



Auswärtiges Amt

Vielfältiges Deutschland – vielfältige Diplomatie!

Diversität im Auswärtigen Amt und in der deutschen Außenpolitik





Auswärtiges Amt

Vielfältiges Deutschland – vielfältige Diplomatie!

Diversität im Auswärtigen Amt und in der deutschen Außenpolitik



Diversität bedeutet für uns, dass alle im Team – mit oder ohne Behinderung und unabhängig von Diversitätsmerkmalen – gleichberechtigt arbeiten. Das Organisationsteam der deutschen Auslandsvertretungen in Ottawa und Toronto, darunter eine blinde Kollegin, mit dem Bundesminister des Auswärtigen, Heiko Maas, anlässlich seines Besuchs im August 2019 © Auswärtiges Amt

Vorwort von Heiko Maas, Bundesminister des Auswärtigen

Als ich 2019 zu einem Treffen mit der damaligen kanadischen Außenministerin Chrystia Freeland reiste, gehörte dem begleitenden Protokollteam auch eine blinde Kollegin der Deutschen Botschaft Ottawa an. Ich war damals sehr beeindruckt, mit welcher Selbstverständlichkeit alle Beteiligten ihre Einschränkung beachteten und ihre Arbeit entsprechend anpassten. So entstand ein Rahmen, der unserer Kollegin einen für alle erfolgreichen Einsatz ermöglichte.

Genau ein solches inklusives Arbeitsumfeld für alle Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung oder sonstigen Diversitätsmerkmalen soll die neue Diversitätsstrategie des Auswärtigen Amts sicherstellen – ein Umfeld der Offenheit, Rücksichtnahme und der Bereitschaft zur vorurteilsfreien Zusammenarbeit. Um es mit den Worten der *Charta der Vielfalt* zu sagen, die das Auswärtige Amt 2014 unterzeichnet hat: Wir bekennen uns dazu, „eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist“.

Die deutsche Gesellschaft ist vielfältig: Von den rund 83,2 Millionen Menschen, die in Deutschland leben, sind gut die Hälfte Frauen (42,1 Millionen). 21,2 Millionen Menschen haben eine Migrationsgeschichte. Der Anteil der

Menschen mit einer amtlich anerkannten schweren Behinderung liegt bei 9,5%, der Anteil an Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, transgener, transsexuell, intersexuell oder queer sind, wird auf rund 7% geschätzt.

Im Auswärtigen Amt sind an unseren 228 Auslandsvertretungen in 155 Ländern etwa 8.700 Beschäftigte tätig, darunter knapp 3.000 deutsche entsandte. Sie vertreten die Werte und Interessen der Bundesrepublik, sind Anlaufstelle für Deutsche im Gastland und informieren über Deutschland. Um unsere Anliegen im Ausland glaubwürdig zu vertreten, muss die Belegschaft des Auswärtigen Amtes so vielfältig sein, wie es die deutsche Gesellschaft selbst ist. Das gilt etwa, wenn wir uns weltweit für die Rechte von Frauen und die Rechte von Menschen, die Minderheiten angehören, einsetzen.

Hinzu kommt: Neben deutschen entsandten arbeiten rund 5.700 lokal Beschäftigte an unseren Auslandsvertretungen – mit ganz unterschiedlichen Nationalitäten und Hintergründen. Deshalb ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Menschen, die verschiedenen Kulturen und Religionen angehören, ganz wesentlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Ministeriums.

Diversität und Chancengerechtigkeit müssen zentral sein für das Auswärtige Amt – bei der Personalauswahl, der beruflichen Entwicklung und in der Arbeitskultur. Dabei unterstützen uns die Beschäftigteninitiativen: *Rainbow* (der Zusammenschluss der LGBTIQ-Beschäftigten des Auswärtigen Amtes); der Verein *frauen@diplo*; *Diplomats of Color*, eine Anlaufstelle für Kolleginnen und Kollegen, die rassistische und diskriminierende Erfahrungen gemacht haben; sowie *Eibolk*, ein Zusammenschluss von Eltern mit Kindern mit besonderem Unterstützungsbedarf. Sie alle bringen sich mit Ideen und Initiativen zu gelebter Vielfalt im Auswärtigen Amt ein.

Der ersten Botschafterin der Bundesrepublik Deutschland, Ellinor von Puttkamer, die der damalige Außenminister Willy Brandt 1969 zur Leiterin der Ständigen Vertretung beim Europarat in Straßburg ernannte, beschiednen ihre Vorgesetzten in einer Beurteilung, sie habe „einen durchaus männlichen Verstand“. Diese Zeiten haben wir zum Glück hinter uns gelassen – aber dennoch bleibt für das Auswärtige Amt viel zu tun. Unser Ministerium ist in den vergangenen Jahren diverser geworden – dennoch müssen wir unsere Anstrengungen verstärken, damit der Auswärtige Dienst die Vielfalt unseres Landes widerspiegelt. Die vorliegende Diversitätsstrategie „Vielfältiges Deutschland, vielfältige Diplomatie“ stellt daher keinen Abschluss, sondern vielmehr einen weiteren Schritt auf diesem Weg dar.



Heiko Maas
Bundesminister des Auswärtigen

Inhalt

Vorwort von Heiko Maas, Bundesminister des Auswärtigen	2
I. Einleitung – Von der Weimarer Republik bis heute	6
II. Vielfältige Diplomatie – wie das Auswärtige Amt von Diversität profitiert	8
III. Unsere Ziele	11
IV. Die Dimensionen der Vielfalt im Auswärtigen Amt	14
1. Behinderung	15
Was tun wir?	15
Was nehmen wir uns vor?	17
2. Geschlecht	18
Was tun wir?	18
Was nehmen wir uns vor?	20
3. Alter	22
Was tun wir?	22
Was nehmen wir uns vor?	23
4. Religion und Weltanschauung	24
Was tun wir?	24
Was nehmen wir uns vor?	24
5. Sexuelle Orientierung und Identität	25
Was tun wir?	25
Was nehmen wir uns vor?	26
6. Ethnische Herkunft und Nationalität	27
Was tun wir?	27
Was nehmen wir uns vor?	28
7. Soziale Herkunft	29
Was tun wir?	29
Was nehmen wir uns vor?	30
8. Weitere Dimensionen der Vielfalt und übergreifende Querschnittsmaßnahmen	30
Was tun wir?	31
Was nehmen wir uns vor?	34

9. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	35
Was tun wir?	36
Was nehmen wir uns vor?	36
V. Diversität in der deutschen Außenpolitik	37
1. Behinderung	38
2. Geschlecht	41
3. Alter	47
4. Religion und Weltanschauung	48
5. Sexuelle Orientierung und Identität	50
6. Ethnische Herkunft und Nationalität	53
7. Soziale Herkunft	55
8. Querschnittsmaßnahmen	56
VI. Ausblick	58
Anhang I: Die Charta der Vielfalt	60
Anhang II: Presseerklärung der Charta der Vielfalt zu Sozialer Herkunft	62

I. Einleitung – Von der
Weimarer Republik bis
heute



links: Weihnachtsfeier der Beamtenschaft des Auswärtigen Amtes im Rheingold 1928 © Auswärtiges Amt/Politisches Archiv
rechts: Mitarbeiter*innen des Auswärtigen Amtes 2020 © Auswärtiges Amt



Am 8. Januar 1870 unterschrieb Otto von Bismarck den Gründungserlass des Auswärtigen Amtes. In den darauffolgenden Jahrzehnten sollten in der Beamtenschaft Männer aus vermögenden Familien unter sich bleiben.

Heute stellen Frauen die Hälfte unseres weltweiten Teams. Dieses besteht aus rund 6.500 Beschäftigten des Auswärtigen Amtes, von denen ein Siebtel einen Migrationshintergrund hat, und rund 5.700 lokal Beschäftigten an den Auslandsvertretungen, die über 150 verschiedenen Nationalitäten angehören. Fünf Prozent der Beschäftigten des Auswärtigen Amtes haben eine Behinderung.

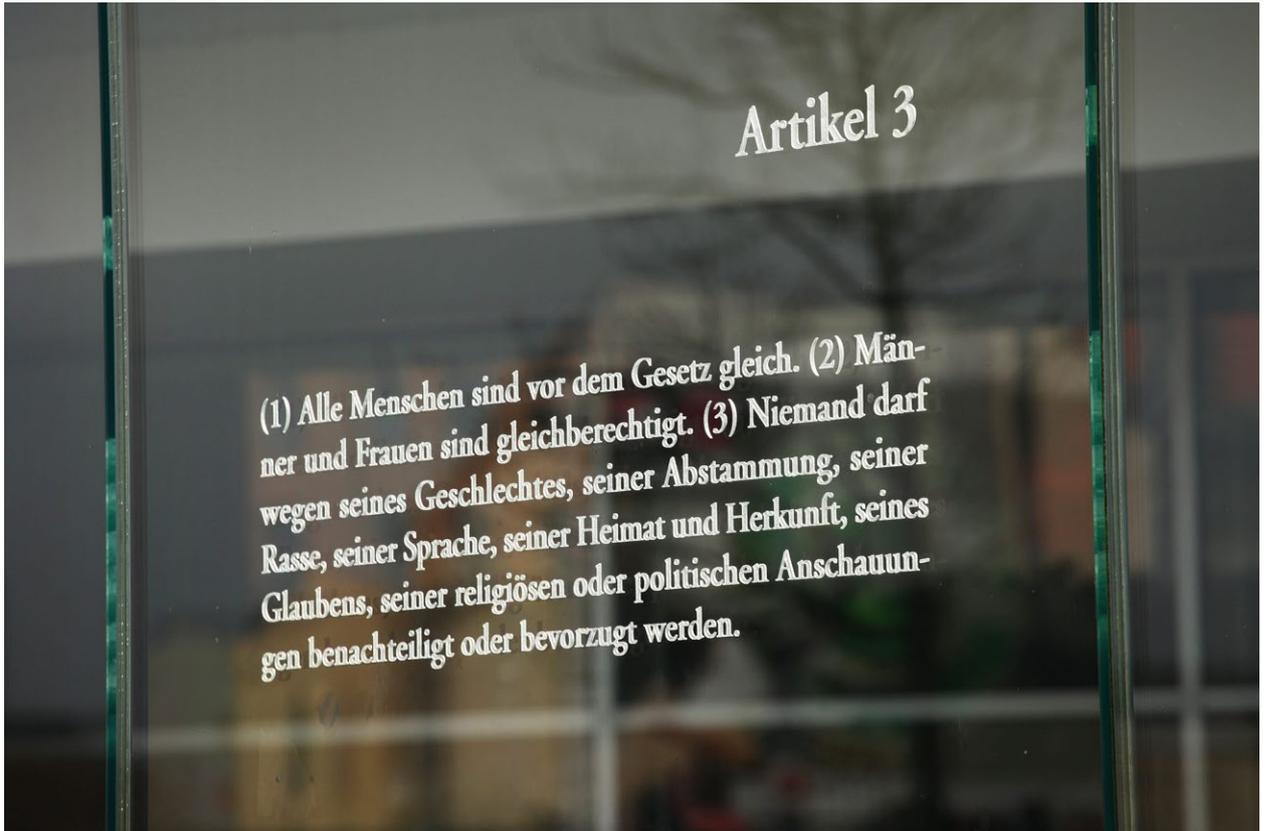
Das Auswärtige Amt schätzt die Potentiale, die Vielfalt innerhalb einer Organisation mit sich bringt. Unter Vielfalt verstehen wir alle Dimensionen von Diversität, d.h.: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft und Nationalität,

Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität. Auch die soziale Herkunft zählen wir dazu.

Um sein Bekenntnis zu Diversität zum Ausdruck zu bringen, hat das Auswärtige Amt 2014 die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet. Deren Ziel ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversität in der Arbeitswelt voranzubringen.

Die vorliegende Diversitätsstrategie „Vielfältiges Deutschland – vielfältige Diplomatie“ fasst zusammen, wo das Auswärtige Amt steht und welche nächsten Schritte wir gehen wollen, um die Diversität innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, die inter- und intrakulturellen Kompetenzen unserer Mitarbeiter*innen noch bewusster einzusetzen und anzuerkennen und Deutschland im In- und Ausland in seiner ganzen Vielfalt noch besser zu repräsentieren.

II. Vielfältige Diplomatie – wie das Auswärtige Amt von Diversität profitiert



Nach Art. 3 Grundgesetz darf niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner „Rasse“¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung benachteiligt werden. Diese menschenrechtliche Verpflichtung ist Leitgedanke des Diversitätsmanagements des Auswärtigen Amtes: alle Beschäftigten sollen gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben können, alle Bewerber*innen müssen gleiche Zugangschancen zum Auswärtigen Dienst haben. Sie spiegelt sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

© picture alliance/Bildagentur-online/Schoening

Das Auswärtige Amt schätzt Vielfalt in all seinen Facetten. Warum? Wesenskern des Auswärtigen Amtes ist die Pflege der Beziehungen zu auswärtigen Staaten. Dies setzt voraus, andere Menschen, Länder, Kulturen und Gesellschaften wertzuschätzen.

Dies ist natürlich ein wichtiger, nicht jedoch der einzige Grund:

Das Auswärtige Amt möchte zum einen weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für seine derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten sein. Die Förderung von Diversität setzt voraus, durch Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile und Ähnlichkeitspräferenzen und geeignete organisationale Rahmenbedingungen Chancengleichheit für alle sicherzustellen. Die damit einhergehenden transparenten und fairen Strukturen kommen allen Beschäftigten zugute.

Als öffentlichem Arbeitgeber kommt dem Auswärtigen Amt zusätzlich eine gesellschaftspolitische Verpflichtung und Vorbildfunktion bei der Durchsetzung von Chancengleichheit und dem Abbau von Hürden für Beschäftigte und Bewerber*innen zu, die aufgrund von bestimmten Diversitätsmerkmalen gesellschaftliche Diskriminierung erfahren.

Der Personalkörper des Auswärtigen Amtes ist ausgesprochen heterogen: Er setzt sich aus ca. 6.500 Beamt*innen und Tarifbeschäftigten sowie rund 5.700 lokal Beschäftigten zusammen, welche dauerhaft an einer der 228 Auslandsvertretungen weltweit tätig sind und unterschiedlichen Nationalitäten angehören. Während ca. 20% der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten dauerhaft in der Zentrale, also in Berlin oder Bonn, beschäftigt sind, unterliegt die Mehrheit der sogenannten „Rotation“, wechselt daher etwa alle vier Jahre an einen neuen

1 Es besteht Einigkeit, dass es keine unterschiedlichen Menschenrassen gibt (vgl. zum Beispiel die Jenaer Erklärung). Dieser Begriff wurde 1949 in die Verfassung aufgenommen, um sich von der Rassenideologie des Nationalsozialismus zu distanzieren und rassistische Diskriminierung zu verhindern. Da die Verwendung des Begriffs aus heutiger Sicht zu Missverständnissen führen kann, bestehen Überlegungen, den Begriff der „Rasse“ in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes zu ersetzen.

Dienstposten im Inland bzw. an eine der Auslandsvertretungen, von Abidjan bis Zagreb. Bereits aufgrund unserer an den Auslandsvertretungen lokal beschäftigten Kolleg*innen ist die Belegschaft des Auswärtigen Amts von besonders großer kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Sprachen, Religionen und Weltanschauungen geprägt. Die Arbeitsbedingungen dieser Kolleg*innen richten sich – anders als bei den sogenannten Entsandten – in erster Linie nach den rechtlichen und soziokulturellen Gegebenheiten vor Ort, so dass sich die Heterogenität im Auswärtigen Amt auch in den Vertragsgrundlagen der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen widerspiegelt.

Die Rotation, der 80 % der in der Zentrale des Auswärtigen Amts beschäftigten Mitarbeiter*innen unterliegen, kann dazu beitragen, die Herausforderungen, vor denen Menschen stehen, welche aufgrund von Diversitätsmerkmalen gesellschaftliche Diskriminierung oder Nachteile erfahren, noch zu verstärken. Das Auswärtige Amt ist sich dessen bewusst und bemüht sich, dem entgegenzuwirken.

Das Auswärtige Amt repräsentiert Deutschland, deutsche Interessen und die gemeinsamen europäischen Werte im Ausland. Aus diesem Gedanken folgt eine Verpflichtung, darauf hinzuwirken, auch in den eigenen Reihen die zunehmende Diversität der deutschen Gesellschaft widerzuspiegeln. Hierdurch steigt auch die Legitimität des Anspruchs, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte in der Außenpolitik aktiv zu vertreten.

Die heutige globalisierte, multipolare Welt ist unübersichtlicher, geprägt von unterschiedlichen regionalen Zentren, aber auch zunehmender Vernetzung und Komplexität der gesellschaftlichen Jahrhundertherausforderungen. Das Auswärtige Amt kann hierauf nur

durch eine entsprechende Komplexität und Ideenvielfalt innerhalb der eigenen Organisation angemessene Antworten finden. Dabei ist sich das Auswärtige Amt bewusst, dass die Führung diverser Teams anspruchsvoller sein und neue Herausforderungen mit sich bringen kann. Sich diesen Herausforderungen zu stellen, lohnt sich, da zahlreiche Studien belegen, dass diverse Teams innovativer und kreativer denken und insgesamt bessere Ergebnisse erzielen.

Letzten Endes gilt: Vielfalt ist bereichernd, Vielfalt ist ein Wert an sich.



