprache in der Aus- und Weiterbildung. Gemeinsam mit vielen Teilnehmenden der BBG und aus Kliniken beschäftigten wir uns mit einer sensiblen Sprache. Viele Fragen drehten sich um gendersensible Sprache, aber wir sprachen auch über rassistische Sprache, ableistische Sprache und einfache/leichte Sprache.

Vielen Dank an Cornelia Wind (Bereichsleitung Weiterbildung) für die Organisation.

Kursinterventionen:

Mobbing und Diskriminierung wurden in mehreren Kursen durch den Arbeitsbereich Diversity thematisiert. Vielen Dank an Tanja Schwarz-Ksionski (stellvertretende Schulleitung, P3) für ihre Unterstützung bei der Entwicklung des Formats.

Unbewusste Denkverzerrungen im Gesundheitswesen



Am 3. Dezember 2025 fand eine Fortbildung zu unbewussten Denkverzerrungen statt. Gemeinsam mit einer EAF-Trainerin beleuchteten wir kognitive Prozesse näher, lernten was der Halo-Effekt ist und warum gewisse Abläufe in unseren Gehirnen Auswirkungen auf unser Denken und unser Arbeiten haben.

Das Erlernte nutzten wir, um unseren Alltag an der BBG zu reflektieren. Wir diskutierten, wie Prüfungen fairer bewertet werden können, wie wir uns beim Vorverurteilen ertappen können und wie wir sensibler Dinge erfragen. Diese Fortbildung wird ab September 2026 eine Pflichtfortbildung für alle Mitarbeitenden an der BBG werden (siehe Kapitel 8).

Diversity-Sprechstunden: Niedrigschwelliges Angebot für alle an der BBG

Es gibt weiterhin die monatlichen Diversity Sprechstunden an allen drei Standorten (Nord, Mitte, Süd). Dieses Angebot soll es Lernenden und Mitarbeitenden niedrigschwellig ermöglichen, sich rund um das Thema Diversity beraten zu lassen. Ein großes Thema war die Ansprache von nicht-binären Personen, aus der die Maßnahme „Pronomen für Alle“ abgeleitet wurde (siehe Kapitel 4).

Beratungsthemen der Sprechstunden:

- Transgeschlechtlichkeit
- Vermittlung von Diversity in Kursen
- Mikroaggressionen
- Mobbing und Ausgrenzungen
- Masterarbeiten mit Diversity-Bezug
- Vermittlung von Interview-Partner*innen
- HIV
- Queerfeindlichkeit
- Rassismus
- sexuelle Gesundheit
- diskriminierungssensible Sprache
- Selbstbestimmungsgesetz
- religiöse Kopfbedeckungen
- Kleiderordnungen
- Demokratieförderung
- Vielfalt im Team
- diskriminierungssensible Therapieangebote
- Nachteilsausgleiche
- Frauenfeindlichkeit
- geschlechtssensible Pädagogik
- Flucht
- Umgang mit Extremismus.

8. Personalentwicklung: Diversity Kompetenzen für Alle

Basierend auf der Diversity-Management Abschlussarbeit von Simon Lang wurde ein Personalentwicklungskonzept namens „Diversity Kompetenzen für alle“ ins Leben gerufen.

Um struktureller Benachteiligung von Mitarbeitenden und Patient*innen im Gesundheitswesen entgegenzuwirken, wurde ein strukturierter Maßnahmenplan in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal entworfen, der vorsieht, dass sich alle BBG-Mitarbeitenden mit Vielfaltsthemen auseinandersetzen, um ihre Diversity-Kompetenzen zu steigern.



