

BERLIN



KRITERIEN KATALOG



Für eine diversitysensible
Bildauswahl in der
Berliner Verwaltung

INHALT

VORWORT	3
KRITERIEN FÜR EINE DIVERSITYSENSIBLE BILDAUSWAHL	4
1. Stereotype oder diskriminierende Darstellungen werden vermieden.....	5
2. Menschen werden auf Bildern repräsentiert und nicht markiert	7
3. Menschen werden als handelnde Subjekte gezeigt.....	8
4. Mehrfachzugehörigkeiten von Menschen werden sichtbar	9
5. Berlin wird repräsentiert.....	10
6. Diversity wird als Querschnitt in die Öffentlichkeitsarbeit integriert.....	10
7. Authentizität und Diversity als Vision im Kontext der Verwaltung wird abgewogen.....	11
8. Digitale Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut wird berücksichtigt	12
9. Alle Bilder werden nach dem Vier-Augen-Prinzip ausgewählt	12
HINWEISE ZU ICONS, EIGENEN BILDERN UND BILD-DATENBANKEN	13
Hinweise zur Verwendung von Icons und personenunabhängigen Darstellungen	14
Hinweise zur Erstellung eigener diversitysensibler Bilder	15
Hinweise zur Suche in Bild-Datenbanken	16
ZUM NACHSCHLAGEN	16

VORWORT

Bilder sind wirkmächtig und aus einer professionellen Öffentlichkeitsarbeit schon lange nicht mehr wegzudenken. Webseiten vermitteln in zunehmendem Maße wichtige Informationen und Serviceangebote für Bürger*innen und Mitarbeitende. Die Nutzung von Social-Media-Kanälen gehört heute zur Alltagskultur und ist ein fester Bestandteil strategischer Kommunikation der Verwaltung. Bei Veranstaltungen kommen weiterhin Printprodukte wie Flyer und Broschüren zum Einsatz.

Bilder unterstützen dabei, Inhalte zu vermitteln. Sie generieren Aufmerksamkeit und helfen beim Zurechtfinden auf einer Homepage. **Durch Bilder sollen alle Menschen erreicht werden. Bei der Bildauswahl ist es daher wichtig, Diversität mitzudenken, Vielfalt auszudrücken und diskriminierende Darstellungen zu vermeiden.**

Die LADS möchte mit dem vorliegenden Kriterienkatalog wichtige Impulse für mehr Sichtbarkeit von Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit der Berliner Verwaltung setzen. Mit praktischen Hinweisen und anschaulichen Beispielen kann und soll diese Arbeitshilfe die Berliner Verwaltung bei der Umsetzung einer diversity-sensiblen Bildauswahl unterstützen.

Die hier vorgestellten Beispiele und Kriterien erarbeitete die LADS gemeinsam mit Mitarbeitenden aus Bezirks- und Senatsverwaltungen, aus der Senatskanzlei sowie aus der Abteilung der Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration. Fachexpertinnen der leidmedien.de und der Neuen Deutschen Medienmacher*innen unterstützten diesen Prozess. Das Dokument ist Teil der Maßnahme 2.1 aus dem ersten [Diversity-Landesprogramm](#). Nach der ersten Veröffentlichung im Jahr 2023 haben wir den Kriterienkatalog auf Grundlage der eingegangenen Rückmeldungen überarbeitet.

Die Bilder und Bildbeschreibungen in diesem Dokument sind ein Versuch, unsere vielfältige Gesellschaft abzubilden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bereits die Art und Weise, wie wir Bilder sehen und beschreiben, von unseren eigenen Normen und Vorstellungen geprägt ist.

Bei Fragen zur Umsetzung stehen Ihnen die Kolleg*innen aus der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie das Referat Diversity und Antidiskriminierungsrecht der LADS gerne beratend zur Verfügung.

Senden Sie Ihre Rückmeldungen und Anregungen bitte unter folgender E-Mailadresse an die LADS: diversity_lads@senasgiva.berlin.de

KRITERIEN

für eine
diversity sensible
Bildauswahl

1. STEREOTYPE ODER DISKRIMINIERENDE DARSTELLUNGEN WERDEN VERMIEDEN

Wenn es um Themen wie Migration, LSBTIQ* oder Menschen mit Behinderung geht, können Bilder schnell dazu führen, dass Diskriminierung und Stereotype reproduziert werden, z. B. wenn ...