Außenminister Maas anlässlich seiner Rede auf der Veranstaltung „Gleiche Rechte, gleiche Chancen“ zum Weltfrauentag 2020 — Außenminister Maas unterstützt und fördert das Anliegen, die Diversität der Beschäftigten des Auswärtigen Amts zu fördern. Am 28. Mai 2020 twitterte er: „Deutschland ist vielfältig, und das müssen auch unsere Diplomaten*innen sein, die uns im Ausland vertreten. Hier sind wir in den letzten Jahren vorangekommen, wir haben aber noch viel zu tun.“
© Xander Heint/photothek

III. Unsere Ziele

Die Ziele des Auswärtigen Amts sind:

1. Respekt für ein inklusives Arbeitsumfeld, das Vielfalt schätzt und fördert und jeder und jedem Einzelnen Wertschätzung entgegenbringt
2. Steigerung der Vielfalt innerhalb der Beschäftigten durch Chancengleichheit
3. Sichtbares und öffentliches Bekenntnis zu Vielfalt, auch nach außen
4. Verankerung von Diversität in der deutschen Außenpolitik



Anwärter*innen
der Sonderlaufbahn
des mittleren
Dienstes 2019
© Auswärtiges Amt

Diversität im Auswärtigen Amt

– Zeittafel –

- 1902: Charlotte Klarner wird als Maschinenschreiberin am deutschen Generalkonsulat in Budapest eingestellt und bleibt dieser Tätigkeit bis 1937 treu. Von ihr stammt die älteste Personalakte einer Frau, die im Politischen Archiv des Auswärtigen Amts überliefert ist.
- 1919: In seiner Grundsatzrede vor der Nationalversammlung in Weimar fordert der damalige Reichsminister des Auswärtigen, Hermann Müller, dass der Nachwuchs des Auswärtigen Dienstes aus allen Schichten der Gesellschaft stammen müsse. Im Folgenden wird erstmals auch Personen aus nicht vermögenden gesellschaftlichen Schichten der Eintritt in den Auswärtigen Dienst ermöglicht.
- 1919/1920: Margarete Fritsch unterstützt als Dolmetscherin die deutsche Verhandlungsdelegation in Versailles. Sie ist die erste Frau im Auswärtigen Amt, die nach heutigen Maßstäben dem höheren Dienst zuzurechnen wäre.
- 1950: Die Ausbildung zum höheren Auswärtigen Dienst wird für Frauen geöffnet.
- 1961: Gründung des Sozialwerks des Auswärtigen Amts e.V. als Selbsthilfeeinrichtung insbesondere mit dem Zweck, Mitglieder und deren Angehörige, „die infolge ihrer körperlichen und geistigen Verfassung gesundheitlicher und sozialer Betreuung bedürfen, hierzu jedoch angesichts ihrer wirtschaftlichen Lage nicht über ausreichende Mittel verfügen“, zu unterstützen.
- 1969: Mit Dr. Ellinor von Puttkamer wird erstmals eine Frau zur Botschafterin ernannt: Bis 1973 leitet sie die Vertretung der Bundesrepublik Deutschland beim Europarat in Straßburg.
- 1976: Dr. Hildegard Hamm-Brücher wird als erste Frau zur Staatsministerin im Auswärtigen Amt ernannt.
- 1994: Die Beschäftigteninitiative *Rainbow* gründet sich als informeller Zusammenschluss von LSBTIQ-Angehörigen im Auswärtigen Amt und ihrer Partner*innen.
- 2006: Erstmals starten mehr Frauen als Männer in einer Attaché-Crew.
- Seit 2010 sind ca. 45 % der Anwärter*innen für den höheren Dienst Frauen.
- 2011: Dr. Emily Haber wird die erste Staatssekretärin des Auswärtigen Amts (Amtstitel der höchsten Beamt*innen).
- 2014: Das Auswärtige Amt tritt der *Charta der Vielfalt* bei.
- 2018: *frauen@diplo e.V.* gründet sich als gemeinnütziger Verein, der sich für Gleichstellung und Parität innerhalb des AA-Personals und weltweit in der Außenpolitik einsetzt.
- 2019: Die Beschäftigteninitiative *Diplomats of Color* gründet sich als Netzwerk, das allen offensteht, die aufgrund ihrer kulturellen, ethnischen oder religiösen Herkunft Rassismus- bzw. Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

IV. Die Dimensionen der Vielfalt im Auswärtigen Amt

1. Behinderung

Derzeit arbeiten rund 300 Beschäftigte mit Schwerbehinderung für die Zentrale des Auswärtigen Amtes.

Sofern sie den Sonderlaufbahnen des Auswärtigen Dienstes angehören, unterliegen sie der Rotation, wechseln also regelmäßig an neue Dienstposten

in der Zentrale oder an eine der 228 Auslandsvertretungen weltweit.

Ca. 30% der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind momentan ins Ausland entsandt.

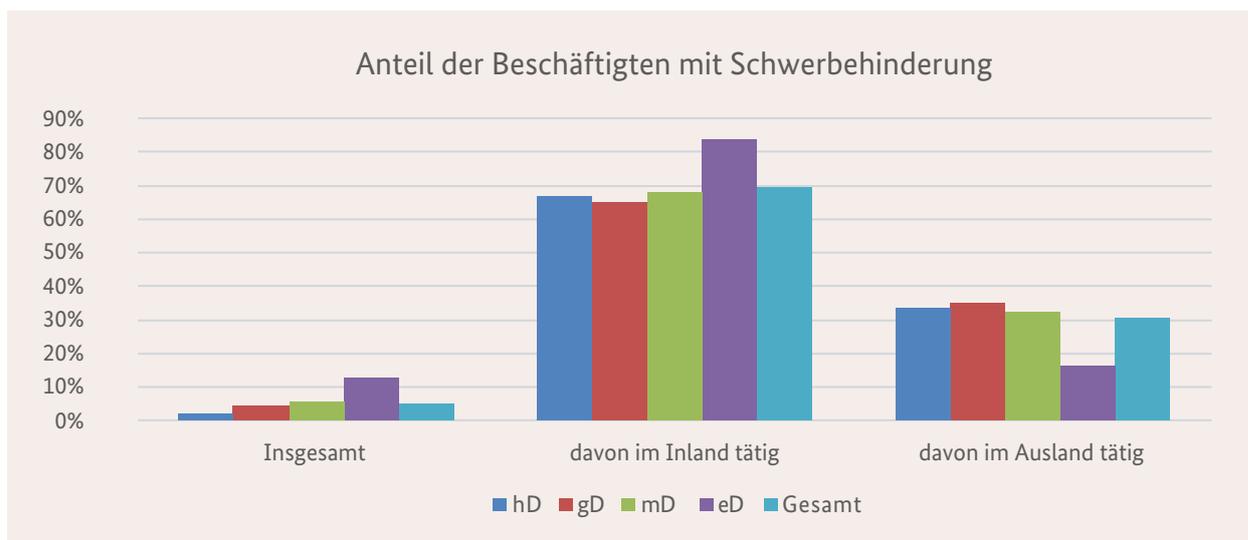


Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an den Beschäftigten in der Zentrale des Auswärtigen Amtes (01.05.2021)²

Was tun wir?

Das Auswärtige Amt hat in einer Integrationsvereinbarung mit der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung im Auswärtigen Amt Regelungen festgelegt, um Beschäftigten mit Behinderung Teilhabe zu ermöglichen. Im ersten Aktionsplan des Auswärtigen Amtes zur Umsetzung des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurden zudem verschiedene Prioritäten definiert. Diese umfassen die Förderung der persönlichen Mobilität der Beschäftigten, die bauliche Barrierefreiheit und die Bewusstseinsstärkung.

- In seinen Ausschreibungen ermutigt das Auswärtige Amt Menschen mit Schwerbehinderung, sich zu bewerben.
- Im Gegensatz zu allen anderen Bewerber*innen für die Laufbahnen des Auswärtigen Dienstes verlangt das Auswärtige Amt von Bewerber*innen mit

Schwerbehinderung nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung; die uneingeschränkte gesundheitliche Einsetzbarkeit an allen Dienstorten wird von ihnen nicht gefordert, denn nicht alle Städte weltweit sind rollstuhlgerecht ausgebaut, nicht überall gibt es Ampeln mit Signalen für blinde und sehbehinderte Menschen, nicht an allen Dienstposten existiert eine ausreichende medizinische Versorgung – um nur einige Beispiele zu nennen, die für Menschen mit Behinderung eine weltweite Rotation erschweren. Daher genügt, je nach Art der Behinderung, Einsetzbarkeit in gemäßigten Klimazonen oder an Dienstorten mit ausreichender ärztlicher Versorgung.

- Bewerber*innen mit Schwerbehinderung werden im Auswahlverfahren umfassend unterstützt und erhalten angepasste Prüfungsbedingungen. In den Auswahlverfahren für die Laufbahnen des Auswärtigen

² hD=höherer Dienst, gD=gehobener Dienst, mD=mittlerer Dienst – einschließlich der Fremdsprachenassistent*innen (FAs) und Bürofachkräfte (BFKs), eD=einfacher Dienst

Dienstes existiert beispielsweise die Möglichkeit, den schriftlichen Test in Kleingruppen bzw. als Einzeltest durchzuführen und sich im mündlichen Teil des Verfahrens von Assistenzkräften helfen zu lassen.

- Grundsätzlich ist für Entsandte mit Behinderung ein Einsatz an allen Auslandsvertretungen außer an Krisenposten möglich. Kolleg*innen mit spezifischen Einschränkungen werden im Planungsprozess prioritär betrachtet. Sie bekommen bei der Versetzungsplanung besondere Unterstützung: Die Personalreferate bieten ihnen eine frühzeitige Beratung an. Ob bestimmte Dienstposten im Ausland in Frage kommen, wird vorab mit dem Gesundheitsdienst abgestimmt. Diese Dienstposten werden vorrangig verplant.
- Bei der Versetzungsplanung wird auch auf Beschäftigte besondere Rücksicht genommen, die zwar nicht selbst behindert sind, aber Familienangehörige mit Behinderung haben. Vor der Bewerbung um einen Auslandsposten können sich Beschäftigte anhand von Informationen, die von unseren Auslandsvertretungen zusammengestellt werden, über Fördermöglichkeiten für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf informieren.
- Die bauliche Barrierefreiheit an den Standorten des Auswärtigen Amts in Berlin und Bonn ist weitgehend erreicht.
- Ansprechpartner*innen für die gesundheitlichen Belange von schwerbehinderten Beschäftigten im Ausland sind die Regionalärzt*innen an den Standorten Accra, Beirut, Buenos Aires, Jakarta, Mexiko-Stadt, Moskau, Nairobi, New Delhi, Peking und Pretoria.
- Assistenzkräfte unterstützen nicht nur in der Zentrale im Inland, sondern auch im Ausland an den Auslandsvertretungen.

- Bei der Beurteilung der Leistung ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit aufgrund der Behinderung zu berücksichtigen, damit Menschen mit einer Schwerbehinderung daraus kein Nachteil entsteht.
- Die Akademie für Aus- und Fortbildung des Auswärtigen Amts hat Hinweise zu Inklusion bei Veranstaltungen zusammengestellt.



Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle des Sozialwerks des Auswärtigen Amts — Das Sozialwerk des Auswärtigen Amts bietet den Beschäftigten in Zusammenarbeit mit privaten Anbieter:innen Freizeiten für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen an. — Mitglieder des Sozialwerks mit besonders hilfsbedürftigen Familienangehörigen erhalten im Rahmen der Aktion *Sorgenkinder in Familien* eine finanzielle Unterstützung. Für Eltern behinderter Kinder veranstaltet die Arbeitsgemeinschaft der Sozialwerke Seminare, an denen zusammen mit den Kindern teilgenommen werden kann sowie Seminare für schwerbehinderte Beschäftigte der Bundesverwaltung.
© Sozialwerk des Auswärtigen Amts

Was nehmen wir uns vor?

Der nächste Schritt wird der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sein, die noch deutlicher das Ziel des Auswärtigen Amtes zum Ausdruck bringt, ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten. Insbesondere die Mobilität der Kolleg*innen mit Schwerbehinderung soll gestärkt werden. Ein weiterer Schritt wird die Erstellung des Zweiten Aktionsplans zur Umsetzung der Ziele des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Auswärtigen Amt sein.

- Da auch Beschäftigte der Sonderlaufbahnen des Auswärtigen Dienstes mit Behinderung der Rotation unterliegen, ist eine der Prioritäten, die Auslandsvertretungen soweit möglich sukzessive umzubauen, um unseren Kolleg*innen eine barrierefreie

Nutzung und den Besucher*innen, insbesondere der Pass- und Visastellen, einen barrierefreien Zugang zu ermöglichen.

- Im Rahmen von Veranstaltungen zu Inklusion soll für die Belange von Menschen mit Behinderung sensibilisiert werden.
- Daneben wollen wir digitale Barrierefreiheit erreichen, um zum Beispiel unseren Beschäftigten mit Sehbehinderung die vollständige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- Bei Einladungen zu Konferenzen werden wir zukünftig abfragen, ob es Teilnehmende mit besonderen Bedürfnissen wie zum Beispiel einer Seh- oder Hörbehinderung gibt.



Eibolk

EIBOLK ist die Elterninitiative behinderter oder lernschwacher Kinder im Auswärtigen Amt. Die Rotation stellt nicht nur für unsere schwerbehinderten Mitarbeiter*innen eine besondere Herausforderung dar: Zahlreiche unserer Mitarbeiter*innen ziehen alle drei bis vier Jahre mit Kindern mit besonderem Unterstützungsbedarf um. Die Elterninitiative *Eibolk* leistet Unterstützung und informiert darüber, wie behindertenfreundlich die Lebensverhältnisse für schwerbehinderte Familienangehörige in unseren Gastländern weltweit sind.

2. Geschlecht

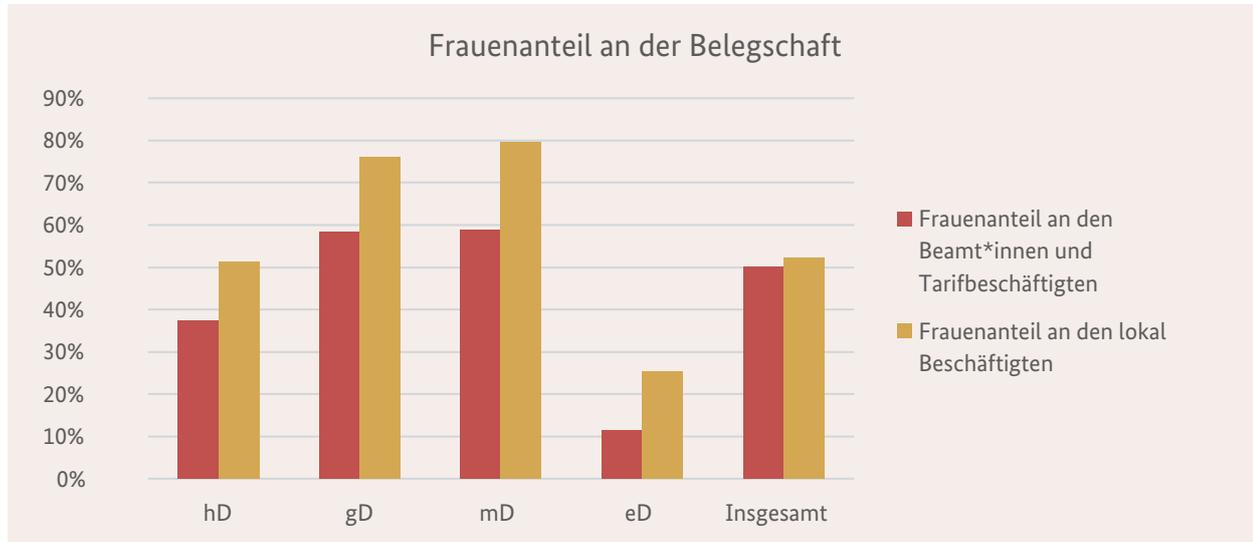


Abbildung 2: Frauenanteil an den Beschäftigten des AA im Jahr 2020

Rund die Hälfte der Beschäftigten des Auswärtigen Amts sind Frauen.

Der Frauenanteil an Führungspositionen im Auswärtigen Amt, d.h. an Posten mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben ab der Besoldungsgruppe A16 aufwärts, liegt momentan bei 23,5%. Knapp 40% der Führungspositionen in der Zentrale sind mit Frauen besetzt. Gegen Ende 2020 lag der Frauenanteil unter den Leiter*innen von Auslandsvertretungen bei rund 23%, darunter waren Botschafterinnen in Tel Aviv, Tokyo und Washington, aber beispielsweise auch in Abuja, Havanna, Nairobi, Ottawa oder Kiew.



Staatssekretärin Antje Leendertse während einer Diskussionsrunde im Rahmen der Veranstaltung „Frauen in Führung. Eine gute Wahl. In Deutschland und international.“ anlässlich des Weltfrauentags 2021
© Xander Heinl/photothek

Was tun wir?

Das Auswärtige Amt setzt sich dafür ein, Geschlechtergerechtigkeit als wichtigen Aspekt von Diversität nachhaltig zu fördern. Geschlechtergerechtigkeit wiederum ist eng mit Chancengleichheit, Frauenförderung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verknüpft. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat hat das Auswärtige Amt in seinem Gleichstellungsplan ehrgeizige Ziele festgeschrieben und Maßnahmen definiert, um diese zu erreichen.

- Entscheidend ist, dass bereits bei den Einstellungen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt wird. Um sicherzustellen, dass kein Geschlecht einen Vorteil hat, wird zum Beispiel das Auswahlverfahren laufend evaluiert. Der schriftliche Teil ist anonymisiert. Die Auswahlkommissionen im mündlichen Teil des Auswahlverfahrens sind soweit irgend möglich paritätisch besetzt und für unbewusste Vorurteile sensibilisiert. Vertreter*innen der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats sind zur Teilnahme eingeladen.