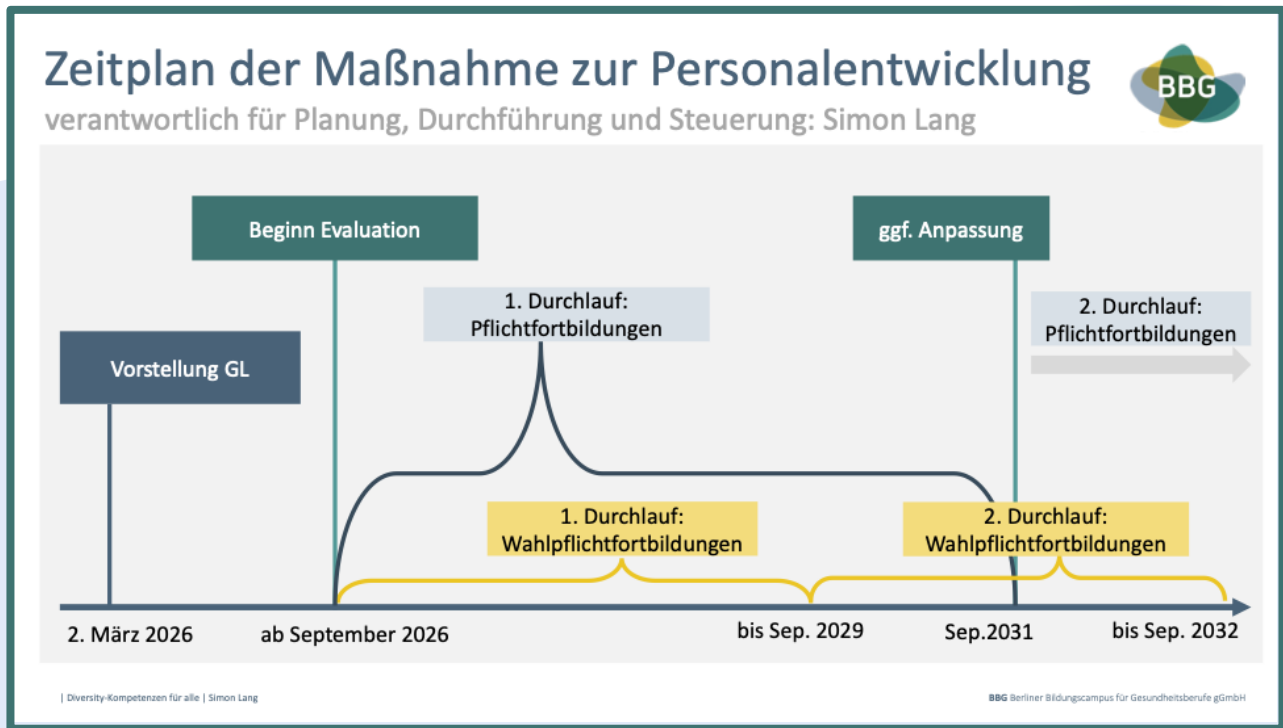
Innerhalb von fünf Jahren besuchen alle Mitarbeitenden zwei Pflichtfortbildungen, um sich zu den Themen unbewusste Denkverzerrungen (durchgeführt durch die EAF-Berlin) und diskriminierungssensible Sprache (durchgeführt durch den Referenten für Diversität) auseinanderzusetzen. Für die Führungspersonen an der BBG wird es auch einen Diversity-Leadership Workshop von BQN geben. Dieser Workshop gibt den Leitungen die Möglichkeit, ihr Management zu reflektieren und noch diversitätssensibler zu gestalten.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende sich mit einem Wahlpflichtthema innerhalb von drei Jahren auseinandersetzen. Die ersten geplanten Wahlpflichtfortbildungen beschäftigten sich mit folgenden Themen:

- Neurodivergenz
- Gewichtsdiskriminierung
- Extremismus und Radikalisierung
- Altersdiskriminierung

Neben der Steigerung der Diversity-Kompetenzen soll dieses Fortbildungsprogramm Menschen schul- und fachübergreifend vernetzen.

Vielen Dank an Angela Hendrych (Campusleitung Personal), Sarah Heimann (Mitarbeiterin Schulverwaltung) und Michaela Schulz (Assistentin der Campusleitung) für die Unterstützung!



9. Diversität in den Curricula

Unsere Curricula sind das Herzstück unserer Lehre. Seit der Veröffentlichung des letzten Diversity-Berichts wurden einige der Lehrinhalte noch diversitätssensibler gestaltet und in manchen Lehrplänen als Querschnittsthema verankert. Hier eine Auswahl der curricularen Anpassungen:

Diversität als Querschnittsthema im Curriculum Pflege 3.0

(Text von Melanie Hermann, Leitung Steuerungsteam Curriculum Pflege)

Mit der Weiterentwicklung des Curriculums für die Ausbildung von Pflegefachpersonen haben wir Diversität und Diversitätssensibilität verbindlich als Querschnittsthema verankert. Anders als im bisherigen Curriculum, in dem diese Themen noch etwas punktueller aufscheinen und in einzelnen Lerneinheiten behandelt wurden, ziehen sie sich nun bewusst über die gesamte Ausbildungsdauer durch zahlreiche Lernsituationen.

Ein weiterer Schritt war die Überarbeitung der Sprache im gesamten Curriculum. Es wurde bewusst auf gendersensible Formulierungen geachtet, um auch auf dieser Ebene sichtbar zu machen, dass Pflege alle Menschen gleichermaßen betrifft und adressiert. Zudem nahmen wir die Beratung des Referenten für Diversität in Anspruch, um Inhalte aus einer externen Perspektive heraus zu überprüfen, zu erweitern und neue Schwerpunkte zu implementieren.

Die verankerten Themen zu Diversität umfassen beispielsweise Vielfalt im Kontext der Ausbildung, Anerkennung und Würde in der Pflegebeziehung, die Reflexion von Machtverhältnissen und Diskriminierungsrisiken sowie die Entwicklung einer professionellen Identität, die Diversitätssensibilität als Teil der eigenen Berufsrolle begreift. Damit entsprechen wir dem Anspruch, Pflegefachpersonen auszubilden, die ihrer Verantwortung in einer vielfältigen Gesellschaft gerecht werden.

Diversität im Curriculum der Operationstechnischen Assistenz

(Text von Maik Jelinski, Lehrer OTA)

Diversität ist für uns an der OTA-Schule am Berliner Bildungscampus mehr als ein einzelnes Unterrichtsthema. Wir verstehen Vielfalt als einen wichtigen Bestandteil guter Bildung, gelingender Zusammenarbeit und einer modernen Lernkultur.