- Frauen mit Kopftuch nur von hinten gezeigt werden und als Symbol für „Integrationsdebatten“ herhalten müssen.
- Behinderungen von Menschen ohne Behinderung nachgestellt oder Behinderung nur auf sichtbare Behinderung oder nur auf Rollstuhlfahrer*innen beschränkt werden.
- Homosexualität nur durch junge und normschöne Männerpaare oder LSBTIQ*-Personen nur im Party-Kontext des Christopher Street Days dargestellt werden. Dadurch werden andere queere Lebensrealitäten ausgeblendet.

Menschen haben vorgefertigte Bilder im Kopf, die durch das Verwenden von den immer gleichen Bildern zu einem Thema immer wieder bestätigt werden. So werden Klischees durch eine einseitige Bildsprache verfestigt. Es scheint naheliegend, diese Sehgewohnheiten zu bedienen, um bestimmte Inhalte zu vermitteln. Jedoch sind Sehgewohnheiten häufig gar nicht so eindeutig und unveränderlich, sondern können und sollten herausgefordert werden.

Brechen Sie mit Stereotypen, gewohnten Darstellungen und Sehgewohnheiten!

Folgende Beispiele zeigen, wie Personen realistisch und selbstbestimmt dargestellt werden können:

Beispiel Alternativtext: Zwei junge Frauen sitzen in einem Café, arbeiten und sprechen miteinander. Vor ihnen liegen Arbeitsmaterialien. Beide Frauen tragen ein Kopftuch.

Frauen mit Kopftuch in Alltagssituationen zeigen:



© Pavel Danilyuk / pexels.com

Familien selbstverständlich auch als Regenbogenfamilien darstellen:



© Andi Weiland / Gesellschaftsbilder.de

Beispiel Alternativtext:
Eine Familie bestehend
aus zwei Vätern und
zwei Kindern sitzen auf
einer Bank im Freien und
lesen.

Frauen im Erwerbsleben darstellen:



© cottonbro studio / pexels.com

Beispiel Alternativtext:
Eine lachende, ältere
Frau befindet sich in
einer Arbeitsumgebung.
Mit ihr am Tisch sitzen
weitere Personen.

Behinderung differenziert und vielseitig in Alltagssituationen darstellen:



Beispiel Alternativtext:
Eine Personengruppe
steht in einem
Museum. Die Personen
kommunizieren in
Gebärdensprache.

© Andi Weiland / Gesellschaftsbilder.de

2. MENSCHEN WERDEN AUF BILDERN REPRÄSENTIERT UND NICHT MARKIERT

Vielfalt sollte nicht dargestellt werden, um „das Andere“ zu markieren und damit Aufmerksamkeit zu gewinnen. Bei einer diversitysensiblen Bildauswahl geht es um Repräsentanz: Wer ist auf den Bildern vertreten und wer nicht? Werden Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und ethnischer Herkunft, Personen mit und ohne Behinderung etc. als Teil der Gesellschaft sichtbar gemacht?

Vermitteln Sie in Bildern gesellschaftliche Vielfalt als Realität, indem verschiedene Menschen gleichwertig vorkommen und nicht als Ausnahme markiert werden. In Gruppen lässt sich Diversität besonders einfach auf eine natürliche Weise abbilden.



© Andi Weiland / Gesellschaftsbilder.de

Beispiel Alternativtext:
Drei weiße Jugendliche
schauen gemeinsam auf ein
Dokument. Eine Person hat
eine Hand-Prothese.

3. MENSCHEN WERDEN ALS HANDELNDE SUBJEKTE GEZEIGT

Die Person oder ihre Tätigkeit sollte im Vordergrund stehen und nicht das Diversity-Merkmal (z.B. die Behinderung) oder ein Hilfsmittel. Damit werden Menschen als handelnde Subjekte dargestellt und nicht als passive Objekte benutzt.

Zeigen Sie Menschen in Aktion, die arbeiten, lernen, ihrem Hobby nachgehen oder sich unterhalten und lachen:



© Andi Weiland / Gesellschaftsbilder.de

Beispiel Alternativtext:
Eine Person mit Lupe und Blindenstock lässt sich in einer Touristikinformation beraten.