- Zudem muss gewährleistet sein, dass Frauen und Männer beim Zugang zu Führungspositionen die gleichen Chancen haben.
- Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, setzen wir auch auf ungewöhnliche Konzepte, zum Beispiel die Arbeit als Führungskraft in Teilzeit. So teilen sich beispielsweise aktuell jeweils ein Ehepaar in Slowenien und Schweden den Botschafter*innenposten, in Kanada die Leitung des Kulturreferats am Generalkonsulat Toronto sowie in Rumänien die Leitung des Rechts- und Konsularreferats der Botschaft Bukarest.
- Das Auswärtige Amt leistet Unterstützung bei der Kinderbetreuung, u.a. durch eine eigene Kita, Übernahme der Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen und Beratung und Hilfe bei der Vermittlung von Kinderbetreuung sowie bei Schulwechselln zwischen Ausland und Inland. Das Sozialwerk des Auswärtigen Amtes bietet den Beschäftigten zahlreiche Kinder- und Jugendfreizeiten an, die Eltern helfen, die Betreuung während der Ferienzeiten zu überbrücken.
- Viele Bewerber*innen stellen sich die Frage, wie sich Rotation und Berufstätigkeit der Partner*in vereinbaren lassen. Die individuellen Lebensentwürfe der Beschäftigten und ihrer Partner*innen sind so vielfältig wie die Beschäftigten selbst. Das Auswärtige Amt erkennt dies an und betrachtet alle Lebensentwürfe als gleichwertig. Deshalb unterstützt es sowohl Familien, die Beschäftigte ins Ausland begleiten, als auch Beschäftigte, die zwischen ihrem Dienstort und der Familie hin- und herpendeln, durch individualisierte finanzielle Leistungen. Die Berufstätigkeit der Partner*innen wird durch unterschiedliche Maßnahmen gefördert, wie zum Beispiel durch den Abschluss bilateraler Abkommen zur Ermöglichung der Berufsausübung der Partner*innen mit inzwischen 51 Staaten. An einigen Auslandsvertretungen wurden zudem Stellen für mitausreisende Partner*innen geschaffen.
- Im Rahmen der Aus- und Fortbildung wird für Genderfragen sensibilisiert, z.B. durch einen Gleichstellungstag, im Politikkurs und in laufbahnübergreifenden Abendveranstaltungen. Insbesondere die zukünftigen Leiter*innen sowie die Verwaltungsleiter*innen von Auslandsvertretungen und die neuen Referatsleiter*innen in der Zentrale werden durch externe Dozent*innen speziell für Gleichstellungsanliegen sensibilisiert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat haben eigene Veranstaltungsformate und Veranstaltungsreihen entwickelt, um Genderfragen mit den Beschäftigten zu diskutieren.
- Das Auswärtige Amt beteiligt sich regelmäßig am *Boys' and Girls' Day*, um Mädchen und Jungen bei einer geschlechterneutralen Studien- und Berufswahl zu unterstützen.
- Das Auswärtige Amt setzt in der Nachwuchswerbung gezielt bei Karrieremessen bzw. Institutionen mit vorwiegend weiblicher Zielgruppe an.



Seit dem Sommer 2021 wird die Botschaft Stockholm im Wege des Job-Sharings geleitet: Das Ehepaar Christina Beinhoff und Dr. Joachim Bertele lösen einander alle acht Monate als Botschafterin bzw. Botschafter in Schweden ab. © Deutsche Botschaft Stockholm

Was nehmen wir uns vor?

In seinem Fünften Gleichstellungsplan 2021-2024 definiert das Auswärtige Amt weitere Ziele und Maßnahmen.

- In Übereinstimmung mit den Zielen des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes ist eine der wesentlichen Zielvorgaben, bis 2025 Parität in Führungspositionen anzustreben. Um den Frauenanteil an Führungspositionen zu erhöhen, werden geeignete Kandidatinnen gezielt unterstützt und ermutigt, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Aufgrund der bestehenden Beschäftigtenstruktur im höheren Dienst werden wir das Ziel, Parität in Führungspositionen herzustellen, jedoch erst später als 2025 erreichen. Im Gegensatz zu den Sonderlaufbahnen des gehobenen und mittleren Dienstes, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten bereits bei über 50 % liegt, stellen Männer im höheren Dienst noch die Mehrheit der Beschäftigten. Der Grund dafür ist, dass der Frauenanteil an den Bewerber*innen für den höheren Auswärtigen Dienst in den letzten Jahren zwar kontinuierlich, aber nur langsam gestiegen ist. Daher konnte erst in den letzten zehn Jahren ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Einstellungen in den höheren Dienst erzielt werden. Das Auswärtige Amt wird die Anstrengungen bei der Nachwuchswerbung weiter verstärken, um das gesellschaftlich tief verankerte Bild der Diplomatie als eines männlich geprägten Berufs durch Rollenvorbilder erfolgreicher Botschafterinnen aufzulösen, mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen und konsistent Parität bei den Einstellungen im höheren Dienst sicherzustellen.
- In der COVID-19-Pandemie hat sich gezeigt, dass die Funktionsfähigkeit des Auswärtigen Dienstes aufrechterhalten werden konnte, weil ein erheblicher Teil der Beschäftigten mobil arbeitete. Die Lehren aus der Krise werden auch im Hinblick auf Resilienz und Vereinbarkeit differenziert ausgewertet.
- Im Auswärtigen Amt sind 93 % der Fremdsprachenassistent*innen Frauen, 100 % der Technischen Hausmeister Männer. Um zukünftig zu einer Berufswahl

unabhängig von Geschlechterstereotypen beizutragen, wird das Auswärtige Amt jährlich beim *Girls' Day* und *Boys' Day* bei Schülerinnen für das Berufsbild Technische Hausmeisterin und bei männlichen Schülern für eine Karriere als Fremdsprachensekretär werben sowie der Initiative „Klischeefrei“ beitreten, die Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees fördert.

- Im Rahmen des Projekts „Chancengleichheit gestalten“ erarbeitet das *Center for Responsible Research (CeRRI)* am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation derzeit Handlungsempfehlungen für das Auswärtige Amt zur Sensibilisierung aller Beschäftigten, v.a. für unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sowie zu gendersensiblen Rekrutierungsprozessen und Aus- und Fortbildungsinhalten.



Anlässlich des Weltfrauentags 2021 benennt Staatsministerin Michelle Müntefering einen Besprechungsraum im Trakt der Staatsminister*innen nach der ersten Staatsministerin im Auswärtigen Amt, Hildegard Hamm-Brücher. In ihrer Rede betonte Michelle Müntefering: „Es muss möglich sein, in einer Gesellschaft leben zu können, in der Frauen dieselben Möglichkeiten und Chancen haben wie Männer – nicht nur rechtlich, sondern auch faktisch. Das ist eine Frage von Gerechtigkeit und Demokratie. Es geht aber auch darum, dass wir es uns schlicht und ergreifend nicht leisten können, auf das Potential von Frauen zu verzichten. Das gilt auch für die Außenpolitik.“

© Janine Schmitz/photothek



FRAUEN
@ DIPLO
E.V.

Im Sommer 2018 haben 12 Mitarbeiterinnen des Auswärtigen Amts den Verein *frauen@diplo e.V.* ins Leben gerufen. Denn: Das Auswärtige Amt braucht mehr Frauen in „Vorbildpositionen“ – dienstältere ebenso wie junge Kolleginnen, in allen Laufbahnen. Dafür braucht es ein Bemühen, den Wert der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen im Auswärtigen Dienst zu leben, Gleichstellung zu fördern und zu fordern. Das bedeutet: Strukturen zu identifizieren, die es Frauen tendenziell schwerer machen, sich ein Leben im Auswärtigen Dienst vorzustellen, ein solches zu leben oder eine erfolgreiche und persönlich zufriedenstellende Karriere zu absolvieren.

Inzwischen ist *frauen@diplo* ein eingetragener Verein mit über 200 Mitgliedern, die mit ihrem Einsatz und ihrem persönlichen Engagement die deutsche Außenpolitik bestärken wollen, sich kontinuierlich und sichtbar für Geschlechtergerechtigkeit – durch Politik, Personal und Projekte – weltweit einzusetzen und Gleichstellung im Auswärtigen Amt einfordern.

Zu den besonderen gesellschaftlichen Herausforderungen für Diplomatinen im Ausland und spezifischen außenpolitischen Fragen stehen die Mitglieder im Kontakt mit Partnerorganisationen in anderen Außenministerien, z.B. denen von Frankreich und Großbritannien. Für das Auswärtige Amt selbst ist das Ziel des Vereins, Parität zu erreichen und vor allem mehr Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu ermutigen, Geschlechtergerechtigkeit durchzusetzen und auf Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern hinzuwirken. Dazu gehört auch eine Diskussion über Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder den Umgang mit der Auslandsrotation während bestimmter Lebens- und Karriereabschnitte.

frauen@diplo e.V. setzt sich darüber hinaus dafür ein, Frauennetzwerke zu stärken und Frauen zu ermutigen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Die gezielte Vorbereitung von Entscheidungsträger*innen dient nicht zuletzt dazu, Führungspersonal für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren. Außerdem fördert der Verein den verstärkten Austausch der weiblichen Beschäftigten sowohl in der Zentrale als auch in den Auslandsvertretungen. Dafür organisiert der Verein regelmäßig praxisorientierte Diskussionsveranstaltungen und Gesprächszirkel.

frauen@diplo e.V. ruft alle Beschäftigten des Auswärtigen Amts, die sich für die uneingeschränkte Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes des Art. 3 Abs. 1 sowie insbesondere des Förderungsgebots des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes im Auswärtigen Amt einsetzen wollen, zum Engagement im Verein auf. Männer sind dem Verein ausdrücklich als Freunde willkommen!

3. Alter

Generationsübergreifendes Arbeiten ist ein wichtiges Plus des Arbeitsalltags im Auswärtigen Amt. Es besteht eine hohe Arbeitgeberbindung, die meisten Beschäftigten – ob in der Rotation oder nicht-rotierend – sind jahrzehntelang, in der Regel bis zum Eintritt in den Ruhestand, im Auswärtigen Dienst tätig. In Kombination mit der amts-eigenen Ausbildung für die Sonderlaufbahn Auswärtiger Dienst, durch die das Auswärtige Amt jedes Jahr neue Kolleg*innen hinzugewinnt, führt dies dazu, dass in den Teams in aller Regel Beschäftigte mit sehr unterschiedlichem Lebensalter zusammenarbeiten.

Das Durchschnittsalter der Stammbesellschaft liegt bei 47 Jahren, wobei das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten mit knapp 49 Jahren etwas höher ist als das

Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten, welches bei 45 Jahren liegt.

Seit die Altersbeschränkung bei Einstellung im Jahr 2010 aufgehoben wurde, ist der Altersdurchschnitt der Berufseinsteiger*innen leicht angestiegen. Im gehobenen Dienst gab es zum Einstellungsjahr 2021 einen Sprung im Durchschnittsalter von vorher 23 Jahren auf 28 Jahre. Im höheren Dienst liegt der Altersdurchschnitt in den letzten Jahren bei 32 Jahren, die Altersspanne innerhalb eines Lehrgangs reicht dabei von Mitte 20 bis Mitte 40.

Das Auswärtige Amt profitiert sowohl von dem beruflichen Erfahrungsschatz, den die älteren Bewerber*innen mitbringen, als auch den Impulsen der jüngeren.

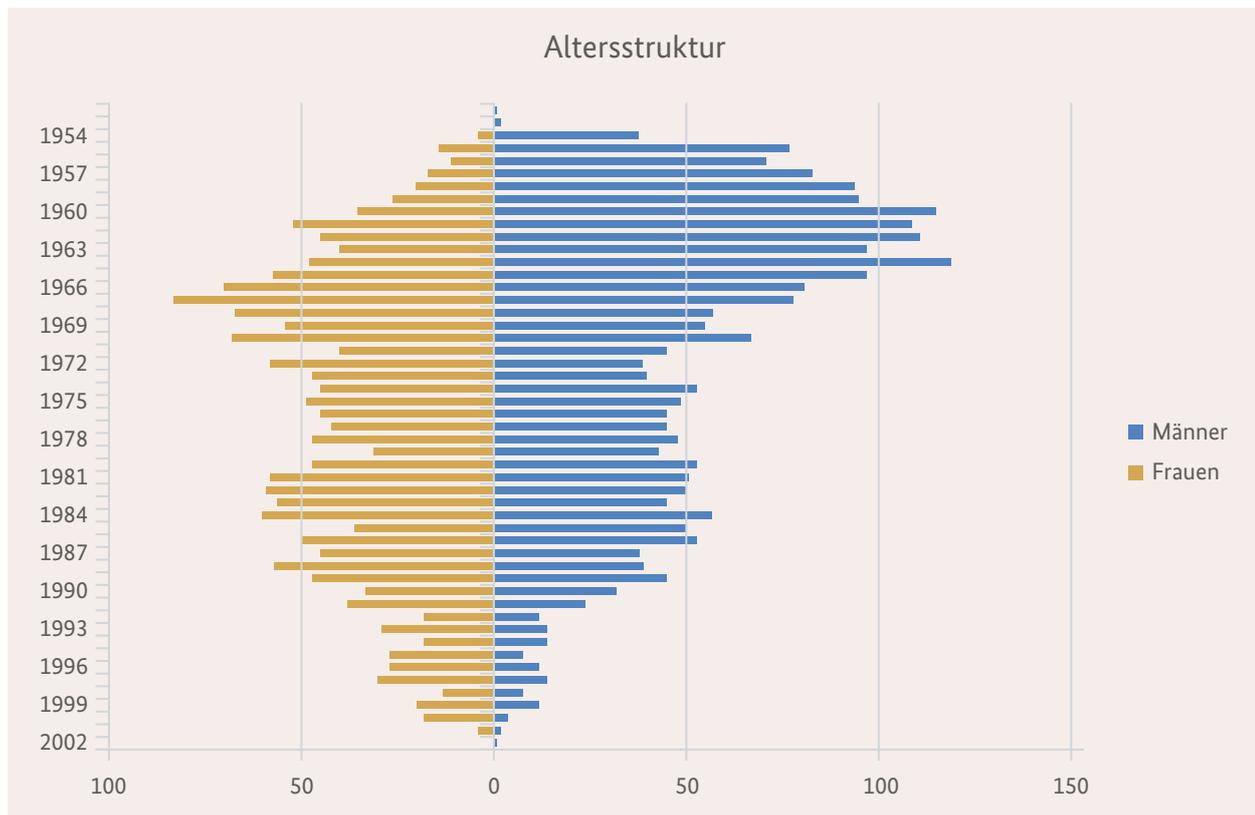


Abbildung 3: Altersstruktur des AA

Was tun wir?

- Bei den Auswahlverfahren ist sichergestellt, dass Bewerber*innen unabhängig von ihrem Alter dieselben Chancen haben.
- Im Rahmen des demographieorientierten Gesundheitsmanagements wird auf das zunehmende Durchschnittsalter der Belegschaft geachtet. Dieses erfordert besondere gesundheitsbezogene Maßnahmen und eine an diesem Prozess orientierte Arbeit.

- Das Auswärtige Amt unterstützt seine Mitarbeiter*innen durch Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements dabei, ihre Gesundheit auch mit Blick auf ein späteres Renten-/Pensionseintrittsalter so lange wie möglich zu erhalten. Nicht nur in der Zentrale des Auswärtigen Amts, sondern auch an vielen Auslandsvertretungen existieren Bewegungs-, Entspannungs- und andere Präventionsangebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Das Auswärtige Amt betreibt eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, um seinen Beschäftigten die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Ende 2019 wurden die Möglichkeiten des orts- und zeitflexiblen Arbeitens noch einmal ausgeweitet, auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Pflegeaufgaben weiter zu verbessern. Neu ist unter anderem, dass Beschäftigte in der Zentrale nach dem 60. Lebensjahr Telearbeit nutzen können.
- Dadurch, dass die Funktionen im Auswärtigen Dienst unterschiedliche Erfahrungen voraussetzen, sind die Teams altersgemischt besetzt. Führungskräfte sind in der Regel lebensälter und durch ihre eigene Erfahrung für die besonderen Belange und Stärken der verschiedenen Beschäftigtengenerationen sensibilisiert.
- Durch ein Mentoring-Programm wird der Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeiter*innen in verschiedenen Lebensphasen bzw. mit unterschiedlicher Berufs- und Lebenserfahrung unterstützt.
- Das Sozialwerk des Auswärtigen Amts bietet jährlich i.d.R. zwei Ruheständler*innenreisen und zwei Treffen für Ruheständler*innen an.
- Auch greifen die Personalreferate gern punktuell auf das Fachwissen und die Erfahrung von Ruheständler*innen zurück, die als „senior experts im Ruhestand“ zeitlich befristete Einsätze leisten.

Was nehmen wir uns vor?

- Das Auswärtige Amt wird den Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements an den Auslandsvertretungen weiter vorantreiben.
- Das existierende Mentoring-Programm könnte in Zukunft durch ein „Reverse mentoring“ ergänzt werden, bei dem lebensjüngere Mitarbeiter*innen ihr Wissen im Bereich der digitalen Transformation an lebensältere Mitarbeiter*innen weitergeben.



Altersdiversität ist unser Thema! Besonders für junge Beschäftigte im Auswärtigen Amt ist es wichtig, den Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertritt die Interessen aller Mitarbeitenden im Auswärtigen Amt, dem Deutschen Archäologischen Institut und dem Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, die sich in einer Ausbildung befinden. Die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung reicht von Kooperation mit dem Personalrat bis hin zur Organisation diverser Veranstaltungen mit jüngeren Beschäftigten und Auszubildenden im Auswärtigen Amt.

© Auswärtiges Amt

4. Religion und Weltanschauung

Für die Beschäftigten des Auswärtigen Amtes gehört der Umgang mit Menschen verschiedener Religionen und Weltanschauungen zum Alltag. Die 228 Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland liegen in 155 Ländern, die von ganz unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen geprägt sind.

Bei der Einstellung und im Arbeitsalltag spielen Religion und Weltanschauung keine Rolle; entscheidend ist das Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung Deutschlands und den vom Auswärtigen Amt vertretenen Werten.

Was tun wir?