Ein konkretes Beispiel dafür ist unsere Lernsituation „Teamentwicklung und Diversity“. Hier beschäftigen wir uns gemeinsam mit den Auszubildenden mit unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt, dem Eisbergmodell sowie mit gesellschaftlichen Normen und oft unausgesprochenen Erwartungen. Dabei möchten wir den Blick für unterschiedliche Perspektiven öffnen und gemeinsam reflektieren, wie Erfahrungen, Prägungen und individuelle Hintergründe unser Denken, Wahrnehmen und Handeln beeinflussen.

Besonders wichtig ist uns die Verbindung zur Zusammenarbeit im Team. Gerade im OP treffen Menschen mit unterschiedlichen Biografien, Erfahrungen und Sichtweisen aufeinander. Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit der Frage auseinander, was eine wertschätzende, respektvolle und professionelle Teamkultur ausmacht und wie jede einzelne Person dazu beitragen kann. Diese Haltung ist auch fest im Leitbild der OTA-Schule am Berliner Bildungscampus verankert. Wir begleiten Lernende als Impulsgeber*innen in eine offene und zukunftsorientierte Lernkultur. Wir möchten Lernen auf Augenhöhe gestalten, Teilhabe und Vielfalt fördern und einen kollegialen Austausch leben. Für uns bedeutet das auch, die Erfahrungen, Perspektiven und Ideen unserer Auszubildenden aktiv in den Lernprozess einzubeziehen.

Diversität möchten wir dabei nicht nur in einzelnen Lernsituationen behandeln, sondern im Schulalltag selbstverständlich mitdenken. Wir achten auf eine möglichst vielfältige und genderneutrale Gestaltung unserer Unterrichtsmaterialien und Präsentationen. Gleichzeitig setzen wir uns auch als Kollegium regelmäßig mit Fragen rund um Diversity auseinander, beispielsweise im Rahmen interner Fort- und Weiterbildungen. Unser Ziel ist eine Lernumgebung, in der Offenheit, Teilhabe, Vielfalt und Austausch nicht nur Begriffe unseres Leitbildes sind, sondern tatsächlich gelebt werden.

Diversity in unserer neuen Orthoptik Schule



Am 16. Januar 2025 haben Melanie Werner (Schulleitung Orthoptik) und Rebecca Decker (Schulleitung Orthoptik) Diversity-Expert*innen zum gemeinsamen Austausch zur Gestaltung des neuen Orthoptik-Curriculums eingeladen. Hierbei wurden sie vom Arbeitsbereich Diversity unterstützt.

Die Leitung des Steering Committee Gleichstellung Diversität und Inklusion der Charité, zwei Vertreterinnen des Blinden- und Sehbehindertenverbandes e. V., eine Person von StandUp (Antidiskriminierungsberatung), eine Mitarbeiterin der Fachstelle LSBTI*, Altern und Pflege und der Referent für Diversität der BBG nahmen teil.

Ziel war es, Diversität von Anfang an mitzudenken. In spannenden Break-Out Sessions diskutierten die Teilnehmenden darüber, wie das Curriculum noch diversitätssensibler gestaltet werden kann. Es ging aber auch um inklusive Lernumgebungen und um die zukünftige Einbeziehung der Expert*innen. Im Nachgang wurde das Curriculum erstellt. Auch hierbei unterstützte der Referent für Diversität beratend, um Vielfalt als Querschnittsthema in der Orthoptik zu verankern.

Ausblick: PFA-Curriculum

Es ist geplant, Diversität im neuen Pflegefachassistenten-Curriculum noch stärker zu verankern. Hierzu gab es 2026 bereits ein Auftakttreffen. Wir freuen uns auf die nächsten Schritte. Vielen Dank an Elke Lube (Schulleiterin PFA) für die Einladung!

10. Die BBG beim CSD: Die BBG demonstriert für queere Akzeptanz



Die BBG war 2026 das erste Mal mit einer Fußgruppe beim CSD vertreten. Lernende und Mitarbeitende aus verschiedenen Schulen/Bereichen zeigten unter dem Motto „Haltung ist Hot“ Solidarität mit der queeren Community. Alle Angemeldeten bekamen eine BBG-Progress-Pride Flagge mit unserem Diversity-Claim: „Wir leben Vielfalt“. Vielen Dank an Judith Sevzik (Marketingreferentin) für die Bestellung der Flaggen.

Der Tag war geprägt von gegenseitiger Rücksichtnahme, Solidarität und Liebe. Umso betroffener waren wir, als wir von dem Anschlag auf den CSD erfahren haben.



Impressionen der BBG-Fußgruppe beim CSD 2026.

11. Qualitätsmanagement: Diskriminierungsschutz und Vielfalt

Um Unterstützungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall transparent aufzuzeigen, wurde vom Arbeitsbereich Diversity in Zusammenarbeit mit Maxi Strauß (Projektmitarbeiterin, BBNE-PfleGe) ein Leitfaden entwickelt. Dieser befindet sich in der Onboarding-Mappe der Aus- und Weiterzubildenden und hat zum Ziel, Menschen die Angst zu nehmen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren.