© freepik / freepik.com

Beispiel Alternativtext:
Ein Mann blickt konzentriert auf Unterlagen, die vor ihm auf einem Tisch liegen. Der Mann ist Schwarz.

4. MEHRFACHZUGEHÖRIGKEITEN VON MENSCHEN WERDEN SICHTBAR

Menschen vereinen immer mehrere Diversitymerkmale. Einige sind unsichtbar und nicht jedes kann bildlich dargestellt werden. Die Kombination und Verzahnung der verschiedenen Merkmale, auch Intersektionalität genannt, führt zu besonderen (Diskriminierungs-)Erfahrungen.

Es ist schwierig, diese Erfahrungen auf Bildern sichtbar zu machen. Eine Aneinanderreihung von (sichtbaren) Merkmalen wird einer intersektionalen Perspektive nicht immer gerecht.

Zeigen Sie Menschen in ihrem Kontext, versuchen Sie die Geschichte der Menschen darzustellen:



Beispiel Alternativtext: Zwei ältere Frauen geben sich ein High-Five. Die Frau mit dem Gesicht nach vorn lächelt. Im Hintergrund ist ein lächelnder, älterer Mann zu sehen.



Beispiel Alternativtext: Ein lesbisches Paar formt mit seinen Händen ein Herz und lacht.

5. BERLIN WIRD REPRÄSENTIERT

Die Vielfalt der Kulturen und Lebensweisen machen die besondere Realität der Metropole Berlin aus. Diese Vielfalt kann am besten mit Bildern von Menschen aus Berlin abgebildet werden. Bilder aus großen Datenbanken (Stock-Fotos) stammen häufig aus den USA und repräsentieren eine andere Vielfalt als die Vielfalt Berlins. Dadurch können sie künstlich

und nicht authentisch wirken. Bilder, auf denen die Stadt oder der Kontext Berlin dargestellt sind, haben für die Menschen aus Berlin ein hohes Identifikationspotential.

Wählen Sie Bilder mit einem Bezug zu Berlin aus:



Beispiel Alternativtext:
Eine lächelnde afrodiasporische Frau sitzt auf dem Alexanderplatz in Berlin. Im Hintergrund ist eine Straßenbahn zu sehen.

© William Perugini / depositphotos.com

6. DIVERSITY WIRD ALS QUERSCHNITT IN DIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT INTEGRIERT

Diversität sollte in der Gesamtheit der Homepage, des Beitrages oder des Flyers repräsentiert werden. Dadurch wird auf Bildern dargestellte Vielfalt nicht ausschließlich dafür genutzt, um Diversity-Themen zu markieren, sondern authentisch in das Konzept Ihrer Öffentlichkeitsarbeit eingebettet.

Achten Sie durchgängig auf eine diversitysensible Bildauswahl – auch wenn es um allgemeine Verwaltungsthemen, Informationen zu Angeboten oder Ausschreibungen geht.

Bilder werden eingesetzt, um einen Textinhalt zu erweitern, einen Aspekt aus dem Text herauszustellen oder den Text durch eine Metapher zu verstärken. Dabei ist es wichtig, dass das Bild nicht im Widerspruch zum Text steht und eine sogenannte Bild-Text-Schere entsteht. Ein Bild, welches Vielfalt repräsentiert, aber im Zusammenhang mit einem stereotypisierenden Untertext steht, ist kontraproduktiv und kann im schlimmsten Fall Vorurteile verfestigen.

7. AUTHENTIZITÄT UND DIVERSITY ALS VISION IM KONTEXT DER VERWALTUNG WIRD ABGEWOGEN

Auf der einen Seite soll Diversity im Verwaltungskontext wahrheitsgetreu nach außen dargestellt und nicht allein zu Werbezwecken instrumentalisiert werden. Auf der anderen Seite können mit einer „diversen“ Bildauswahl gezielt unterschiedliche Zielgruppen erreicht werden. Die Bildauswahl befindet sich also im Spannungsfeld zwischen der authentischen Darstellung der eigenen Verwaltung und Diversity als Vision. Es braucht einen Mittelweg, der auf die Bedürfnisse und Ziele Ihrer Öffentlichkeitsarbeit abgestimmt ist. Solch eine individuelle Gestaltung kann vor allem mit eigenen Kampagnen oder Fotoshootings realisiert werden.