- Die Wochenend- und Feiertagsregelungen an den Auslandsvertretungen orientieren sich am jeweiligen Gastland. So sind an einigen Auslandsvertretungen Freitag und Samstag die vorgesehenen Ruhetage. Hierdurch findet eine Rücksichtnahme auf Sitten, Gebräuche und Traditionen des Gastlandes statt.
- Das Auswärtige Amt bietet im Rahmen der Ausbildung verpflichtende Module zur interkulturellen und interreligiösen Sensibilisierung an. Es findet eine Auseinandersetzung mit allen großen Weltreligionen statt.
- Es sensibilisiert seine Beschäftigten jährlich für das Erkennen von Antisemitismus³ und fordert alle Mitarbeiter*innen auf, Antisemitismus aktiv entgegenzutreten.

Was nehmen wir uns vor?

- Durch eine gezielte Ansprache der konfessionellen Begabtenförderwerke gewinnen wir interkulturell und interreligiös geschulte Hospitant*innen bzw. Bewerber*innen für den diplomatischen Dienst.
- Wenn Bedarf und die Möglichkeit besteht, können durch die Auslandsvertretungen Gebets-/Andachtsräume eingerichtet werden.



Nicht nur an der Botschaft Abu Dhabi gehört der Umgang mit Menschen verschiedener Religionen und Weltanschauungen, Nationalitäten und Kulturen zum Alltag: Unsere insgesamt 228 Auslandsvertretungen liegen in 155 Ländern, die von ganz unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen geprägt sind. © Botschaft Abu Dhabi

3 Das Auswärtige Amt orientiert sich an der Arbeitsdefinition von Antisemitismus der Internationalen Allianz zum Holocaust-Gedenken (International Holocaust Remembrance Alliance – IHRA).



Am 28. Juni 2020 zeigten die Beschäftigten des Auswärtigen Amtes Flagge! © Auswärtiges Amt

5. Sexuelle Orientierung und Identität

Die Akzeptanz von LSBTIQ-Personen, d.h. lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren Menschen, ist dem Auswärtigen Amt ein wichtiges Anliegen.

Was tun wir?

- LSBTIQ-Beschäftigte sind fester Bestandteil der Diversitätspolitik und haben in der Zentralabteilung eine institutionelle Ansprechstelle für Diversitätsfragen.
- Die Personalreferate berücksichtigen bei der Postenplanung Belange von LSBTIQ-Beschäftigten und ihrer Partner*innen.
- Das Auswärtige Amt setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte gemeinsam mit ihren Partner*innen auf Posten gehen können, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und sexuellen Identität.
- Dazu besteht es beim Abschluss bilateraler Abkommen mit den Gastländern, die Ehepartner*innen die Berufsausübung ermöglichen, darauf, dass hetero- und homosexuelle Paare gleichbehandelt werden.
- Die Auslandsvertretungen stellen Informationen zu den Lebensbedingungen für LSBTIQ-Personen in den Gastländern zusammen, um LSBTIQ-Beschäftigten im Rahmen der Bewerbung auf einen Auslandsposten zu ermöglichen, sich ein Bild der Lage vor Ort zu machen.
- Um sein Engagement für LSBTIQ-Personen auch nach außen zum Ausdruck zu bringen, unterstützt das Auswärtige Amt die seit 1994 bestehende Beschäftigteninitiative *Rainbow* bei der jährlichen Teilnahme am Christopher Street Day.

Was nehmen wir uns vor?

- Das Auswärtige Amt wird eine interne Umfrage zu den Belangen von LSBTIQ-Beschäftigten durchführen.
- Es wird sich in konkreten Einzelfällen mit befreundeten Staaten abstimmen, um LSBTIQ-Paaren Auslandseinsätze auch dort zu ermöglichen, wo es rechtliche Hürden für einen Einsatz gibt.
- Es wird sich weiterhin bei der EU und dem Europäischen Auswärtigen Dienst dafür einsetzen, dass die Belange von LSBTIQ-Beschäftigten und ihren Familien berücksichtigt werden.
- Es wird seine Aktivitäten ausweiten und die Sichtbarkeit von bestehenden Aktivitäten erhöhen, um die Notwendigkeit der Unterstützung von LSBTIQ-Anliegen zu unterstreichen.



Rainbow ist der informelle Zusammenschluss von über 200 LSBTIQ-Angehörigen des Auswärtigen Amts und ihrer (Lebens-)Partner*innen. Die Gruppe versteht sich als Interessenvertretung aller LSBTIQ-Beschäftigten des Auswärtigen Amts in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten. *Rainbow* ist Ansprechpartner der personalführenden Referate im Auswärtigen Amt wie auch Netzwerk für die Beschäftigten. Seit 1994 setzt sich *Rainbow* für die Akzeptanz und die Belange von queeren Beschäftigten und deren Angehörigen und Familien ein.

6. Ethnische Herkunft und Nationalität

Das Auswärtige Amt vertritt Deutschland im Ausland und profitiert dabei von Mehrsprachigkeit, inter- und intra-kulturellen Kompetenzen und Erfahrungswissen seiner persönlich wie durch ihre Auslandsaufenthalte unterschiedlich geprägten Beschäftigten.

Laut der Beschäftigtenbefragung „Kulturelle Diversität und Chancengleichheit“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, die im September 2019 in der Bundesverwaltung und auch im Auswärtigen Amt durchgeführt wurde, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Zentrale des Auswärtigen Amts bei 14,7%.

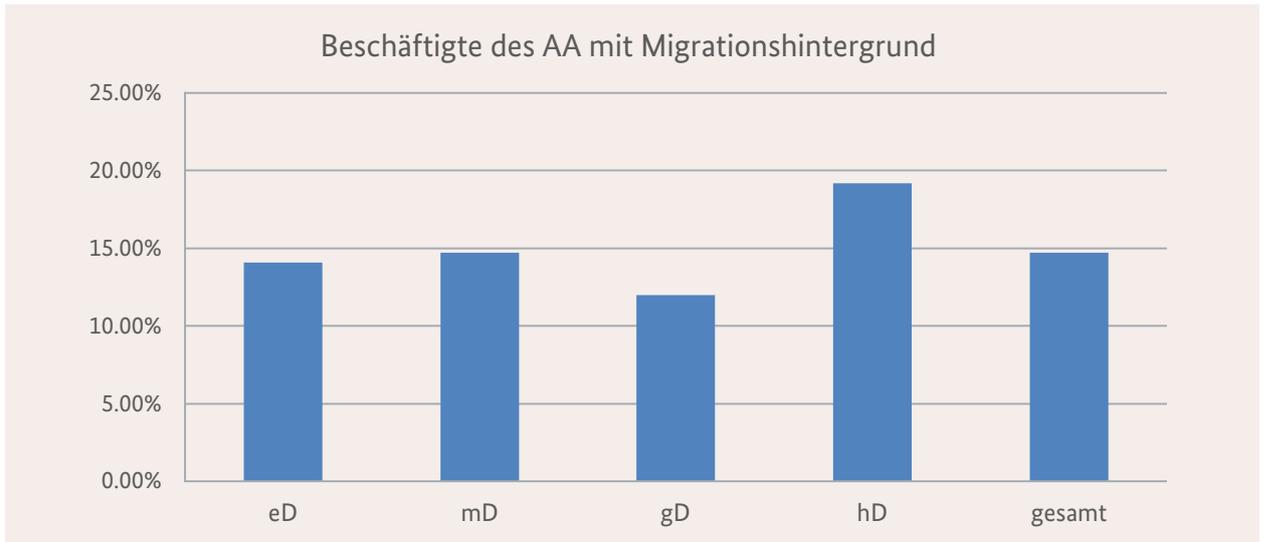


Abbildung 4: Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Zentrale des AA

Die eigene Betroffenheit, sei es aufgrund von Diversitätsmerkmalen in der eigenen Person oder bei Angehörigen und im Freundeskreis, schärft den Blick für Diskriminierung und Rassismus.

Knapp die Hälfte der Partner*innen der Beschäftigten in der Zentrale des Auswärtigen Amts haben neben der deutschen eine weitere Staatsangehörigkeit, ein Sechstel der Partner*innen sind nicht-deutsche Staatsangehörige. Viele von ihnen sind nicht in Deutschland aufgewachsen und sozialisiert worden. Sie tragen mit ihren vielfältigen kulturellen und sprachlichen Kenntnissen und Erfahrungen zur Diversität des Arbeits- und Lebensumfelds im Auswärtigen Dienst bei.

Von den rund 5.700 lokal Beschäftigten, die an den Auslandsvertretungen in 155 Ländern weltweit arbeiten, haben nur 20% die deutsche Staatsangehörigkeit, d.h.: der

ganz überwiegende Anteil besitzt die Staatsangehörigkeit des Gastlandes.

Was tun wir?

Das Auswärtige Amt bekennt sich zu einer stärkeren Öffnung, um die zunehmende Diversität der deutschen Gesellschaft auch im Auswärtigen Amt auf allen Ebenen besser abzubilden. In den letzten Jahren wurden die folgenden Maßnahmen umgesetzt, um die Vielfalt in der

Belegschaft weiter zu erhöhen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu leben, in dem Kolleg*innen unabhängig von ihrer Herkunft oder Nationalität Wertschätzung erfahren:

- Das Auswärtige Amt arbeitet mit Organisationen und Institutionen zusammen, die über Expertise in der Förderung von Vielfalt und von rassistus-kritischen wie diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldern verfügen.
- Es wirbt gezielt auf Veranstaltungen und Karrieremessen um Bewerber*innen mit Migrationsgeschichte.
- Um diese ausdrücklich zu einer Bewerbung zu ermutigen, enthalten Ausschreibungstexte den Hinweis, dass das Auswärtige Amt Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund begrüßt.
- Das Auswärtige Amt sucht Kolleg*innen u.a. mit Sprach- und Regionalkenntnissen. Bis 2016 mussten Bewerber*innen einen Sprachtest in Englisch sowie in einer weiteren Amtssprache der Vereinten Nationen (Französisch, Spanisch, Russisch, Arabisch oder Chinesisch) bestehen. 2017 wurde der Sprachenkanon um zahlreiche andere Sprachen erweitert und damit die Chancen für Bewerber*innen mit Migrationsgeschichte erhöht.
- Wir brauchen Kolleg*innen mit Interesse und Verständnis für andere Länder und Gesellschaften. Interkulturelle Kompetenz ist daher ein wichtiges Auswahlkriterium in unseren Auswahlverfahren und eines der Beurteilungskriterien bei Beamt*innen.
- In Veranstaltungen und Vorträgen wird für ein rassistusfreies Umfeld sensibilisiert.

Daneben unterstützt das Auswärtige Amt auch die Partner*innen seiner Beschäftigten, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und/oder kein Deutsch sprechen:

- Wir bieten Einzelberatungen, Informationsbroschüren und einen Teil der Fortbildungsmaßnahmen für mitausreisende Partner*innen auf Englisch an.
- Partner*innen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit wird Beratung zu, und im Einzelfall Unterstützung bei Einbürgerung oder dem Erreichen von Aufenthaltstiteln angeboten.
- Auch Ehepartner*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit wird bei Auslandseinsätzen ihrer Partner*innen zu ihrem Schutz grundsätzlich ein Diplomatenpass ausgestellt.
- Das Auswärtige Amt bietet Deutschkurse für Partner*innen an, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Was nehmen wir uns vor?

Dem Auswärtigen Amt ist bewusst, dass die Öffnung des Auswärtigen Amtes für mehr Menschen mit vielfältiger Herkunftsgeschichte einen demografischen, gesellschaftlichen Prozess spiegelt. Die Vermittlung eines modernen Deutschlandbilds im Ausland bedarf der Repräsentation gesellschaftlicher Vielfalt auch im Auswärtigen Dienst. Für die Zukunft hat sich das Auswärtige Amt folgende weitere Maßnahmen vorgenommen:

- Um sicherzustellen, dass seine Ausschreibungen Menschen mit Diversitätsmerkmalen erreichen, wird das Auswärtige Amt seine Ausschreibungskanäle erweitern.
- Das Auswärtige Amt wird verstärkt mit Organisationen zusammenarbeiten, die sich für die Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte einsetzen.
- Um mehr junge Menschen mit Migrationsgeschichte für eine Bewerbung beim Auswärtigen Amt zu interessieren, werden in Zusammenarbeit mit der Deutschlandstiftung Integration (DSI) künftig spezielle, von der DSI bezahlte Hospitationen für diese Zielgruppe angeboten.
- Wir werden in einem inklusiven Prozess prüfen, wie das Auswärtige Amt noch diversitätsfreundlicher werden kann.
- Wir sichern über geeignete Zielvereinbarungen die interkulturelle Öffnung auch in den unabhängigen Mittlerstrukturen ab.

Diplomats of Color

Die Beschäftigteninitiative *Diplomats of Color* im Auswärtigen Amt hat sich zum Ziel gesetzt, Diversität und das Diversitätsmanagement im Auswärtigen Amt zu fördern und bei der Sensibilisierung der Belegschaft für die Problemfelder Rassismus und Diskriminierung zu unterstützen. Es versteht sich zudem als informelle Anlaufstelle für Kolleg*innen, die rassistische und diskriminierende Erfahrungen gemacht haben.

7. Soziale Herkunft

Soziale Herkunft ist kein Diversitätsmerkmal, das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt wird. Untersuchungen zeigen jedoch, dass die soziale Herkunft nach wie vor starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat und soziale Herkunft zu Benachteiligung führen kann. Aus diesem Grund hat die *Charta der Vielfalt*, die das Auswärtige Amt 2014 unterzeichnet hat, Anfang 2021 die soziale Herkunft als siebte Diversitätsdimension aufgenommen. Dem Auswärtigen Amt ist es ein besonderes Anliegen, alle Bewerber*innen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft willkommen zu heißen.



Staatsminister Niels Annen bei der Einweihung des Hermann-Müller-Foyers am 26.03.2021 — Der Reichsminister des Auswärtigen Hermann Müller forderte 1919 in einer Grundsatzrede vor der Nationalversammlung in Weimar, es müsse „dafür gesorgt werden [...], dass die Basis der Auslese verbreitert wird für die Zukunft, damit der Nachwuchs aus allen Kreisen herangezogen werden kann.“ Hierzu sei „notwendig, den Grundsatz aufzustellen, dass unsere Außenbeamten draußen eigentlich von ihren Bezügen leben können müssen“. Damit wurde – 50 Jahre nach Gründung des Auswärtigen Amtes – zum ersten Mal auch Personen aus nicht vermögenden gesellschaftlichen Schichten der Eintritt in den Auswärtigen Dienst ermöglicht und damit eine Diversifizierung der Belegschaft angestoßen. © Janine Schmitz/photothek

Was tun wir?

- Die Akademie des Auswärtigen Dienstes arbeitet im Rahmen der Nachwuchswerbung gezielt mit Organisationen wie *ArbeiterKind.de* zusammen, die Jungen und Mädchen aus Familien ohne Hochschulereferenzen vom Schulabschluss bis zum Berufseinstieg unterstützen.
- Alle Bewerber*innen für eine der Sonderlaufbahnen des Auswärtigen Dienstes müssen ein Auswahlverfahren durchlaufen. Da die erfolgreichen Kandidat*innen später die Bundesrepublik

Deutschland im Ausland repräsentieren, werden unter anderem Kenntnisse über die deutsche Geschichte, Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft abgefragt. Um unabhängig von der sozialen Herkunft Chancengleichheit sicherzustellen, ist das schriftliche Auswahlverfahren anonymisiert. Beim mündlichen Teil werden alle Fragen so konzipiert, dass eine Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen möglichst ausgeschlossen ist; die Gleichstellungsbeauftragte des Auswärtigen Amtes und der Personalrat werden zu allen Auswahlverfahren eingeladen.

- Mit der Benennung des Foyers der Staatsminister*innen, wo Gäste aus aller Welt empfangen werden, nach Reichsaußenminister Hermann Müller hat das Auswärtige Amt die Bedeutung von sozialer Herkunft als Diversitätsmerkmal unterstrichen.

Was nehmen wir uns vor?

- Das Auswärtige Amt wird noch stärker als bisher nach außen verdeutlichen, dass alle Bewerber*innen – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft – willkommen sind und die soziale Herkunft für die Auswahlentscheidung irrelevant ist.
- Den Begegnungscharakter im Netz der Deutschen Auslandsschulen werden wir weiter stärken, indem wir den Zugang zu einer guten Bildung auch

Schüler*innen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen ermöglichen. So unterstützt das Auswärtige Amt die drei Deutschen Auslandsschulen in Südafrika (Pretoria, Johannesburg und Kapstadt) in ihrem Ziel, den Anteil von Schüler*innen aus Townshipsiedlungen zu erhöhen. Auf diese Weise werden Räume für Begegnung geschaffen, die den Dialog innerhalb von Gesellschaften fördern.

8. Weitere Dimensionen der Vielfalt und übergreifende Querschnittsmaßnahmen

Das Auswärtige Amt versteht unter dem Begriff „Diversität“ die Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit der Beschäftigten aufgrund individueller Persönlichkeitsmerkmale sowie Lebensstile oder -entwürfe. Es orientiert sich grundsätzlich an § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der *Charta der Vielfalt*, betrachtet die dort genannten Diversitätsdimensionen jedoch nicht als abschließend. Alle Bewerber*innen, welche die Werte der freiheitlichen demokratischen Grundordnung teilen, sind willkommen, sich dem Auswahlverfahren – unabhängig von Diversitätsmerkmalen – zu stellen, denn es geht nicht um Abgrenzung, sondern um das Team AA, dessen Mitglieder in besonderer Weise aufeinander angewiesen sind.



Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“⁴ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). — Um dieses Ziel zu verwirklichen, sensibilisieren die Arbeitseinheit „Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit“, die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung für die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Rahmen der Aus- und Fortbildung aller Laufbahnen sowie in Publikationen und Veranstaltungen, die sich an die Beschäftigten des Auswärtigen Amtes richten. © Auswärtiges Amt

4 Wie bereits weiter oben erwähnt, besteht Einigkeit, dass es keine unterschiedlichen Menschenrassen gibt (vgl. zum Beispiel die Jenaer Erklärung). Dieser Begriff wurde 1949 in die Verfassung aufgenommen, um sich von der Rassenideologie des Nationalsozialismus zu distanzieren und rassistische Diskriminierung zu verhindern. Da die Verwendung des Begriffs aus heutiger Sicht zu Missverständnissen führen kann, bestehen Überlegungen, den Begriff der „Rasse“ in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes zu ersetzen.