Wir leben Vielfalt

Umgang mit Diskriminierungen

Allgemeine Informationen

An der BBG möchten wir ein möglichst **diversitätssensibles und diskriminierungsarmes Umfeld** für alle schaffen. Wenn Menschen aufeinandertreffen kann es zu **Konflikten** kommen. Eine Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gehen aber über einen einfachen Konflikt hinaus. Sie schaden den Betroffenen immens und können **arbeitsrechtliche Konsequenzen** haben. Dieser Prozess soll Lernenden dabei helfen **Diskriminierungen zu erkennen und gezielt Unterstützung** zu suchen. Sie entscheiden **zu jeder Zeit welche Schritte** Sie in Anspruch nehmen.

1. Schritt: Wahrnehmen

Welche Merkmale sind vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt?

Alter

Geschlecht

Chronische Erkrankung
Behinderung

Religion

Sexuelle Identität

rassistische oder
antisemitische Gründe

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet Benachteiligung einer Person. Es wird zwischen einer direkten (offenen) und einer indirekten (mittelbaren) Diskriminierung unterschieden.

Direkte (offene) Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer gleichen Situation.

Beispiel: Eine Person mit Migrationshintergrund wird nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, obwohl die Person die gleiche Ausbildung hat wie die bewerbende Person ohne Migrationshintergrund.

Indirekte (mittelbare) Diskriminierung bedeutet, dass Regeln oder Vorschriften auf den ersten Blick neutral sind. In der Umsetzung der Vorschriften werden jedoch Menschen benachteiligt.

Beispiel: In der Stellenausschreibung einer Klinik gibt es das Kriterium, dass Deutsch als Muttersprache Voraussetzung für eine Bewerbung ist. Um die Aufgaben in der Klinik zu erfüllen, ist Deutsch auf B2-Niveau ausreichend. Das heißt, Personen werden ausgeschlossen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen.

Eine **Belästigung** bezeichnet unerwünschtes Verhalten, das die Würde eines Menschen verletzt. Unerwünschtes Verhalten können Erniedrigungen, Anfeindungen und Beleidigungen sein. Die Folgen des unerwünschten Verhaltens sind Angst, Rückzug und Einschüchterung.

Beispiel: Eine Person wird von Kolleg*innen aufgrund der Hautfarbe beleidigt.

Sexuelle Belästigungen sind intime, (körperliche) Handlungen, die unerwünscht und verboten sind. Durch sexuelle Belästigungen wird die Würde einer Person absichtlich verletzt.

Beispiel: Im Kollegium macht eine Person immer wieder anzügliche Bemerkungen über andere Kolleg*innen. Die Person legt anderen im Team auch die Hand auf den Oberschenkel.

Mobbing ist eine wiederholte feindselige Handlung. Feindselige Handlungen sind: Verbreitung von Gerüchten | Einschüchterung | Drohungen | Abwertungen oder Witze über Sprache, Aussehen und Herkunft machen.

Beispiel: Eine ältere Person arbeitet auf einer Station. Jüngeren Kolleg*innen machen ständig Witze über das Alter der Person. Außerdem geben sie der Person absichtlich zu viele Aufgaben, damit die Person Fehler macht.

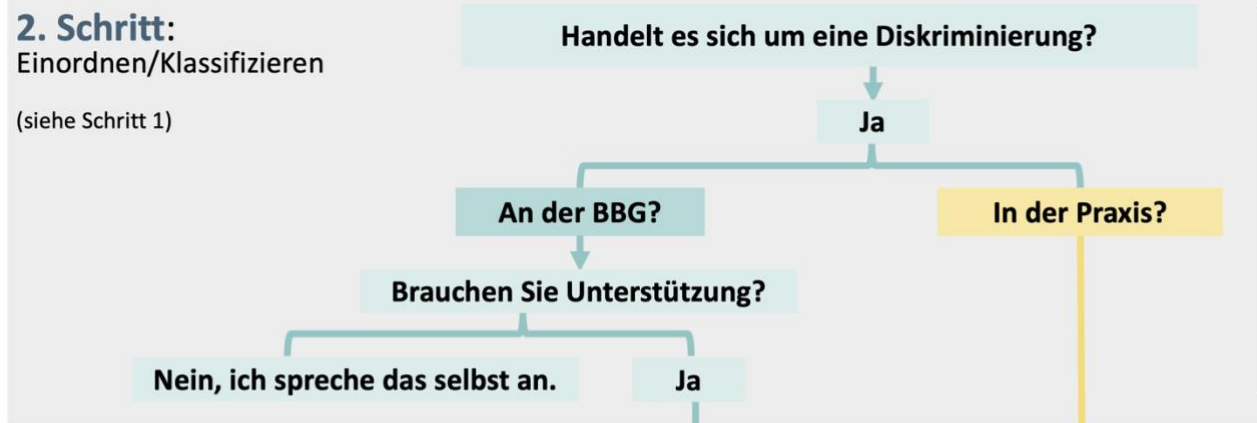
Quelle:
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/was-ist-diskriminierung-node.html>

1 Diskriminierungsprozess, Autor*innen: Maxi Strauß, Simon Lang

BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH

2. Schritt: Einordnen/Klassifizieren

(siehe Schritt 1)



3. Schritt: Informieren und dokumentieren

Es ist wichtig andere über den Vorfall zu informieren. Falls eine Diskriminierung passiert ist, wird diese auch dokumentiert. Dokumentation bedeutet die Erstellung eines Gesprächsprotokolls. Dieses Protokoll kann **NUR** von Ihnen + Schulleitung eingesehen werden.