In der Videoreihe WIR MACHEN DIE HAUPTSTADT stellen sich Mitarbeitende des Landes Berlin mit ihren Berufen und persönlichen Karrierewegen vor. Die Senatsverwaltung für Finanzen gibt damit interessierten Personen authentische Einblicke in die verschiedenen Bereiche der Berliner Verwaltung. Neben den einzelnen Videos wurde auch Bildmaterial erstellt. Zum Beispiel dieses Bild von Nawar. Er ist Vermessungstechniker im Bezirksamt Neukölln von Berlin beim Stadtentwicklungsamt. Mehr Informationen: www.berlin.de/wir-machen-hauptstadt

Bilden Sie verschiedene Menschen (z. B. Models aus Berlin, Mitarbeitende Ihrer Verwaltung) in einem realistischen Kontext in Ihrer Verwaltung ab (z. B. im oder vor dem Verwaltungsgebäude oder an einer prominenten Stelle im Bezirk).



Beispiel Alternativtext: Nawar steht in einem Flur eines öffentlichen Gebäudes und lächelt in die Kamera.

Titelbild: © Dominic Heim | Senatsverwaltung für Finanzen Berlin

8. DIGITALE BARRIEREFREIHEIT BZW. BARRIEREARMUT WIRD BERÜCKSICHTIGT

Damit auch Menschen mit Sehbehinderung die Bilder inhaltlich einordnen können, müssen (kurze) Alternativtexte erstellt werden. Dafür gibt es eine Funktion im Redaktionssystem. Alternativtexte enthalten kurz und knapp die nötigsten Informationen, um ein Bild verständlich zu machen. Wenn Sie Personen beschreiben möchten, dann achten Sie auf den Kontext. Wann ist die Beschreibung des Alters, der Hautfarbe oder der (Nicht-)Behinderung für den Transport des Inhalts relevant? Manchmal kann es wichtig sein, Diversity-Dimensionen explizit zu benennen. In anderen Kontexten spielen sie keine Rolle. Verwenden Sie die Selbstbezeichnung der abgebildeten Person, wenn möglich fragen Sie nach. Alternativ können Sie die Selbstbezeichnungen der Communitys wählen z. B. Schwarz (großgeschrieben), Person of Color (PoC). Beispiele für mögliche Alternativtexte finden Sie in den Bildbeschreibungen in diesem Kriterienkatalog. Hinweise zu Begriffen finden Sie im Leitfaden der LADS [„Vielfalt zum Ausdruck bringen!“](#).

Verwenden Sie eine Bildunterschrift, wenn längere Beschreibungen eines Bildes (z. B. von einer Demonstration mit Menschen und Plakaten) notwendig sind. Lassen Sie alle Veröffentlichungen auf Barrierefreiheit prüfen.

Stellen Sie sicher, dass auch die Bilder barrierefrei und für Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich sind.

Für die Berliner Verwaltung gelten die Berliner Standards zur digitalen Barrierefreiheit. Weiterführende Informationen finden Sie auf der [Internetseite der Landesbeauftragten für digitale Barrierefreiheit](#).

Die Verwaltungsakademie Berlin (VAK) bietet Schulungen in Bezug auf Barrierefreiheit in der Verwaltung an. Weitere Informationen finden Sie auf der [Internetseite der VAK](#).

9. ALLE BILDER WERDEN NACH DEM VIER-AUGEN-PRINZIP AUSGEWÄHLT

Besprechen Sie die finale Bildauswahl immer mit mindestens einer weiteren Person. Damit können eigene Filter überprüft und unbewusste Stereotype frühzeitig erkannt werden.

Gleichzeitig hilft der Austausch mit Kolleg*innen dabei, sich gegenseitig bei inneren Widerständen (z. B. fehlender Sensibilität) und äußeren Widerständen (z. B. negativen Kommentaren auf Social Media) zu stärken.

HINWEISE

zu Icons, eigenen
Bildern und
Bild-Datenbanken

HINWEISE ZUR VERWENDUNG VON ICONS UND PERSONENUNABHÄNGIGEN DARSTELLUNGEN

Wenn keine diversitysensiblen Bilder vorhanden sind, können Sie auch auf personenunabhängige Darstellungen, auf Icons oder Emojis zurückgreifen. Diese können ebenfalls gesellschaftliche Normvorstellungen widerspiegeln (z. B. für Toiletten: Frau-Mann-Figuren oder nur weiße Emojis) und bei unreflektierter Verwendung Vorurteile reproduzieren.