Das Auswärtige Amt ist sich zudem bewusst, dass sich verschiedene Dimensionen von Vielfalt überschneiden können (Intersektionalität). Gleichzeitig hat es die Erfahrung gemacht, dass eine erfolgreiche Sensibilisierung für ein Diversitätsmerkmal in der Regel zu einer höheren Sensibilität für Diskriminierung und Benachteiligung im Allgemeinen und damit auch zu einer stärkeren Bewusstseinsbildung im Hinblick auf andere Diversitätsmerkmale beiträgt. Verschiedene Maßnahmen – laufende und geplante – zielen daher darauf, Diversität als Querschnittsthema im Auswärtigen Amt zu verankern und zu fördern.



Die Zentrale des Auswärtigen Amts sowie mehrere Auslandsvertretungen haben im November 2020 im Rahmen der UN Women-Kampagne *Orange The World* mit verschiedenen Aktionen ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt, u.a. Botschafter Auer in Addis Abeba.
© Botschaft Addis Abeba

Was tun wir?

- Auf Initiative von Außenminister Maas wurde im Sommer 2019 die Arbeitseinheit *Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit* geschaffen. Sie ist für alle Diversitätsdimensionen im Auswärtigen Amt zuständig und zugleich Ansprech- und Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- Das Bewerbungsverfahren ist seit vielen Jahren weitgehend anonymisiert, um Transparenz und Fairness zu gewährleisten. Es wird regelmäßig auf mögliche (unbewusste) Barrieren hin analysiert; Vertreter*innen der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats sind zu allen Auswahlverfahren eingeladen.
- Die Mitglieder der vielfältig besetzten Auswahlkommissionen sind sensibilisiert, um zu verhindern, dass unbewusste diskriminierende Wertungen einfließen; teilnehmende Gremienmitglieder sind in Vielfaltskompetenz geschult. Die Auswahlverfahren in Berlin werden seit vielen Jahren von einer externen Organisation begleitet, derzeit durch die *Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.*
- Das Auswärtige Amt hat sein Bekenntnis zu Diversität auch im „Leitbild Führung“ verankert: Es erwartet von seinen Führungskräften, die Zusammenarbeit in vielfältig zusammengesetzten Teams (zwischen Laufbahnen und Beschäftigtengruppen, älter/jünger, Entsandte/lokale Beschäftigte, Frauen/Männer, verschiedene Muttersprachen, referats- und abteilungsübergreifend, in Projektteams etc.) zu fördern, Mitarbeiter*innen nach individueller Qualifikation einzusetzen und dabei die unterschiedlichen – auch familiären und interkulturellen – Stärken und Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Nur wer transparent und diskriminierungsfrei führt, kann gut führen.
- In der Beurteilungsrichtlinie des Auswärtigen Amts ist ausdrücklich festgelegt, dass Beurteilungen diskriminierungsfrei sein müssen. Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“⁵ oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind unzulässig. Dies gilt auch für mittelbare Benachteiligungen, bei denen dem Anschein nach neutrale Kriterien, Verfahren oder Verhaltensweisen Personen wegen eines der o.g. Gründe in besonderer Weise ungerechtfertigt benachteiligen können.
- Die Arbeitseinheit *Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit* sensibilisiert u.a. in Führungskräfte-seminaren für das Thema Diversität.

5 Wie weiter oben erwähnt, besteht Einigkeit, dass es keine unterschiedlichen Menschenrassen gibt (vgl. zum Beispiel die Jenaer Erklärung). Dieser Begriff wurde 1949 in die Verfassung aufgenommen, um sich von der Rassenideologie des Nationalsozialismus zu distanzieren und rassistische Diskriminierung zu verhindern. Da die Verwendung des Begriffs aus heutiger Sicht zu Missverständnissen führen kann, bestehen Überlegungen, den Begriff der „Rasse“ in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes zu ersetzen.

- Mit allen Dozent*innen, die Führungskräfte-seminare für das Auswärtige Amt durchführen, ist vereinbart, dass sie das Thema Diversität durchgängig in Fallbeispielen und Übungen thematisieren. Damit ist sichergestellt, dass Diversität kein isoliertes Thema bleibt. Führungskräfte wirken als Multiplikator*innen und tragen das Thema in ihre Teams weiter.
- Durch Veranstaltungen im Auswärtigen Amt, die sich sowohl an die Belegschaft als auch die Öffentlichkeit wenden, wird – häufig in Zusammenarbeit mit den genannten Beschäftigteninitiativen – für Diversität geworben. Auch an den Auslandsvertretungen gibt es regelmäßig Aktionen, die die Bedeutung von Diversität verdeutlichen.
- In Seminaren zu interkultureller Kompetenz sensibilisieren wir alle Beschäftigten für interkulturelle Unterschiede.
- Für die Beschäftigten wurde eine Handreichung zur Verwendung einer vielfaltssensiblen Sprache erstellt.
- Es wird eine Bilderwelt verwendet, die vielfältige Gruppen von Bewerber*innen anspricht, zum Beispiel durch Fotos alters- und geschlechtergemischter sowie interkultureller Teams.
- Ein Mitglied des Personalrats des Auswärtigen Amts hat eine ausdrückliche Zuständigkeit für Diversitätsfragen.
- Die Ombudsperson steht allen lokal Beschäftigten als Ansprechperson für Benachteiligungen zur Verfügung und macht die Teams an den Auslandsvertretungen frühzeitig auf interkulturelle Problemstellungen aufmerksam.

Veranstungsbeispiele zu Gleichstellung und Diversität

im Auswärtigen Amt 2020 und 2021

- „Gleiche Rechte, gleiche Chancen“ – eine Veranstaltung zum Weltfrauentag 2020!
- „150 Jahre AA – Wie divers sind wir?“ – eine von Staatsminister Roth moderierte Veranstaltung mit Katja Ploner, Diversity Managerin bei Siemens, und Sabine Bloch, Beauftragte für Personal des AA
- „Führen in unsicheren Zeiten“ – ein Webinar von Pa Sinyan, Europa-Manager beim Meinungsforschungsinstitut Gallup
- „Mut zu Diversität“ – Workshop mit Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie
- „Exit Racism – Rassismuskritisch denken lernen“ – Vortrag der Autorin Tupoka Ogette
- „Auf eine Tasse Kaffee mit Janina Kugel“ – Diskussionsrunde zu Veränderungsmanagement und Diversität mit der Volkswirtin und ehemaligen Mitglied des Siemens-Vorstands Janina Kugel
- „Orange the World“ – Beleuchtung des Lichthofs des Auswärtigen Amts als Zeichen gegen Gewalt an Frauen im Rahmen einer Kampagne von UN Women
- „Kulturelle Diversität und Chancengleichheit im Auswärtigen Amt“ – Diskussionsrunde mit Stefan Hank, Mitarbeiter der Staatsministerin für Migration, Flüchtlinge und Integration, Andreas Ette, wissenschaftlicher Leiter des Projekts am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, und Antje Leendertse, Staatssekretärin des Auswärtigen Amts
- „Frauen in Führung. Eine gute Wahl. In Deutschland und international.“ – eine Veranstaltung im Vorfeld des Internationalen Frauentags 2021 mit FidAR (Frauen in die Aufsichtsräte) e.V.
- „Es geht uns alle an! – Warum es Frauen UND Männer im Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit braucht“ – ein Workshop mit den HeForShe-Botschaftern Herr & Speer
- „Diplomatie und Inklusion“ – virtuelle Konferenz im Rahmen der Internationalen Diplomatenausbildung



„150 Jahre AA – Wie divers sind wir?“ – Staatsminister Michael Roth dazu auf Twitter: „Wir machen in Sachen Vielfalt+Inklusion im @AuswaertigesAmt sicher noch nicht alles richtig. Aber wir wollen besser werden. Danke an ein super Team, das unsere Werte + Prinzipien lebt!“
© Auswärtiges Amt

Ostdeutsche im Auswärtigen Amt

Auch wenn unsere Beschäftigten einen Großteil ihres Berufslebens an den 228 Auslandsvertretungen weltweit verbringen: Die Verbundenheit mit Ostdeutschland wird zukünftig noch wachsen: Mit dem 2019 gegründeten *Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten*, das seinen Sitz in Brandenburg an der Havel hat und viele Mitarbeiter*innen aus der Region beschäftigt, betreibt das Auswärtige Amt einen intensiven Personalaustausch.

Um sicherzustellen, dass Ostdeutsche auch im Auswärtigen Amt selbst entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil repräsentiert sind, betreibt die Akademie des Auswärtigen Amts Nachwuchswerbung im gesamten Bundesgebiet, darunter an vielen ostdeutschen Universitäten.

Auch der Anteil unserer ostdeutschen Kolleg*innen in Führungspositionen nimmt zu. Nicht nur Maria Adebahr, die erste Pressesprecherin des Auswärtigen Amts, stammt aus Ostdeutschland, sondern auch:



Andreas Peschke, Leiter der
Europaabteilung des Auswärtigen Amts
© Auswärtiges Amt



Annett Günther,
Botschafterin in Nairobi, Kenia
© Auswärtiges Amt

Was nehmen wir uns vor?

- Strategisches Ziel des Auswärtigen Amts ist es, durch seine anonymisierten, standardisierten Auswahlverfahren als ein Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, dem Chancengleichheit, Diversität und Geschlechtergerechtigkeit wichtig sind.
- Wir werden ein Diversitätsteam (*diversity council*) bilden, das abteilungs- und hierarchieübergreifend zusammengesetzt ist, auch die Auslandsvertretungen einbezieht und Vorschläge für Diversitätsmaßnahmen entwickelt. In einem Ideenwettbewerb können innovative Diversitätsmaßnahmen identifiziert und umgesetzt werden.
- Eine Staatsministerin oder ein Staatsminister soll zukünftig explizit auch für das Querschnittsthema Diversität zuständig sein.

- Außerdem werden wir in der Belegschaft „diversity champions“ identifizieren, die als Multiplikator*innen wirken können.
- Das Auswärtige Amt wird an den größeren Auslandsvertretungen Kolleg*innen benennen, die für alle Diversitätsdimensionen zuständig sind.
- Wir streben an, dass unsere internen Leitlinien für einen vielfaltssensiblen und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch allen Beschäftigten bekannt sind und befolgt werden.
- Das Auswärtige Amt wird beim bestehenden Mentoring-Programm auf Wunsch auch sogenanntes „Cross-Mentoring“ ermöglichen, bei dem Tandems aus Beteiligten unterschiedlicher Diversitätskategorien gebildet werden. Gemeinsam mit den Interessengruppen werden Mentoring- und Führungskräfteentwicklungsprogramme für auf der Führungsebene unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen entwickelt.
- Es wird eine interne Handreichung für die Beschäftigten erstellt, um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Instrumentarien noch bekannter zu machen als bisher.
- Der Austausch und die Zusammenarbeit mit Fachstellen und Interessenvertretungen verschiedener Zielgruppen (z.B. Behindertenverbände, Migrant*innenorganisationen) werden intensiviert.

9. Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Geschlecht, Alter und weitere Diversitätsmerkmale können im Fokus von belästigenden, beleidigenden oder schikanierenden Verhaltensweisen stehen. Ein inklusives Arbeitsumfeld ist auch ein Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Bekämpfung von

sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz ist dem Auswärtigen Amt ein wichtiges Anliegen, auch im Rahmen seiner Diversitätsstrategie, die die Person in ihrer Einzigartigkeit wertschätzen und schützen soll.



„Sexuelle Belästigung und der Missbrauch von Machtstrukturen [...] sind inakzeptabel. [...] ein solches Verhalten widerspricht allem, wofür unser Haus steht und was uns stark macht: Vielfalt, Toleranz, Gleichberechtigung sowie Menschlichkeit und Respekt im Umgang miteinander.“

Außenminister Maas in seiner Rede anlässlich der Personalversammlung am 27.11.2019

© picture alliance/M.i.S. – Sportpressefoto

Was tun wir?

- Zum Umgang mit sexueller Belästigung bzw. Mobbing am Arbeitsplatz gibt es im Auswärtigen Amt Handreichungen, die darüber informieren, welche Handlungen sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz darstellen, an welche Ansprechpersonen im Haus Betroffene sowie Personen in deren Umfeld sich wenden können und welche Beschwerdemöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen.
- Sollten Beschäftigte von sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sein, können sie sich jederzeit vertraulich an die Psychosoziale Beratungsstelle des Auswärtigen Amtes wenden, um sich beraten zu lassen. Daneben stehen die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung, die Ombudsperson der lokal Beschäftigten, Vorgesetzte, die Personalreferate und das Dienstrechtsreferat als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- Zur Intervention bei sexueller Belästigung wie auch bei Mobbing bestehen strukturierte formale Verfahren. Zur psychologischen Begleitung und Unterstützung während eines solchen Verfahrens steht die Psychosoziale Beratungsstelle zur Verfügung.
- Der Umgang mit sexueller Belästigung ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Laufbahnen und Thema in Führungsseminaren.
- Konfliktmanagement am Arbeitsplatz, professionelle Mediation und Hilfe beim Umgang mit Mobbing werden angeboten und in Führungskräftefortbildungen thematisiert.
- Null-Toleranz: Verstöße bleiben nicht folgenlos. Die Zentralabteilung prüft entsprechende Beschwerden nach einem festgelegten Verfahren und ergreift in bestätigten Fällen nicht nur umgehend Maßnahmen, um betroffene Personen zu schützen, sondern auch, um das Verhalten der Täter*innen zu sanktionieren. Dies kann, je nach Schwere des Vorfalls, beispielsweise eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, eine Abmahnung, ein Disziplinarverfahren oder sogar die Kündigung beinhalten.

Was nehmen wir uns vor?

- Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung und Mobbing zu schaffen.
- Dort, wo Fälle dennoch vorkommen, ist das Ziel, die Betroffenen zu ermutigen, sich Unterstützung zu suchen, ihre Zuversicht und Bereitschaft zu steigern, dem Verhalten aktiv entgegenzutreten und ihnen hierbei bestmöglich zu helfen.
- Das Auswärtige Amt wird im Rahmen des Projekts „Chancengleichheit gestalten“ mit dem *Center for Responsible Research (CeRRI)* am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation eine Präventivstrategie zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz erarbeiten.

V. Diversität in der deutschen Außenpolitik

Das Auswärtige Amt setzt sich nicht nur im eigenen Haus, sondern auch in der deutschen Außenpolitik für Diversität und gegen Diskriminierung ein. Dies gehört zur Umsetzung der globalen Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, zu der die Ziele „Geschlechtergleichheit“

und „weniger Ungleichheiten“ gehören, sowie zum Schutz der Menschenrechte für alle. Im Rahmen der vorliegenden Diversitätsstrategie kann dies nur schlaglichtartig dargestellt werden.

1. Behinderung

Universelle Anerkennung der Behindertenrechtskonvention

Deutschland hat im März 2007 als einer der ersten Staaten das VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK) unterzeichnet. Das Auswärtige Amt nimmt die hieraus resultierenden Pflichten zur Berücksichtigung von Menschen mit Behinderung in der humanitären Hilfe (Art. 11) und zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in der internationalen

Zusammenarbeit (Art. 32) sehr ernst. Es setzt sich international für die universelle Anerkennung der VN-BRK ein, z.B. im VN-Menschenrechtsrat in Genf und im 3. Ausschuss der VN-Generalversammlung in New York sowie durch Empfehlungen im Universellen Staatenüberprüfungsverfahren (UPR).

Rechte von Menschen mit Behinderung im EU-Kontext

Mit Unterstützung der Bundesregierung insgesamt und des Auswärtigen Amts wurden unter der EU-Ratspräsidentschaft Portugals Ratsschlussfolgerungen zur EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen angenommen. Sie sollen die Rechte von Menschen mit Behinderung in Europa stärken. Geplant sind unter anderem eine Initiative zur Verbesserung

der sozialen Dienste für Menschen mit Behinderung, ein Europäischer Behindertenausweis für alle EU-Mitgliedstaaten bis 2023 und eine Plattform zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung in den EU-Mitgliedstaaten.

Humanitäre Hilfe

Bei der Umsetzung humanitärer Hilfe in den verschiedenen Krisenkontexten werden unter besonderer Berücksichtigung der Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung Maßnahmen gefördert, die den Zugang zu inklusiver humanitärer Hilfe ermöglichen. Dadurch verbessert das Auswärtige Amt auch das

Wissen und Verständnis zu inklusiver humanitärer Hilfe im humanitären System. Zudem fördert das Auswärtige Amt auch Grundsatzprojekte zum Mainstreaming und der konsequenten Einbindung von Menschen mit Behinderung in allen Aspekten der humanitären Hilfe.



Das Auswärtige Amt fördert beispielsweise Projekte des *Deutschen Caritasverbands* oder von *Handicap International Deutschland* im Rahmen des humanitären Minenräumens, insbesondere im Bereich der Opferfürsorge und Schaffung von angepasster Infrastruktur für Minenopfer (in Form von prothetischer/orthopädischer und physiotherapeutischer Hilfe, psychosozialer Unterstützung, häuslicher Gesundheitsversorgung, spezieller medizinischer Ausrüstung, sozialen Integrationsmaßnahmen, baulicher Anpassung von Häusern, technischer Leitlinien für Behörden), z.B. in Syrien, Jemen, Irak und Kolumbien.
© *Caritas international*

Projekte und bilaterale Zusammenarbeit

Im Rahmen der Förderung von Menschenrechtsprojekten weltweit hat das Auswärtige Amt seit 2013 mehr als 30 Projekte zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderung gefördert, u.a. in Russland, Mosambik und Tadschikistan.