Unterstützung finden Sie hier:

**Sozial-
pädagogik**
(an allen Standorten)



Kontaktlink

**Referent
für Diversität**
(Standortübergreifend)



Kontaktlink

Unterstützung finden Sie hier:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Beauftragte für Menschen mit Schwerbehinderung
- Praxisanleitende
- Jugendauszubildendenvertretung (JAV)

4. Schritt: Finden einer Lösung

Im Schritt 4 geht es darum gemeinsam Maßnahmen zu finden. Maßnahmen können sein:

Gespräch mit:

Person, die diskriminiert hat
+ Person aus Schritt 3
+ ggf. Kurssprecher*innen

Gespräch mit:

Schulleitung **ohne** Person,
die diskriminiert hat
(+Person aus Schritt 3)

Wurde eine Lösung gefunden?

Ja

Nein

5. Schritt Nachverfolgen

Nach 2 Wochen erhalten Sie einen Termin mit Person aus Schritt 3 (+ ggf. Schulleitung). In dem Termin können Sie Feedback zur Lösung geben.

6. Schritt Externe Unterstützung

Diversity: Fester Bestandteil von Leitungsgesprächen

Unsere Leitfäden für Leitungsgespräche wurden ergänzt. Fester Bestandteil dieser Gespräche ist es nun, auch über Vielfalt im Team und im Berufsalltag zu reflektieren. Ziel der Maßnahme ist es, Vielfalt konsequent mitzudenken und dazu anzuregen, über die eigene Diversität und den Umgang mit Vielfalt nachzudenken.

Diversity-Literatur in unseren Bibliotheken:

In Zusammenarbeit mit Julius Lahr (Medienbeauftragter) wurden unsere Bibliotheken mit weiterer vielfaltsrelevanter Literatur ausgestattet.

BBG-Kalender: Vielfalt auf einen Blick



In Zusammenarbeit mit Judith Sevzik (Referentin Marketing) wurden Gedenk- und Feiertage in den Mitarbeitenden Kalendern diversifiziert. Anstatt einem separaten Vielfaltskalender sehen nun alle Mitarbeitenden auf einen Blick, wann z.B. das Zuckerfest gefeiert wird, wann der Welt-Aids-Tag stattfindet oder wann der Welttag zur Beseitigung von Armut ist. Dies soll Gesprächsanlässe schaffen und Vielfalt im Alltag sichtbar machen.

Diversity als Teil des Onboarding Prozesses für neue Mitarbeitende

Neben dem Diversity-Video für das Onboarding der Lernenden gibt es auch für Mitarbeitende die Gelegenheit, direkt zu Beginn mehr über den Arbeitsbereich Diversity zu erfahren. Das Kennenlernen des Referenten für Diversität ist nun Teil der QM-Rally für neue Mitarbeitende. Außerdem gibt es die Möglichkeit, einen Vorstellungstermin mit Simon Lang zu vereinbaren, um auf kurzem Weg Fragen zu Vielfalt und Diversity an der BBG zu stellen.

Mitwirkung in der AG Generationenmanagement

Die BBG hat nun eine Arbeitsgemeinschaft zum Thema Generationenmanagement. Ziel ist es, unterschiedlichen Bedarfen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Die AG setzt sich zusammen aus Angela Hendrych (Campusleitung Personal), Julie Jackisch (Schulleitung MTR), Anett Friedrich (Weiterbildung) und Simon Lang (Diversity). Nach einer intensiven zweitägigen Auftaktfortbildung zum Thema, beschäftigt sich die AG derzeit mit transparenten und wertschätzenden Offboarding-Prozessen.

12. Überarbeitung: BBG-Sprachleitfaden

Aus gendersensibler Sprache wird diskriminierungssensible Sprache

Unser Diversity-Sprachleitfaden fokussiert sich nun nicht nur auf gendersensible Sprache, sondern enthält seit August 2025 auch Empfehlungen, um inklusiv über Behinderungen, Rassismus und Ableismus zu sprechen. Der Leitfaden wurde ursprünglich von der AG-Diversity entworfen und in der Überarbeitung vom Referenten für Diversität und dem Diversitätsbeirat weiterentwickelt.

Um noch mehr Menschen mit diskriminierungssensibler Sprache vertraut zu machen, gibt es nun für alle Mitarbeitenden eine Pflichtfortbildung zum Thema. (siehe Kapitel 8). Vielen Dank an Judith Sefzik (Marketingreferentin) und an den Diversity-Beirat für die Unterstützung!