Verwenden Sie Icons ohne Personenbezug, um keine Stereotype, z. B. von Geschlecht, zu reproduzieren.

Abbildung 1 und 2 zeigen Beispiele für personenunabhängige Hinweise auf eine Toilette.



© Satawat Anukul / flaticon

Abbildung 1. Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt eine Toilette und einen Toilettenpapierhalter.



© Satawat Anukul / flaticon

Abbildung 2. Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt ein Schild, auf dem WC steht.

Verwenden Sie das neue, aktivere Icon, um auf barrierefreie räumliche Zugänge hinzuweisen.

Abbildung 3

Achten Sie beim Thema Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut darauf, dass es verschiedene Arten von Barrieren gibt, auf deren Abwesenheit mit Icons hingewiesen werden kann z. B. barrierearme Kommunikation (Gebärdensprachdolmetschung), Barrierearme Informationen (z. B. in Leichter Sprache) oder digitale Barrierefreiheit.

Weisen Sie mit unterschiedlichen Icons auf die jeweilige Art der Barrierearmut hin. **Abbildung 4**



© cmkkommunikation.de für die Stadt Freiburg

Abbildung 3. Beispiel Alternativtext: Das neue Icon als Hinweis auf Barrierefreiheit zeigt eine rollstuhlfahrende Person in einer nach vorne gelehnten Position, die gerade aktiv dabei ist, den Rollstuhl zu fahren. Die durchbrochenen Räder symbolisieren die Bewegung.



© cmkkommunikation.de für die Stadt Freiburg

Abbildung 4. Beispiel Alternativtext: Das Icon zeigt zwei Hände, die einen Kreis mit dem Daumen und Zeigefinger formen. Es deutet auf Dolmetsch-Angebote in Gebärdensprache bzw. auf eine Ansprechperson hin, die Gebärdensprache beherrscht.

HINWEISE ZUR ERSTELLUNG EIGENDER DIVERSITYSENSIBLER BILDER

Authentische Bilder können auch z. B. bei einem Fotoshooting oder einer Veranstaltung entstehen. Beachten Sie folgende Punkte:

- 1. Kameraperspektive:** immer auf Augenhöhe fotografieren.
- 2. Positive Stimmung/Authentizität erzeugen:** Gesichter/Gespräche/Interaktionen abbilden. Menschen als Arbeitnehmer*innen; Arbeitgeber*innen, Eltern, Kund*innen, Sportler*innen etc. abbilden und nicht das Merkmal in den Vordergrund rücken.
- 3. Briefing vor dem Fotoshooting** für Agentur, Dienstleister*innen und Fotograf*innen:
 - Sensibilisieren für einen sicheren und respektvollen Umgang mit den Personen
 - nicht mit der Assistenz, sondern mit der Person direkt sprechen
 - Bedarf nach Gebärdensprachdolmetschung, Assistenz etc. erfragen, diese Personen in den Arbeitsablauf integrieren
 - ggf. Factsheet zum Thema Behinderung vorbereiten
 - Bild- und Verwendungsrechte klären
- 4. Während des Fotoshootings:**
 - respektvoller Umgang mit allen Personen
 - Personen sind Expert*innen ihrer Lebensrealität und sollten selbst entscheiden, wie sie dargestellt und in Bildbeschreibungen oder Alternativtexten beschrieben werden möchten
- 5. Diversitysensible Bildbearbeitung:** z. B. keine Hautfarben manuell aufhellen, sondern im Vorfeld im Shooting eine richtige Beleuchtung sicherstellen.

Eine Möglichkeit, um authentische Bilder für Ihre Verwaltung zu erhalten, ist ein Fotoshooting mit den eigenen Mitarbeitenden. Häufig stellt es eine Herausforderung dar, freiwillige Mitarbeitende für ein Fotoshooting zu gewinnen. Hilfreich ist es, alle Mitarbeitenden (z. B. in einer Mail) anzusprechen und nicht nur auf einzelne Personen zuzugehen (repräsentieren, nicht markieren!). Machen Sie transparent, wofür die Bilder eingesetzt werden und welche Zielgruppe angesprochen werden soll. Dabei ist es wichtig, dass die dargestellten Personen selbstbestimmt entscheiden können, wie sie in Szene gesetzt werden wollen und dies frühzeitig in die Kampagnen- bzw. Bildproduktion einfließen kann. Sollte die gewünschte „Diversity-Vision“ nicht durch eigene Mitarbeitende dargestellt werden können, sollten entsprechende Darsteller*innen für die Kampagnen- bzw. Bildproduktion gebucht werden.