Sankt Petersburg: Besuch der damaligen Generalkonsulin Eltje Aderhold und des damaligen Koordinators für die zwischengesellschaftliche Zusammenarbeit mit Russland Dirk Wiese in der Werkstatt des Heilpädagogischen Zentrums in Pskow (Juli 2019)
© Deutsches Generalkonsulat Sankt Petersburg

Die „Initiative Pskow“ ist ein Kooperationsprojekt der Evangelischen Kirche im Rheinland mit zivilgesellschaftlichen Partner*innen in Pskow und der Regierung Pskow (Stadt und Oblast) für Menschen mit Behinderung. Die Initiative hat erfolgreich dargelegt, dass auch Menschen mit geistigen Behinderungen in ein selbstbestimmtes Leben geführt werden können. Das russische Bildungsministerium hat das Heilpädagogische Zentrum als föderales Referenzprojekt anerkannt. Das Generalkonsulat in Sankt Petersburg unterstützt diese auf ganz Russland ausstrahlenden Bemühungen für einen Paradigmenwechsel im Umgang der Gesellschaft mit Menschen mit Behinderung kontinuierlich.

Am 23. März 2021 zeichnete Generalkonsul Stefano Weinberger die beiden russischen Initiator*innen Swetlana Andrejewa und Andrej Zarjow mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland aus.

Auch die deutschen Auslandsvertretungen fördern im Rahmen ihrer Projektarbeit Maßnahmen, die Menschen mit Behinderung zugutekommen.



Mitglieder eines inklusiven Tischtennisvereins, den die Botschaft Sarajewo im Rahmen des Jahres des Behindertensportes 2017 unterstützt hat. © Deutsche Botschaft Sarajewo

Deutsche Auslandsschulen

Seit 2014 erhalten die Deutschen Auslandsschulen vom Auswärtigen Amt eine zusätzliche finanzielle Förderung bei Vorlage eines Inklusionskonzepts bzw. regelmäßiger Fortschrittsberichte. Im Haushaltsjahr 2019 betrug diese Förderung 1,45 Mio. €. Einige Deutsche Auslandsschulen

(z.B. die Deutschen Schulen in Managua/Nicaragua und Barcelona/Spainien) wurden im Rahmen des Inklusionspreises des Auswärtigen Amts für inklusive Unterrichts- und Schulkonzepte ausgezeichnet.



2017 wurde die Deutsche Schule Barcelona für die systematische Erfassung der Lernvoraussetzungen der Schüler*innen und Entwicklung individuell zugeschnittener Förderpläne sowie die Erarbeitung eines Leitfadens für inklusives Arbeiten durch Lehrkräfte, Eltern und Schüler*innen mit dem 1. Preis für Inklusion ausgezeichnet.
© Dirk Enters/ZfA

Ananias Shikongo, seit der Kindheit erblindet, namibischer Läufer und paralympischer Athlet, beim Besuch der Deutschen Höheren Privatschule Windhoek (DHPS) im Dezember 2016. — Das jüngste Inklusionsprojekt der DHPS war die Teilnahme an den Special Olympics World Winter Games im März 2017. Vier Jugendliche von der DHPS ohne Behinderung traten in einem paralympischen Team mehrerer Windhoek Schulen in Österreich an und belegten beim Hallenhockey den dritten Platz. „Wir sind stolz auf die Kooperation mit den Athleten der Special Olympics und dankbar, ein Teil dieses Projekts zu sein“, so Schulleiterin Eichholz.
© DHPS Windhoek



Internationale Sportförderung

Im Bereich der internationalen Sportförderung unterstützt das Auswärtige Amt regelmäßig Maßnahmen, die Menschen mit Behinderung Teilhabe im Sport ermöglichen. Unterstützung gibt es zum Beispiel im Parakraftsport: Hier werden über Projekte nicht nur

regionale Wettkampfrichter*innen ausgebildet, sondern nach enger Zusammenarbeit mit den Nationalen Paralympischen Komitees auch kleinere nationale Maßnahmen unterstützt.



Vom 14. bis 21. März 2019 fanden die internationalen Special Olympics World Summer Games für Menschen mit geistiger Behinderung in Abu Dhabi – erstmalig in einem arabischen Land – statt. Deutschland war mit der größten europäischen und einer der weltweit größten Delegationen vertreten, zudem reisten hochrangige Gäste aus Politik und Wirtschaft an. Bereits anlässlich der vom 14. bis 23. März 2018 stattfindenden Regionalspiele (MENA Special Olympics Regional Games) rückte die Regierung der Vereinigten Arabischen Emirate das Thema „Inklusion“ verstärkt in den öffentlichen Fokus.

Die deutsche Botschaft in Abu Dhabi richtete einen Empfang für das deutsche Team aus, der hochrangig besucht war, da Deutschland auch Ausrichter der Folgespiele 2023 ist. Die Deutsche Schule Abu Dhabi veranstaltete einen Adopt-a-Nation-Eingewöhnungstag mit Sportwettbewerben. Zuvor hatte der damalige Botschafter Götz Lingenthal bereits Besuch von Mitgliedern eines Behindertenzentrums erhalten (2018). © Botschaft Abu Dhabi

Im Kundenverkehr

Seit 2021 können sich gehörlose Menschen vom Auswärtigen Amt [Auskünfte in Gebärdensprache](#) erteilen lassen.

Das Auswärtige Amt strebt an, alle digitalen Inhalte barrierefrei zur Verfügung zu stellen. Wichtige Web-Inhalte bietet es in leichter Sprache an.

Die Pass- und Visastellen an den Auslandsvertretungen werden sukzessive baulich barrierefrei gestaltet. Für Pforten- und Sicherheitspersonal an den Auslandsvertretungen wurde eine Handreichung für den Umgang mit Besucher*innen mit Behinderung erarbeitet.

2. Geschlecht

Frauen stellen die Hälfte der Bevölkerung. Ein besonderer Schwerpunkt der Maßnahmen des Auswärtigen Amtes zur Förderung von Diversität liegt daher auf der Stärkung von Frauenrechten, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung.

Frauen, Frieden und Sicherheit

Menschenrechte, Frieden und Sicherheit sowie nachhaltige Entwicklung weltweit sind zentrale Anliegen der deutschen Außen-, Sicherheits-, Entwicklungs- und Gleichstellungspolitik sowie der humanitären Hilfe. Die Umsetzung und Förderung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ (Women, Peace and Security – WPS) des VN-Sicherheitsrates ist eine Priorität der Bundesregierung. Sie dient der Förderung und Umsetzung der Menschenrechte von Frauen und dem Erlangen von Geschlechtergerechtigkeit, um zum Aufbau friedlicher und stabiler

Gesellschaften beizutragen. Der dritte Aktionsplan zu „Frauen, Frieden und Sicherheit (2021-2024)“ legt dar, wie die Bundesregierung eine Geschlechterperspektive in ihre weltweite Arbeit für Frieden und Sicherheit integrieren, die Menschenrechte von Frauen und Mädchen in fragilen, Konflikt- und Postkonfliktstaaten schützen und ihre Teilhabe an der Krisenprävention, Konfliktbewältigung, Friedensförderung und beim Wiederaufbau fördern wird.



„Wenn nur ein Teil der Bevölkerung an einem Friedensprozess beteiligt ist, wird nur ein Teil der Bevölkerung vom Frieden profitieren.“ So brachte Friedensnobelpreisträgerin Nadia Murad das zentrale Anliegen der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“, nämlich die gleichwertige Beteiligung von Frauen bei der Prävention und Beilegung von Konflikten und der Friedenskonsolidierung, auf den Punkt, als sie gemeinsam mit Außenminister Maas am 07. Mai 2021 das Kolleg „Frauen, Frieden und Sicherheit“ der Akademie Auswärtiger Dienst in Berlin-Tegel eröffnete.
© Florian Gaertner/photothek

Die Strategie der Bundesregierung hat sechs Schwerpunktbereiche: Die vier Schwerpunkte „Krisenprävention“, „Teilhabe“, „Schutz und Unterstützung“ sowie „Humanitäre Hilfe und Wiederaufbau“ orientieren sich an den Hauptthemen der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“. Der fünfte Schwerpunkt fördert die effektive, koordinierte und systematische Verankerung des Themas auf internationaler, regionaler und bilateraler Ebene. Der Schwerpunkt „Institutionelle Verankerung und Kapazitäten stärken“ dient maßgeblich der stärkeren Verankerung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ in der Struktur, den Fortbildungsmaßnahmen und der

Arbeit der Bundesregierung. Eine wichtige Maßnahme zur Umsetzung von „Frauen, Frieden und Sicherheit“ durch die Bundesregierung ist die Einführung von Ansprechpersonen an rund 50 Auslandsvertretungen in Krisen- und multilateralen Kontexten.

Mit der Umsetzung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ wird Geschlechtergerechtigkeit in fragilen Gesellschaften gefördert. Ein höheres Maß an Geschlechtergerechtigkeit in Friedensprozessen führt zu einer gerechteren und nachhaltigeren Nachkriegsordnung und umfassenderer Sicherheit.

Krisenengagement

Für ein systematisches Gender-Mainstreaming im Krisenengagement entwickelt das Auswärtige Amt derzeit eine Strategie in den Bereichen Krisenfrüherkennung und strategische Vorausschau, humanitäre Hilfe, Krisenprävention, Stabilisierung und Friedenskonsolidierung sowie Evaluierung.

Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung eines solchen Gender-Mainstreaming ist die Einführung von Markersystemen für Geschlechtergerechtigkeit, die etwa bereits in der humanitären Hilfe durch den GAD (Gender-Age-Disability) Marker, der bei allen Förderanträgen verpflichtend ist, umgesetzt wird. Auch im Förderbereich Krisenprävention, Stabilisierung und Friedenskonsolidierung enthalten die Anträge verpflichtende Angaben zu Genderaspekten, die mithilfe eines Kennzeichnungssystems erfasst werden.

Seit 2019 fördert das Auswärtige Amt den Women’s Peace and Humanitarian Fund, ein einzigartiges Finanzierungsinstrument zur Unterstützung lokaler Frauenorganisationen in Krisengebieten. Schwerpunkte der Förderung sind die Beteiligung von Frauen an Friedensprozessen sowie aktuell die Bekämpfung der Folgen der COVID-19-Pandemie.

Zudem vertritt das Auswärtige Amt Deutschland im „Pakt zu „Frauen, Frieden und Sicherheit“ und Humanitärem Handeln“. Der Pakt soll die Umsetzung bestehender Vorgaben der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ – auch im Hinblick auf Humanitäre Hilfe – vorantreiben und die Koordinierung stärken.

Darüber hinaus hat das AA eine regelmäßige interne Fortbildung zu Gender-Mainstreaming im Krisenengagement konzipiert, die Kompetenzen in der Projektarbeit und

zu spezifischen Genderaspekten in der humanitären Hilfe, Krisenprävention, Stabilisierung und Friedenskonsolidierung aufbaut.

Geschlechtsspezifische Rollen, Bedürfnisse sowie Benachteiligung und Diskriminierung und deren Wechselwirkung in Konflikten werden auch bei der

Krisenfrüherkennung und der Strategischen Vorausschau besonders betrachtet. So fließen thematische Indikatoren und Faktoren zu Gender in interaktive Visualisierungen und Analysen des Projekts PREVIEW des Auswärtigen Amtes ein und sind Bestandteil von sowohl quantitativen Modellen der Krisenfrüherkennung als auch von qualitativen Analysen.

Frauen in internationalen Friedenseinsätzen

Auch in internationalen Friedenseinsätzen legt die Bundesregierung Wert auf Geschlechtergerechtigkeit. Aktuell sind 40% der zivilen Expert*innen, die im Auftrag des Auswärtigen Amtes über das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) in Missionen der EU, der OSZE, der Vereinten Nationen und weitere Organisationen entsandt werden, weiblich. Um die zivilen Expert*innen

für das Thema zu sensibilisieren, sind Gender-Module fester Bestandteil der Vorbereitung. Darüber hinaus bieten praktische Anleitungen konkrete Hilfestellung für die Berücksichtigung der Belange und Interessen von Frauen und Mädchen in der Arbeit der zivilen Expert*innen in den Missionen.

Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik der EU (GSVP)

Deutschland unterstützt das im „Pakt für die zivile Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik der EU (GSVP)“ festgelegte Ziel, den Frauenanteil des internationalen Personals in GSVP-Missionen auf allen Ebenen aktiv zu erhöhen. Gezielte Fördermaßnahmen des Bundesministeriums des Innern und des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) für deutsche Polizistinnen und zivile Expertinnen in internationalen Friedensmissionen leisten dafür einen konkreten Beitrag. Ein wichtiges Signal war im Januar 2021 die Ernennung

der Berliner Polizeibeamtin Antje Pittelkau zur ersten deutschen Leiterin einer GSVP-Mission (EUCAP Sahel Niger). Das im September 2020 von Außenminister Maas in Berlin eröffnete Europäische Kompetenzzentrum für Ziviles Krisenmanagement verfolgt Gender-Mainstreaming und die Erhöhung der Beteiligung von Frauen in der GSVP als einen Arbeitsschwerpunkt und hat dazu das erste Mentoringprogramm für Frauen in GSVP-Missionen ins Leben gerufen, das sich bereits großer Beliebtheit erfreut.

EU-Ratspräsidentschaft

Im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2020 hat die Bundesregierung in der Gleichstellungspolitik entschlossen das Ziel verfolgt, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in allen Bereichen unserer Gesellschaft zu erreichen. Auf Grundlage der gemeinsam mit den Trio-Partnern Portugal und Slowenien verfassten Erklärung zur Geschlechtergleichstellung wird Deutschland die Initiativen kontinuierlich voranbringen, auch über die deutsche EU-Ratspräsidentschaft hinaus.

In Ratsschlussfolgerungen zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (gender pay gap) hat Deutschland Verbesserungen in Bezug auf die Bewertung und Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit in den Blick genommen, der ersten -Strategie der Europäischen Kommission und Intersektionalität mit einer internationalen Konferenz

mehr Sichtbarkeit verliehen und Schlussfolgerungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbereich verabschiedet. Damit wird ihre Bedeutung als Schlüssel für die Stärkung kultureller Vielfalt in der EU betont.

Mit der Einrichtung einer europaweiten Hilfetelefonnummer sollen Frauen, gerade in Pandemiezeiten, besser gegen Gewalt geschützt werden. Deutschland hat sich für die Ratifikation der Istanbul-Konvention durch alle Mitgliedstaaten eingesetzt und die Kommission in ihren Anstrengungen für einen EU-Beitritt unterstützt. Mit Präsidentschaftsschlussfolgerungen zum dritten Gender-Aktionsplan der Kommission wird die Rolle von Frauen im auswärtigen Handeln der EU gewürdigt. Deutschland hat die Arbeiten an der Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma vorangebracht.

Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik

Kulturelle Teilhabe und Zugang zu Bildung sind wesentliche Voraussetzungen für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Frauen. *Die Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik (AKBP)* ist ein ideales Instrument, um die Perspektiven verschiedener Gesellschaften auch in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung abzugleichen, Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaften miteinander zu vernetzen und Diskursräume zu eröffnen.

Das erfordert auch innerhalb der Strukturen der *Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik* eine Denkweise, die Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in allen Bereichen befördert. Deshalb hat das Auswärtige Amt über Zielvereinbarungen und Rahmenverträge dieses Thema in den Mittlerstrukturen verankert. Das Institut für Auslandsbeziehungen (IfA) hat in seinem Rahmenvertrag 2014 die Festlegung der entsprechenden Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) in der jeweils geltenden Fassung beschlossen. Mit dem Goethe-Institut

ist das Ziel ausgewogener Geschlechterverhältnisse für die Periode 2019-2022 vereinbart, einschließlich in Führungspositionen und Gremien. Der Deutsche Akademische Auslandsdienst (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung haben sich in ihren Zielvereinbarungen mit dem Auswärtigen Amt verpflichtet, eine Teilnahme von mindestens 30% Frauen (Rednerinnen und Teilnehmerinnen) bei vom Auswärtigen Amt finanzierten Konferenzen und Veranstaltungen anzustreben. Die erfolgreiche Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der Förderung des DAAD zeigt sich daran, dass der Frauenanteil aller Geförderten des DAAD bei 51% liegt. Auch die Alexander von Humboldt-Stiftung hat familienunterstützende Leistungen ausgebaut. Um den Frauenanteil an den Stipendiat*innen (ca. 30%) und an den Preisträger*innen (ca. 15%) zu steigern, plant die Alexander von Humboldt-Stiftung im Rahmen ihrer neuen Gender-Strategie eine Studie, die die Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen zum Ziel hat.



Monika Staab, eine Pionierin des Frauenfußballs, war von Oktober 2018 bis 2020 in Gambia tätig, um dort in enger Zusammenarbeit mit der Gambia Football Federation den Frauenfußball zu unterstützen. Das Fußball-Projekt in Gambia stand unter der Schirmherrschaft von Staatsministerin Michelle Müntefering.
© Deutscher Olympischer Sportbund

Unabhängig von strukturellen Fragen eignen sich viele Bereiche der *Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik* auch inhaltlich dazu, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu befördern. Exemplarisch sei hier der Bereich der internationalen Sportförderung genannt: Hier ist Teilhabe von Mädchen und jungen Frauen im Sport vielerorts alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Über das gemeinsame Erleben, gemeinsame Erfolge kann Frauen und Mädchen Selbstvertrauen vermittelt werden. Gleichzeitig wirken Erfolge wie der (durch die internationale Sportförderung unterstützte) Gewinn des Arab U17 Women's Cup durch die libanesische Mädchen-Fußballnationalmannschaft auch stark in die jeweiligen Gesellschaften hinein. Dabei ist wichtig, die Projekte langfristig anzulegen,

damit Strukturen und Denkweisen sich nachhaltig ändern können. Im Langzeitprojekt im Frauenfußball in Gambia (2018 – 2020) z.B. unterstützte das Auswärtige Amt die Stärkung von Breitensportstrukturen für Mädchen und junge Frauen. Die renommierte Fußballerin und Trainerin Monika Staab platzierte die Themen nicht nur beim gambischen Fußballverband, indem sie Trainerinnen und Schiedsrichterinnen ausbildete, sondern führte auch regelmäßige Maßnahmen an Schulen im ganzen Land durch.