13. „Wir leben Vielfalt“: Beteiligung von Lernenden

Diversity-Kreativwettbewerb: Wir zeigen Vielfalt



Gemeinsam mit Gerd Pofahl (New Learning) initiierte der Arbeitsbereich Diversity den Kreativwettbewerb „Wir zeigen Vielfalt“. Ziel war es, die Perspektive der Lernenden auf Vielfalt sichtbar zu machen.

Der Kurs A 25.2 der Pflegeschule 3 von Joelle Thiele gewann den Wettbewerb. Bei einem gemeinsamen Frühstück bekam der Kurs den Preis überreicht.

Neben einer Polaroidkamera gab es BBG-Socken und Sofortbildfilme. Die Kamera wurde direkt bei einer Kursfahrt eingeweiht.

Das Gewinner*innenbild ist nun als Poster an allen unseren Standorten zu finden.

Fotowettbewerb: Kein Platz für Ausgrenzung

Um unsere neuen Bänke mit dem Thema „Kein Platz für Ausgrenzung“ an allen Standorten bekannter zu machen, wurde vom Referenten für Diversität im März 2025 ein Fotowettbewerb ins Leben gerufen.

Unsere Vielfalt wurde aus jeder erdenklichen Perspektive auf kreativste Art und Weise ausgedrückt. Dabei waren unter anderen Lernende der Schule für Medizinische Technologie und Radiologie (MTR), der Diätassistenten, der Operationstechnischen Assistenz (OTA) und der „Anpassungslehrgänge“ (APL), Mitarbeitende der Zentralen Organisation (ZO). Um das perfekte Bild zu machen, trugen Menschen Bänke durch die Gegend, bis der perfekte Platz gefunden war. Selbst ein Einsatzwagen der Feuerwehr wurde als Drohnenersatz für die Vogelperspektive verwendet. Manche Aktionen wurden direkt mit einem Picknick verbunden.

Vielen Dank an alle Beteiligten und an das Projekt Empowerment für Diversität für die Finanzierung der Bänke.

Das Gewinner*innengruppe: Auszubildenden der Schule für Medizinische Technologie und Radiologie



Alle beteiligten Personen bekamen einen BBG-Bluetooth Lautsprecher als Preis.

Weitere eingereichte Bilder:



14. „Wir zeigen Vielfalt“: Externe Diversity Aktivitäten

Werkstattgespräch: Berliner Bündnis für Pflege



In seinem Vortrag erläuterte Simon Lang, Referent für Diversität am Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe (BBG), am 7. Oktober 2025 im ersten Schritt verschiedene Vielfaltsdimensionen anhand des „Rads der Vielfalt“. Dies dient dazu, zu verstehen, wie unterschiedlich Menschen sind und wie diese Unterschiede das Zusammenleben, die Zusammenarbeit und auch die individuelle Identität beeinflussen.

Nachdem er mithilfe von Zahlen und Daten Rassismus und andere Formen von Diskriminierung als strukturelles Problem identifizierte, stellte er seinen Aufgabenbereich und die dazugehörigen Handlungsbereiche und -instrumente als Referent für Diversität am BBG vor. ([hier geht es zur Präsentation](#))

Keynote und Vortrag beim Junge Pflege Kongress in Bochum



Die BBG war am 15. Mai 2025 bei dem Kongress Junge Pflege Nord-West in Bochum vertreten. Nach der Keynote von Simon Lang zu „Vielfalt erkennen, verstehen und schätzen“, sprachen Christine Vogler und Simon Lang vor circa 2400 Menschen über das Diversity Management an der BBG.

Vortrag für den Qualitätszirkel der Spezialisierten Ambulanten Palliativversorgung

Am 9. April 2025 gab der Referent für Diversität dem SAPV-Qualitätszirkel Einblicke in das Diversity Management der BBG. Nachdem Grundlagen der unbewussten Denkverzerrungen und Vielfaltsdimensionen besprochen wurden, fokussierte sich die Präsentation auf die Etablierung von diversitätssensiblen Strukturen.

Vortrag zu trans*-sensibler Gesundheitsversorgung für den Palliativverband Nord-Ost

Am 19. Mai 2025 hielt der Referent für Diversität einen Vortrag in der Parkklinik zur trans*-sensiblen Gesundheitsförderung für den Palliativverband Nord-Ost. Neben den Bedarfen von trans*-Personen im Gesundheitswesen wurde auch das Diversity-Management der BBG besprochen. Die Teilnehmenden nahmen unsere Schritte hin zu mehr Diversitätssensibilität sehr positiv auf und einige möchten unsere Maßnahmen nun auch in ihren eigenen Organisationen umsetzen.