HINWEISE ZUR SUCHE IN BILD-DATENBANKEN

Die Arbeit mit Datenbanken stellt gerade bei der Suche nach diversityorientierten Bildern eine Herausforderung dar. Häufig gibt es nicht ausreichend Bildmaterial – zum einen wurden Bilder bereits (oft) für Kampagnen verwendet und zum anderen spiegeln Bilder nicht Berlins Diversität wider. Manchmal steckt hinter den Ergebnissen auch der Such-Algorithmus. Durch die häufige Suche über die Schlagworte „Diversity“ und „Integration“ wird eine kleine, ganz bestimmte und oft auch stereotype Auswahl an Bildern immer wieder diesen Stichworten zugeordnet. Die Verwendung von alternativen Suchbegriffen grenzt die Suche ein und führt zu neuen Ergebnissen, die aus einer Diversity-Perspektive ausgewählt werden können. Suchen Sie bspw. nach Kontexten „Zugänglichkeit/Büroalltag“, „Gruppe Menschen Arbeitsplatz“ oder Veranstaltungen „Special Olympics“. Auch die Suche nach englischen Begriffen ist möglich.

Neben den zentral zur Verfügung gestellten Fotoarchiven (deposit und Fotolia) sowie eigenen Foto-

shootings gibt es alternative Möglichkeiten und Ideen zur Bildbeschaffung:

- Alternative Datenbanken¹ wie z. B. [gesellschaftsbilder.de](https://www.gesellschaftsbilder.de)
- Fotos anderer Archive mit Creative Commons-Lizenz
- Fotos von eigenen Veranstaltungen und Workshops
- Icons können bei [canva.com](https://www.canva.com) gefunden werden

Workshopreihe Diversitygerechte Bildauswahl

Die von der Senatskanzlei organisierte Workshopreihe umfasste die Themen Bilderdatenbanken, Foto-shootings, Prozesse in den Behörden, Bildbestand und Asset Management in Imperia. Die Teilnehmenden tauschten sich über Erfahrungen, Herausforderungen und Best Practices aus und erarbeiteten gemeinsam Kriterien und Anforderungen aus Sicht der Redaktionen im Land. Ziel war es, den Bildbestand in Imperia qualitativ zu verbessern. Im Support-Wiki finden Sie eine Zusammenfassung der [Workshopreihe](#).

ZUM NACHSCHLAGEN

- Leidmedien: [Broschüre „Behinderung in den Medien“](#)
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: [Leitfaden Vielfalt zum Ausdruck bringen](#)
- Neuen deutschen Medienmacher*innen: [Checkliste „Voll im Bild“](#)
- Zemigra Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt: [Diskriminierungssensible Sprache in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Arbeitshilfe für den Bereich Bild](#)

¹ Eine Übersicht über alternative Bild- Datenbanken finden Sie auf der [Internetseite von allcodesarebeautiful](#).



IMPRESSUM

Senatsverwaltung für Arbeit,
Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-0

www.berlin.de/sen/asgiva

pressestelle@senasgiva.berlin.de

© SenASGIVA

Dezember 2025



Landesstelle für Gleichbehandlung
und gegen Diskriminierung
(LADS) Referat A Diversity und
Antidiskriminierungsrecht

diversity_lads@senasgiva.berlin.de

Tel. (030) 9013-3460

www.berlin.de/sen/lads/

[schwerpunkte/diversity](http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity)

Bildquellen:

Titelbild: © Dominic Heim |

Senatsverwaltung für Finanzen Berlin

Bei den Fotos im Innenteil steht die

Bildquelle direkt am Foto.

Gestaltung:

Bar Pacifico

Gestaltung für die 2. Auflage und technische Umsetzung

Barrierefreiheit:

flmh - Labor für Politik und

Kommunikation GmbH