Diese Beispiele zeigen exemplarisch, wie nachhaltig *Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik* gerade beim Thema Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in die Gesellschaften hineinwirken kann.

Die Arbeit vor Ort

Netzwerkarbeit weltweit ist eines der wirksamsten Instrumente, um auf Dauer das Ziel der Gleichstellung voranzutreiben. Besonders für Frauenorganisationen in Krisenregionen ist Vernetzung eine wichtige Maßnahme, um schnell an relevante Informationen zu kommen, von den Erfahrungen anderer in ähnlichen Situationen zu lernen und ein gewisses Maß an Sicherheit durch Öffentlichkeit herzustellen. Neben der Unterstützung für das *African Women Leaders Network* hilft das Auswärtige Amt auch in Lateinamerika Frauen dabei, sich zu vernetzen. Unter der Schirmherrschaft von Außenminister

Maas wurde das Frauennetzwerk *Unidas* (Gemeinsam) von und für Frauen aus Deutschland, Lateinamerika und der Karibik gegründet. Es bringt zivilgesellschaftliche Partnerinnen aus diesen Regionen zusammen, die sich für chancengleiche Gesellschaften einsetzen. Ziel des Netzwerkes ist es, die Teilhabe von Frauen in Politik, Medien, Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft zu stärken und den Austausch zu fördern. Seit der Eröffnungsveranstaltung in Berlin im Mai 2019 hat sich das Netzwerk kontinuierlich vergrößert.



Paneldiskussion zur Stärkung von Frauen und zum Frauennetzwerk *Unidas*
© Florian Gaertner/photothek.net

Auch die deutschen Auslandsvertretungen engagieren sich mit Projekten und Veranstaltungen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit vor Ort.



Der Einladung des stellvertretenden Generalkonsuls Stefan Graf ins Deutsche Generalkonsulat Istanbul folgten zum Weltfrauentag 2019 ca. 100 Gäste – vornehmlich Frauen – aus der türkischen Kunst- und Kulturszene, der Zivilgesellschaft und der diplomatischen Community. Figen Ecer, Koordinatorin für Fremdsprachenausbildung an der Koc Universität und begabte Malerin, stellte während des Empfangs ihre Portraitreihe „Einzigartige Frauen“ aus. Eines ihrer Gemälde mit dem Namen „Bildung für alle“ wurde unter den anwesenden Gästen versteigert. Parallel wurden Spenden gesammelt. Insgesamt kamen an dem Abend rund 900 € zusammen, die für das Frauenhaus „Mor Cati“ gespendet wurden.
© Deutsches Generalkonsulat Istanbul

Menschenrechtsprojekte

Im Rahmen der Förderung von Menschenrechtsprojekten weltweit hat das Auswärtige Amt (Referat OR06) in den Jahren 2013-2019 über 100 Projekte zur Stärkung von Frauenrechten gefördert.

Wirtschaftsdiplomatie

Auch in unserer Wirtschaftsdiplomatie und Außenwirtschaftsförderung achten wir auf angemessene Beteiligung von Frauen aus der Wirtschaft bei Reisen und Veranstaltungen. Beim jährlichen Wirtschaftstag der Botschafterkonferenz haben wir die Teilnahme von Frauen von 12 % (2016) auf über 30 % in den Jahren 2018

und 2019 gesteigert. Wir überlegen gemeinsam mit Unternehmer*innen und entsprechenden Verbänden sowie dem Verein *Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR)*, wie wir in unserer Wirtschaftsdiplomatie Frauen in der Wirtschaft noch stärker fördern können.



Beim Abschlusspanel des Wirtschaftstags der Botschafterkonferenz 2019 gab es – unter Beteiligung der Staatssekretärin des Auswärtigen Amts Antje Leendertse – zum ersten Mal ein „all-women-Panel“ zum Thema Startups und Außen(wirtschafts)politik mit jungen Unternehmensgründerinnen.
© Thomas Köhler/photothek

Schutz von Frauen und Mädchen und Verbot von Diskriminierung nach Geschlecht, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder ethnischer Zugehörigkeit ist auch Maßgabe der VN-Leitprinzipien Wirtschaft und

Menschenrechte, denen sich die Bundesregierung über ihren Nationalen Aktionsplan und seit Juni 2021 auch mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verschrieben hat.

Stärkung von Frauenrechten

Einen Beitrag zur Förderung von Diversität leisten wir im Rahmen der zivilrechtlichen Beratung und Vertragsgestaltung. So haben wir für einen Mustervertrag mit den Vereinten Nationen eine Klausel zu sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung mitgestaltet. Bei Ausschreibungen achten wir darauf, dass Vertragstexte genderneutral formuliert sind.

In ihrer konsularischen Tätigkeit tragen deutsche Auslandsvertretungen zum Schutz von Diversität bei, indem sie etwa im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs das in bestimmten Rechtsordnungen (USA, Südafrika) verankerte Institut der Co-Mutterschaft in das deutsche Recht übersetzen.

Gleichstellung öffentliche Sichtbarkeit verleihen

Wenn Außenminister Maas reist, wird er oft von Sondergästen, d.h. Vertretern aus Bundestag, Wirtschaft und Kultur, begleitet. In diesen Fällen wird auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Delegation geachtet. Gerade in Krisenregionen ist Gleichstellung ein fester Bestandteil der Programmplanung.

Das Auswärtige Amt hat sich 2020 mit seinem öffentlichen Bericht über „Geschlechtergerechtigkeit in der deutschen Außenpolitik und im Auswärtigen Amt“ Selbstverpflichtungen gegeben, um Gleichstellung mehr öffentliche Sichtbarkeit zu verleihen. Dazu gehört u.a. ein Frauenanteil von mindestens 40% bei Veranstaltungen, die wir selbst organisieren, bzw. 30% bei Projekten, die Partner für uns durchführen.

3. Alter

Multilaterales Engagement

Gemeinsam mit den anderen hierfür zuständigen Ressorts der Bundesregierung setzt sich das Auswärtige Amt für die Umsetzung der Ziele des „Madrid International Plan of Action on Ageing“ und dessen Implementierungsstrategie ein und unterstützt außerdem die Arbeit der „UN Economic Commission for Europe Working Group on Ageing“.

Das Auswärtige Amt wird sich auch auf internationaler Ebene – insbesondere im Rahmen der „Open Ended Working Group on Ageing“ in New York – weiter an Diskussionen beteiligen, wie die Menschenrechte Älterer künftig gestärkt werden können.

Zudem setzt Deutschland zur Stärkung der Rechte jüngerer Menschen die hierfür relevanten Menschenrechtsabkommen um, insbesondere die

Kinderrechtskonvention, und engagiert sich bspw. in der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen zu „Kinder in bewaffneten Konflikten“.

Des Weiteren unterstützt Deutschland die Umsetzung der Youth, Peace, Security Resolutionen 2250 sowie 2535 und ermutigt andere Staaten aktiv dazu, die Teilhabe und den Schutz junger Menschen als das wichtige Thema zu behandeln, das es ist.

Seit Ende 2019 setzt Deutschland seine Jugendstrategie um, vor allem um junge Menschen besser an politischen Prozessen zu beteiligen. Darüber hinaus finanziert Deutschland zahlreiche Programme, um die Rolle junger Menschen zu stärken, insbesondere in deren Beziehungen zu lokalen Behörden in Sachen Sicherheit sowie in Friedensprozessen.

Humanitäre Hilfe

In der humanitären Hilfe wird ein besonderes Augenmerk auf Bevölkerungsgruppen wie Kinder und ältere Menschen gelegt, die in humanitären Notlagen besonders vulnerabel sein können. So fördert das Auswärtige Amt das VN Kinderhilfswerk UNICEF und setzt sich für die

besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen weltweit ein. Zudem fördert das Auswärtige Amt Projekte, die spezifisch auf ältere Menschen zugeschnitten sind, z.B. in der Ukraine oder in Äthiopien.

Europäische Kindergarantie

Am 24. März 2021 hat die Europäische Kommission dem Rat einen Vorschlag für die Einführung einer Europäischen Kindergarantie vorgelegt. Das Ziel der Garantie ist es, die soziale Ausgrenzung bedürftiger Kinder zu verhindern und zu bekämpfen. Das Auswärtige Amt

hat die Einführung der Europäischen Kindergarantie unterstützt, die beim Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz am 14. Juni 2021 verabschiedet wurde.

Einsatz für Solidarität zwischen den Generationen im EU-Rahmen

Deutschland hat sich gemeinsam mit seinen Partnern Portugal und Slowenien im Programm der Trio-Präsidentschaft im Rat der Europäischen Union zu besonderer Solidarität zwischen den Generationen bekannt: „In dem Bewusstsein, dass ältere Menschen unverhältnismäßig stark von der COVID-19-Pandemie betroffen waren, werden

wir die Solidarität zwischen den Generationen, das Altern in Würde und einen besseren Schutz der Rechte älterer Menschen und anderer schutzbedürftiger Erwachsener fördern. Wir dürfen nicht zulassen, dass die COVID-19-Pandemie Ungleichheiten und Diskriminierungen gleich welcher Art verstärkt.“

4. Religion und Weltanschauung

Multilaterales Engagement

Das Auswärtige Amt setzt sich in multilateralen Foren gemeinsam mit engen Partner*innen konsequent für die Achtung der Religions- und Weltanschauungsfreiheit weltweit ein. Ende Oktober 2020 hat das Bundeskabinett den 2. Bericht der Bundesregierung zur weltweiten Lage der Religionsfreiheit beschlossen (BT-Drucksache 19/23820). Er legt zentrale Entwicklungen der Religions- und Weltanschauungsfreiheit in 30 ausgewählten Ländern weltweit im Zeitraum 2018/2019 dar. Er behandelt zudem drei thematische Schwerpunkte vertieft: Gesetze gegen Blasphemie und Konversion, Digitale Kommunikation und den Bereich staatlicher Bildungsangebote. Das Engagement der Bundesregierung zur Stärkung der Religions- und Weltanschauungsfreiheit in diesen drei Themenfeldern wird in einem abschließenden Abschnitt aufgezeigt.

Daneben setzt sich das Auswärtige Amt aktiv für gute Beziehungen zu jüdischen Organisationen, gegen Antisemitismus und Antiziganismus (Ressentiments gegen

Sinti und Roma) sowie für Holocaust-Erinnerung ein. Es hat dafür 1994 die Stelle einer/eines Sonderbeauftragten für Beziehungen zu jüdischen Organisationen, Holocaust-Erinnerung, Antisemitismusbekämpfung und internationale Angelegenheiten der Sinti und Roma geschaffen. Unter anderem nimmt die Sonderbeauftragte an den jährlichen Antisemitismus-Konferenzen von ODIHR/OSZE teil.

Im Rahmen der deutschen Präsidentschaft der Internationalen Allianz für Holocaust-Erinnerung (IHRA) von März 2020 bis April 2021 hat DEU einen Konsens der 34 Mitgliedsländer über eine Arbeitsdefinition von Antiziganismus/Anti-Roma Diskriminierung erreicht. Das Bundeskabinett hat sie am 30. März 2021 politisch indossiert. Deutschland hat eine Globale Task Force gegen Holocaust-Verfälschung in der IHRA etabliert und diese hat Empfehlungen zum Umgang damit veröffentlicht. Holocaust-Verfälschung bereitet häufig Antisemitismus den Boden.

Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik

Religionsgemeinschaften sind die größten zivilgesellschaftlichen Gruppen. Im Rahmen der *Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP)* richtet das Auswärtige Amt seit 2015 einen Fokus auf die gesellschaftliche Verantwortung dieser und möchte das konstruktive Potenzial

von Religionsgemeinschaften stärken. Hierzu wurden mehrere Konferenzen, Netzwerkformate, aber auch zivilgesellschaftliche Initiativen wie *Religions for Peace*, die *Stiftung Friedensdialog der Weltreligionen und Zivilgesellschaft* oder die Gemeinschaft Sant'Egidio gefördert.



Fast 1.000 Religionsvertreter*innen aus über 100 Ländern kamen zu der 10. Weltversammlung von *Religions for Peace* im August 2019 zusammen, um eine gemeinsame Agenda zur Übernahme von Verantwortung in der Welt zu verabschieden. Das Referat „Religion und Außenpolitik“ begleitete diese Weltversammlung inhaltlich und organisatorisch. © Stiftung Friedensdialog der Weltreligionen und Zivilgesellschaft

Interreligiöser Dialog zu den wichtigen globalen Themen wie Migration, Frieden, Klimawandel, globale Gesundheit wird als nachhaltiger Beitrag für die Zukunft gefördert. Durch Trainings und Workshops in den Bereichen Mediation, Friedenserziehung und Medienarbeit, und durch verschiedene Gesprächsformate wird die gesellschaftspolitische Verantwortung, in der Religionsgemeinschaften stehen, stärker in den Blick genommen – so wird auch das Netz an außenpolitischen Akteur*innen stetig erweitert.

Bei den eigenen und geförderten Maßnahmen wird darauf geachtet, dass Vertreter*innen unterschiedlichster Religionen – auch Minderheitenreligionen – präsent sind. Wir fördern die Teilnahme von Frauen aus den Religionsgemeinschaften und unterstützen Projekte, die sich mit der Rolle von Frauen befassen. 2020 fand beispielsweise die erste Versammlung zu *Women, Faith and Diplomacy* von *Religions for Peace* in Lindau statt.

Die wichtige Rolle der Kirchen bei der Bewältigung von Konflikten und ihren Folgen wird u.a. auch im Rahmen der Track-2.0-Projekte des Auswärtigen Amtes im Rahmen des Stabilisierungsportfolios berücksichtigt. In einem Pilotprojekt sondiert einer unserer Projektpartner in der Ukraine Möglichkeiten, Brücken zwischen der ukrainisch-orthodoxen und der russisch-orthodoxen Kirche im Donbas zu bauen. Die Kirchen spielen eine wichtige Rolle bei der Aussöhnung und bei der Verteilung humanitärer Hilfe.

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft und Trio-Ratspräsidentschaft

Während der EU-Ratspräsidentschaft haben das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern eine Erklärung des Rates der Europäischen Union vom 2. Dezember 2020 zur durchgängigen Berücksichtigung der Bekämpfung von Antisemitismus in allen Politikbereichen erreicht⁶. Der Rat bringt darin seine Besorgnis über die zunehmende Bedrohung der jüdischen Bevölkerung in Europa und das erneute Auftreten von Verschwörungsmethoden zum Ausdruck. Er betont, dass Antisemitismus verschiedene Formen angenommen hat und mit komplementären politischen Maßnahmen bekämpft werden muss.

Außerdem hat das Auswärtige Amt mit der Europäischen Kommission ein Handbuch zum Umgang mit der IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus veröffentlicht, das in Deutsch und Englisch vorliegt.

Auch im Trio-Programm hat sich Deutschland gemeinsam mit den beiden Vorsitzen aus Portugal und Slowenien verpflichtet, „die Arbeit des Rates zur Verhütung und Bekämpfung von Antisemitismus besser zu koordinieren, insbesondere im Hinblick auf den Austausch bewährter Verfahren“.

AA –Projekt „Words into Action to Address Intolerance“

Im Rahmen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) zielt das Projekt „Turning Words into Action to Address Intolerance (WiA)“ des Büros für Demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) darauf ab, Diskriminierung und Marginalisierung in der OSZE-Region zu bekämpfen und Gleichstellung, soziale Inklusion und den Zusammenhalt von Zivilgesellschaften zu fördern. Das Vorgängerprojekt war von 2016-2019 mit 5 Mio. € über drei Jahre das größte ODIHR-Projekt mit Fokus auf Antisemitismusbekämpfung. Das aktuelle Projekt widmet sich seit 2020 auch der Bekämpfung weiterer Formen von Intoleranz und Diskriminierung. Prioritäten sind die Sicherheitsbelange von Minderheiten, die Bekämpfung von Intoleranz durch Bildungsmaßnahmen und die Vernetzung von zivilgesellschaftlichen Organisationen. 2020 wurde im Rahmen des Projekts etwa ein Sicherheitshandbuch zum Thema Antisemitismusbekämpfung entwickelt. Daran orientiert konzipierte ODIHR zudem Schulungen für Sicherheits- und Justizkräfte dazu, wie jüdische Bürger*innen und jüdische Einrichtungen effektiv geschützt werden können. Das Projekt wird in der gesamten OSZE-Region umgesetzt und seit 2016 von Deutschland mit insgesamt rund 6,5 Mio. € unterstützt.

5. Sexuelle Orientierung und Identität

Menschenrechte gelten für alle Menschen, unabhängig von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Dennoch existieren Diskriminierung und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in allen Gesellschaften. Oft werden sie verstärkt durch andere Formen von Gewalt, Hass und Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund von Ethnizität, Alter, Religion oder Behinderungen. Die Bundesregierung wendet sich

entschieden gegen Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTIQ-Personen und setzt sich für die Realisierung von gleichen Rechten für alle ein. Sie hat am 03.03.2021 das Konzept für die Inklusion von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen für die Auswärtige Politik und Entwicklungszusammenarbeit verabschiedet.

⁶ <https://www.eu2020.de/eu2020-de/aktuelles/pressemitteilungen/rat-der-eu-bekaempfung-antisemitismus-eu2020/2425072>

In Israel unterstützt das AA die Einrichtung eines LSBTIQ Heritage Centers – das erste dieser Art in dem Land – mit 60.000 € im Jahr 2021. Dabei werden 100 Pioniere der israelischen diversen LSBTIQ-Community porträtiert; die dokumentarischen Interviews gehen in den bunten, mutigen und auch schmerzhaften Biografien auf Spurensuche nach Verbindungen zur deutschen und europäischen Emanzipationsgeschichte sexueller Minderheiten. Die Filmporträts werden in Zukunft einen wesentlichen Bestandteil der musealen Selbstvergewisserung der LSBTIQ-Community und ihrer engen Verbindungen nach Deutschland und Europa ausmachen sowie im TLVFest 2022 gezeigt – dem jährlichen LSBTIQ-Filmfestival Tel Avivs.