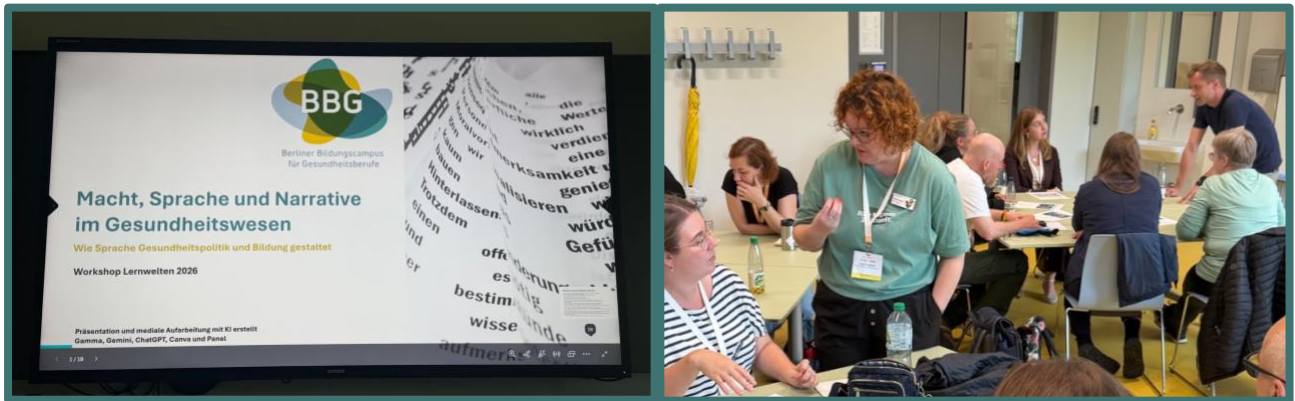
Interview für Studierende des Master Health Professions Education der Charité

Tanja Schwarz-Ksionski (stellv. Schulleitung P3) und Simon Lang (Referent für Diversität) beantworteten am 16. Dezember 2025 Studierenden Fragen zur rassismuskritischen und diversitätssensiblen Gesundheitsversorgung und gaben Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Vielen Dank an Doreen Herinek für die Einladung.

Expert*inneninterviews für Forschende

Der Referent für Diversität gab mehrere Expert*inneninterviews für Forschungsarbeiten z.B. für die Begleitforschung von Empowerment für Diversität und für mehrere Master-Arbeiten rund um Diversitätsthemen.

Diversity-Workshop bei den Lernwelten 2026 in Dresden:



Anett Friedrich (Weiterbildung) und Simon Lang (Diversity) leiteten bei den Lernwelten in Dresden einen ausgebuchten Workshop zum Thema „Macht, Sprache und Narrative im Gesundheitswesen“. Nach einer Einführung ins Thema analysierten sie mit den Teilnehmenden ausgewählte Begrifflichkeiten. Im Anschluss folgte eine Textanalyse in Gruppenarbeit, um gesundheitspolitische Diskurse besser zu verstehen.

15. Zusammenarbeit mit den Träger*innen

Diversity Inputs für die Jugendauszubildendenvertretungen (JAV):

Der Referent für Diversität hat Diversity-Fortbildungen für die JAV von Vivantes und der Charité gegeben, um noch mehr Auszubildende direkt zu erreichen und für Vielfaltsthemen zu sensibilisieren.

Tag der Menschenrechte an der Charité



Am 12. Dezember 2024 fand eine Veranstaltung zum Tag der Menschenrechte statt. Alle an der BBG waren herzlich eingeladen, die Veranstaltung zu besuchen, unabhängig davon, bei welchen Trägern sie angestellt sind. Im Rahmen der Veranstaltungen stellten sich zahlreiche Community-Organisationen vor und berichteten über die Herausforderungen bei der Wahrung von Menschenrechten von marginalisierten Menschen.

Im Anschluss moderierte Simon Lang ein Panel mit den Speaker*innen, um den Teilnehmenden eine intersektionale Perspektive zu ermöglichen und um auf Fragen einzugehen.

Gremien- und Netzwerkarbeit

Der Referent für Diversität nimmt regelmäßig an Sitzungen des Steering Committee Gleichstellung Diversität und Inklusion teil und beteiligt sich an der AG Antirassismus der Charité. Er tauscht sich auch regelmäßig mit dem Leiter des Diversity-Beirats von Vivantes aus. Dies hilft Bedarfe aus Theorie und Praxis besser zu koordinieren.

Flaggenhissen an der Charité zum Pride Month

Der Referent für Diversität nimmt regelmäßig am Pride-Flaggenhissen des Queer Netzwerks der Charité teil. 2025 hielt er zu diesem Anlass auch eine Rede über Diversität in Zeiten des Rechtsrucks.

Unterstützung des Fachtags queere Gesundheit Charité



Der Fachtag „Queere Gesundheit und Versorgung“ brachte Fachkräfte, Beratungsstellen, Interessierte und queere Menschen zusammen, um aktuelle Erkenntnisse auszutauschen, Versorgungsbedarfe zu identifizieren und gemeinsam Ansätze für eine diskriminierungsarme, diversitätssensible Gesundheitsversorgung zu entwickeln.

Der Referent für Diversität und Auszubildende der BBG unterstützten die Veranstalter*innen an diesem sehr gut besuchten und produktiven Tag.

15. Hier beginnt Zukunft

Auch in Zukunft werden wir Diversity als Querschnittsthema an der BBG behandeln. Es ist schon viel geplant: Der Tag der Menschenrechte an unserem Campus Süd, weitere Diversity-Tage für unsere Schulen, Konferenzteilnahmen, der Beginn unseres Diversity-Personalentwicklungsprogramms und dessen Evaluation und eine erneute Teilnahme am CSD. Was sonst noch passiert, richtet sich nach den intersektionalen Bedarfen der Menschen an der BBG – denn...

Wir leben Vielfalt

16. Über den Referenten für Diversität

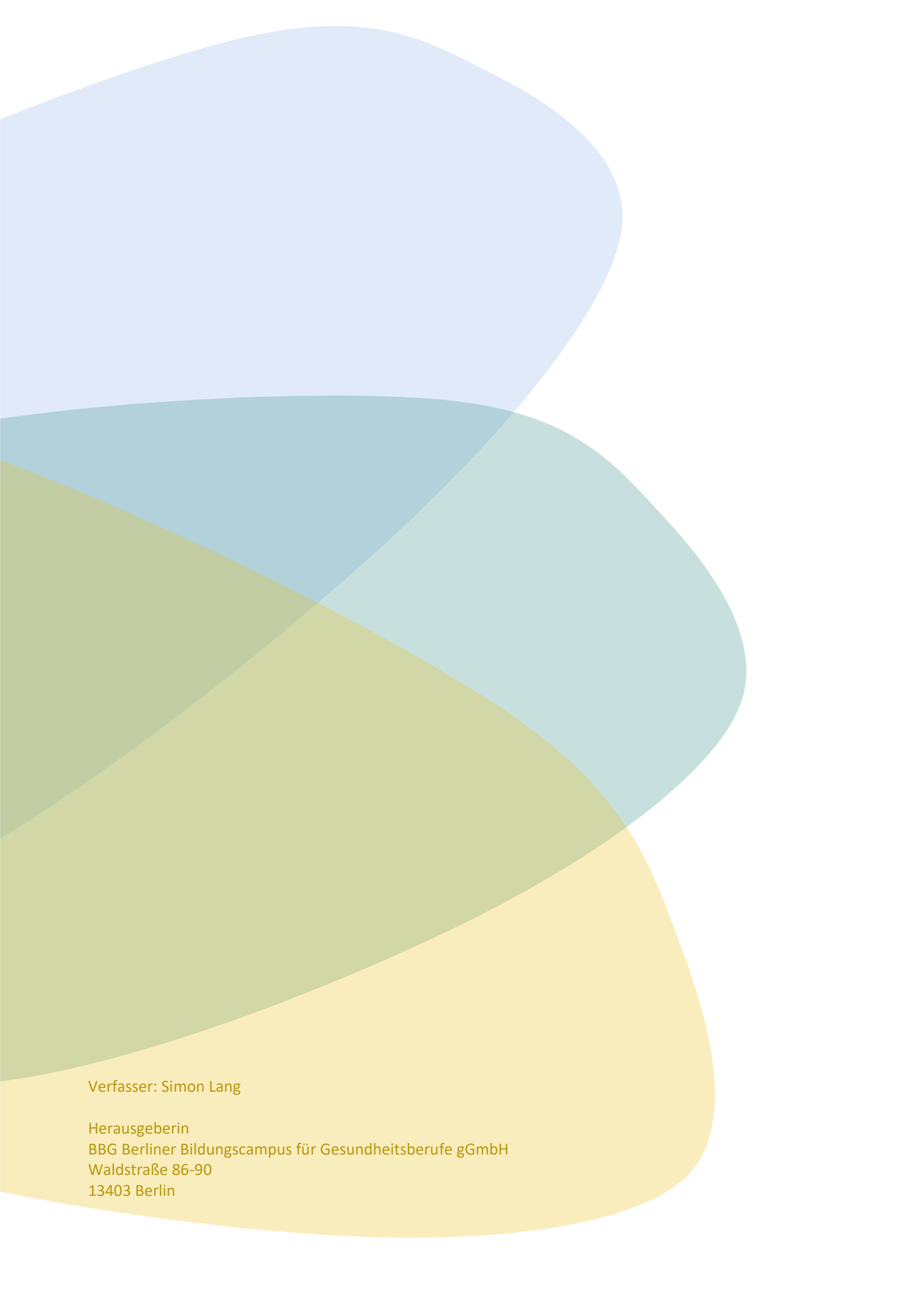
Simon Lang ist ansprechbar für alle Themen rund um Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung an der BBG. Er berät Lernende zu Diversitätsthemen und unterstützt Lehrende bei der Vermittlung und dem Umgang mit Vielfalt. Darüber hinaus berät er die Geschäftsführung zum BBG Diversity Management.

Er ist Sozialwissenschaftler (M.S. Social Sciences, GSSS UvA, cum laude) und Chinawissenschaftler (B.A. Chinawissenschaften, FU Berlin) mit einem Fokus auf Ostasien. Zudem ist er zertifizierter Diversity Manager (Universität Hamburg). 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.

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 ideologische Strömungen in China.

Nachdem 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. Im Rahmen dieser Tätigkeit stellte er eine Studie zur Vergabe von Selbsttests bei UNAIDS in London vor.

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



Verfasser: Simon Lang

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