Multilaterale Zusammenarbeit

Das Auswärtige Amt stimmt sich bei seinem Einsatz für die Menschenrechte von LSBTIQ-Personen eng mit internationalen Partnern ab. Seit 2016 gehört Deutschland der LSBTIQ-Kerngruppe der Vereinten Nationen an. Im selben Jahr wurde Deutschland Gründungsmitglied der *Equal Rights Coalition*, die sich weltweit für das Thema einsetzt. Zudem gehört Deutschland dem *Global Equality Fund* an. Dieser Fonds unterstützt weltweit Projekte für die Menschenrechte von LSBTIQ-Personen.



Pride in Amsterdam 2017, an der Kolleg*innen des Auswärtigen Amtes zusammen mit Vertreter*innen anderer Mitgliedstaaten der *Equal Rights Coalition* unter deren Banner teilgenommen haben. © Auswärtiges Amt

Zusammenarbeit auf EU-Ebene

Die EU hat im Juni 2013 die Leitlinien zur Förderung und zum Schutz der Ausübung aller Menschenrechte durch Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender- und Intersexuelle Personen verabschiedet. Diese stellen die Grundlage für das Handeln der EU und der EU-Mitgliedstaaten zum Schutz der Menschenrechte von LSBTIQ-Personen in Drittstaaten dar. Auf der Grundlage dieser Leitlinien

reagiert die EU auf Verletzungen der Menschenrechte von LSBTIQ-Personen. Im Vordergrund stehen Maßnahmen zur Entkriminalisierung und gegen die Diskriminierung von LSBTIQ-Personen sowie zum Schutz und zur Unterstützung von Menschenrechtsverteidigern, die sich für LSBTIQ-Rechte einsetzen.

Das Auswärtige Amt unterstützt die Umsetzung der am 12.11.2020 von der Europäischen Kommission vorgelegten Strategie zur Gleichstellung von LSBTIQ-Personen 2020-2025. Gleichheit und Nichtdiskriminierung sind zentrale Werte und Grundrechte, die in den Verträgen und in der *Charta der Grundrechte der EU* verankert sind. Wenngleich in der EU in den letzten Jahren Fortschritte bei der Gleichstellung von LSBTIQ erzielt wurden, werden LSBTIQ-Personen nach wie vor diskriminiert. Die Strategie sieht eine Reihe gezielter Maßnahmen vor, die folgende vier Säulen betreffen: Bekämpfung von Diskriminierung, Gewährleistung von Sicherheit, Aufbau inklusiver Gesellschaften und die Führungsrolle der EU bei der Forderung nach Gleichstellung von LSBTIQ in der ganzen Welt. Am 17.5.2021, dem Internationalen Tag gegen Homophobie,

hat das Auswärtige Amt gemeinsam mit 13 Mitgliedstaaten der EU eine Erklärung zum Schutz von LSBTIQ-Personen in der EU veröffentlicht – als Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie.

Deutschland hat sich auch im Rahmen seiner Trio-Präsidentschaft des Rates der EU gemeinsam mit seinen Partnern Portugal und Slowenien dazu verpflichtet, sich „für die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung und der Rechte der Geschlechter und von LGBTQIA+, die Förderung der kulturellen Vielfalt, die Schaffung von Chancengleichheit für alle, die Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung, einschließlich Hassverbrechen, und die Bekämpfung häuslicher Gewalt“ zu engagieren.

Projekte und bilaterale Zusammenarbeit

Gerade in Ländern, in denen die Lage für LSBTIQ-Personen prekär ist, setzt sich das Auswärtige Amt für Betroffene ein. In der bilateralen Zusammenarbeit hat das Auswärtige Amt eine Vielzahl an Projekten zur Verbesserung der Menschenrechtssituation von LSBTIQ-Personen gefördert. 2019 und 2020 förderte das

Auswärtige Amt zahlreiche Projekte lokaler Partner zu dem Thema, unter anderem in Albanien, Benin, Elfenbeinküste, Nordmazedonien, Namibia, Neuseeland, Nicaragua, Russland, Sambia, Serbien, Tunesien, Türkei, Ukraine und Ungarn. Im Jahr 2021 werden weltweit Projekte mit einem geplanten Gesamtvolumen von über 800.000 € umgesetzt.



Werbeplakate für Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte in der Ukraine zum Schutz von LSBTIQ-Kindern vor Mobbing und für ein sichereres, respektvolles Lernfeld in Schulen — Deutschland fördert durch seine Menschenrechtsprojekte in der Ukraine unter anderem ein von der Elternorganisation „TERGO“ ins Leben gerufenes Projekt, das Lehrer*innen an ukrainischen Schulen für die besonderen Bedürfnisse von homosexuellen Schüler*innen sensibilisieren soll. © TERGO

Ein besonders öffentlichkeitswirksames Projekt war die Förderung des Films „Parada“, der Angriffe auf die sogenannte Pride Parade (Demonstrationen für Rechte von LSBTIQ-Personen) thematisierte. Der Film des serbischen Regisseurs Srdjan Dragojevic wurde in Serbien, Montenegro und Kroatien gedreht. Er erhielt 2012 auf der

Berlinale den renommierten Panorama Publikumspreis. Er setzte in Südosteuropa eine wichtige Diskussion in Gang, die zu einem allmählichen Wechsel des gesellschaftlichen Klimas führte. Mittlerweile finden in Belgrad jährlich erfolgreiche Pride Parades statt, regelmäßig mit Beteiligung des Auswärtigen Amts.

6. Ethnische Herkunft und Nationalität

Internationale Zusammenarbeit zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus

Deutschland engagiert sich in internationalen Foren für die Bekämpfung von Rassismus, indem wir im engen Austausch mit Partnern das Thema auf die Agenda setzen, so z.B. durch eine Reihe Runder Tische zu strukturellem Rassismus im April 2020 in New York. Das Follow-up ist für Herbst 2021 geplant.

EU-Aktionsplan gegen Rassismus

Die Europäische Kommission legte am 18.09.2020 einen ehrgeizigen EU-Aktionsplan gegen Rassismus für die nächsten Jahre vor, der unter anderem eine bessere Durchsetzung des bestehenden Rechtsrahmens vorsieht. Der vorgelegte Plan will zudem den Kampf der EU gegen Rassismus sichtbarer machen, etwa mit der Ernennung eines EU-Antirassismuskordinators oder

einer EU-Antirassismuskordinators (seit dem 17.5.21 Michaela Moua), der angekündigten Auszeichnung einer „Europäischen Hauptstadt für Inklusion und Vielfalt“ sowie der Ausrichtung eines Gipfels gegen Rassismus. Das Auswärtige Amt unterstützt die Umsetzung des Aktionsplans in den EU-Mitgliedstaaten.

Schutz von Minderheiten

Die Sinti und Roma bilden die größte ethnische Minderheit in Europa. Zugleich sind sie vielerorts Diskriminierung und Anfeindungen ausgesetzt. Das Auswärtige Amt setzt sich für die Rechte der Sinti und Roma ein und unterstützt Projekte mit dem Ziel, die Erinnerung an den Völkermord an den Sinti und Roma zu fördern, ihren Belangen mehr Sichtbarkeit zu verleihen und Vorurteile in der Mehrheitsbevölkerung abzubauen. Ein Beispiel dafür ist das auf Initiative des Europarats gegründete *European Roma Institute for Arts and Culture (ERIAN)* mit Sitz in Berlin. ERIAC wird seit seiner Gründung 2017 vom Europarat, den Open Society Foundations und dem Auswärtigen Amt gefördert.



Mit Unterstützung der Botschaft Kiew dokumentiert die ukrainische Foto-Künstlerin Yevgenia Belorusets das Leben einer Roma-Gemeinschaft in Toretsk, der „letzten Stadt“ vor der Kontaktlinie, wo die ukrainische Armee pro-russischen Separatisten gegenübersteht. Die aus Horliwka geflohene ehemalige Gerichtsassistentin und Roma Kristina Belous hat hier eine Menschenrechtsorganisation gegründet und setzt sich für das Recht auf Bildung ein – und hilft Roma bei der Beantragung offizieller Dokumente. © Yevgenia Belorusets

Während des deutschen Vorsitzes im Ministerkomitee des Europarats von November 2020 bis Mai 2021 bildeten die Rechte der Sinti und Roma eines unserer Schwerpunktthemen. Das Auswärtige Amt arbeitete dabei eng mit ERIAC zusammen. Gemeinsam wurden dazu verschiedene kulturelle und politische Veranstaltungen in Berlin,

Straßburg und an deutschen Auslandsvertretungen in den Mitgliedstaaten des Europarats organisiert. Besonders erfreulich war hierbei die dynamische Mitwirkung von Jugendvertreter*innen an einer paneuropäischen, dreitägigen Online-Konferenz anlässlich des Internationalen Tags der Roma am 8. April.



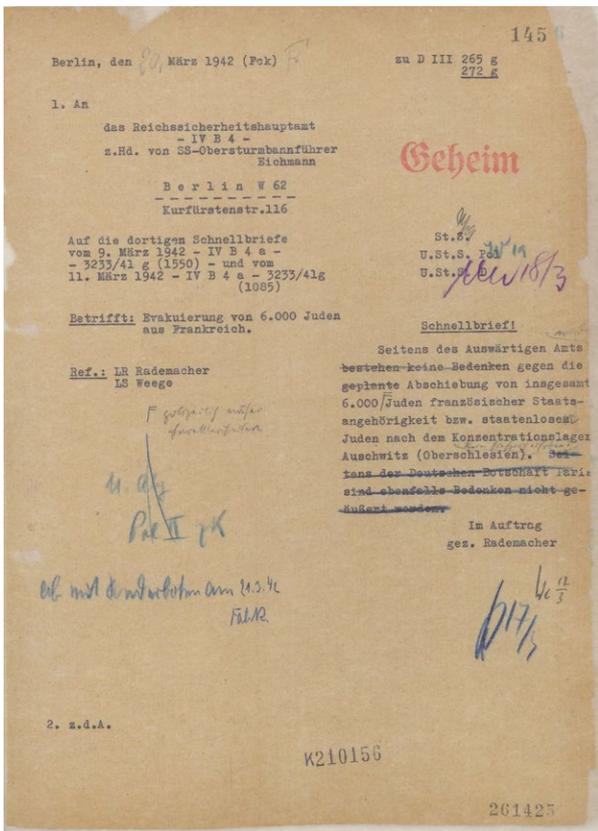
Im Mai 2021 eröffnete ERIAC außerdem in feierlicher Zeremonie im Beisein u.a. des Staatspräsidenten Aleksandar Vučić und von Botschafter Thomas Schieb ein Büro und Ausstellungsräume in Belgrad. Zur Eröffnung wird die Ausstellung zeitgenössischer Kunst „Roma Resistance and Resilience“ gezeigt. © ERIAC Serbia



© ERIAC Serbia

Weiterhin setzte sich das Auswärtige Amt im Rahmen der Präsidentschaft in der Internationalen Allianz zum Holocaustgedenken (IHRA) von März 2020 bis März 2021

für die Annahme einer rechtlich nicht bindenden Arbeitsdefinition von Antiziganismus ein, die am 31. März 2021 von der Bundesregierung indossiert wurde.



Im Rahmen des Gedenkjahrs „150 Jahre Auswärtiges Amt“ fand gemeinsam mit der Organisation FASPE (Fellowships at Auschwitz for the Study of Professional Ethics) ein Workshop für eine laufbahnübergreifende Gruppe von Anwärt*innen statt, die in einem interaktiven Format Fragen ethischer Führungskompetenz anhand von moralischen Entscheidungs- und Konfliktsituationen aus der NS-Zeit diskutierten. © Politisches Archiv des Auswärtigen Amts

7. Soziale Herkunft

Berücksichtigung bei der Teilnehmerauswahl für Veranstaltungen

Bei Veranstaltungen im Auswärtigen Amt wird darauf geachtet, dass die teilnehmenden Bürger*innen nicht nur hinsichtlich ihrer geographischen, sondern auch hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft divers und repräsentativ sind.



Im Rahmen der Konferenz „2020 Shaping the Future of Europe together“ fand eine Europawerkstatt mit verschiedenen Workshops statt, an denen Bürger*innen aus Frankreich, Polen und Deutschland teilnahmen. Bei der Auswahl wurde u.a. auf die soziale Herkunft geachtet, um zu gewährleisten, dass jede Bevölkerungsgruppe zu Wort kommt. © Janine Schmitz/photothek

Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik

Im Bereich der *Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik* werden bei allen Mittlerorganisationen allgemein die Bemühungen ausgebaut, die soziale Herkunft als wesentliches Diversitätskriterium in die entsprechenden Strategien einzubauen.

Bilaterale Zusammenarbeit und Projektarbeit vor Ort

Auch die deutschen Auslandsvertretungen leisten einen Beitrag vor Ort, indem sie Projekte zur Förderung sozialer Inklusion fördern.



Mit dem Vorhaben „Förderung der Berufsausbildung im Bereich Green Economy“ in der Republik Moldau unterstützt Deutschland den Auf- und Ausbau der dualen Ausbildung als Bestandteil der beruflichen Erstausbildung in der Republik Moldau. Das Vorhaben fördert die Einbindung von Gruppen von Jugendlichen diverser sozialer Herkunft in die Projektmaßnahmen. Im Zusammenspiel mit den Partnerorganisationen wird in der Zusammenstellung der Zielgruppen Jugendlichen mit sozial vulnerablem Hintergrund ein besonderes Augenmerk geschenkt. Im Herbst 2019 und im Frühjahr 2020 fanden zwei Camps unter dem Motto „Entdecke Deine Berufung“ statt. Die Zielgruppe umfasste 60 Jugendliche diverser sozialer Herkunft aus den Rayons Orhei und Hîncești. © Botschaft Chisinau: Bild einer Ausbildungsmesse

8. Querschnittsmaßnahmen

Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik

Durch Zielvereinbarungen mit den Mittlerorganisationen sichert das Auswärtige Amt ab, dass in diesen eigene Diversitätsstrategien erarbeitet werden. Hierzu zählt zum Beispiel auch die Abschaffung der Voraussetzung, dass nur deutsche Staatsangehörige als Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts entsandt werden dürfen.

Die vom Auswärtigen Amt finanzierten Freiwilligenprogramme „kulturweit“ und „naturweit“ der Deutschen UNESCO-Kommission richten die Ansprache interessierter Bewerber*innen und die Auswahl geeigneter Einsatzstellen im Ausland bereits heute an den Bedürfnissen und Erwartungen einer vielfältigen, multikulturellen und sozial diversen Gesellschaft aus und werden dieses Bemühen in Zukunft noch systematisch verstärken.

Humanitäre Hilfe

Inklusion und Teilhabe sind insbesondere in der deutschen humanitären Hilfe ein wichtiges Thema. Mit spezifischen Vorgaben für Projektpartner (sog. Gender-Age-Disability Marker) misst und steuert das Auswärtige Amt, dass die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen, Jungen und Männern, älteren Menschen und Menschen

mit Behinderung in der humanitären Hilfe berücksichtigt und diese auch aktiv in die Planung und Umsetzung geförderter Projektpartner eingebunden sind.

Ministerreisen, Panels und Veranstaltungen

Bei Auslandsreisen der Leitung des Auswärtigen Amtes nehmen wir in die Programmplanung grundsätzlich Gespräche mit der Zivilgesellschaft auf und achten bei der Auswahl der Gesprächspartner*innen auf Diversität. Panels besetzen wir repräsentativ. Auch bei Veranstaltungen wird auf die Ausgewogenheit der

Teilnehmenden geachtet. Unter anderem durch Nutzung des WoX Networks (Women Expert Network) soll die Zielquote für Frauen von mindestens 30% bei Panels und Teilnehmenden von Konferenzen und 40% bei eigenen Veranstaltungen erreicht werden.

Schutz der „Schwachen“

Deutschland unterstützt Internationale Gerichtshöfe, wie insbesondere den Internationalen Strafgerichtshof und die Sondergerichtshöfe bzw. Mechanismen für das ehemalige Jugoslawien, Ruanda, Libanon und Kosovo sowie Kambodscha und Sierra Leone. Hinzu kommen die Mechanismen der Vereinten Nationen, die Beweise zu Gräueltaten in Syrien, Myanmar und des sogenannten Islamischen Staats in Irak sammeln und sichern. Diese

Unterstützung beinhaltet finanzielle Mittel, die Entsendung von deutschem Personal und auch politische Unterstützung bei etwaigen Angriffen. Unser Anliegen ist es, Straflosigkeit zu verhindern. Mit unserem Einsatz tragen wir darüber hinaus dazu bei, dass die Schwächeren vor Machtmissbrauch durch die Mächtigen geschützt werden.

Kommunikation

Da Sichtbarkeit ein Schlüssel für Vielfalt und Gleichstellung ist, achtet das Auswärtige Amt auch in der Kommunikation darauf, Vielfalt abzubilden und zu fördern. Geschlechtergerechte Sprache, Barrierefreiheit sowie Repräsentation gehören zu den einschlägigen Elementen.

VI. Ausblick

— Viele Schritte ist das Auswärtige Amt bereits gegangen, um Diversität in der deutschen Außenpolitik zu fördern, weitere sollen folgen.

Für ein systematisches Gender-Mainstreaming im Krisenengagement entwickelt das Auswärtige Amt derzeit eine Strategie in den Bereichen Krisenfrüherkennung und strategische Vorausschau, humanitäre Hilfe, Krisenprävention, Stabilisierung und Friedenskonsolidierung sowie Evaluierung.

Für die *Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik* (AKBP) wird durch das *Deutsche Institut für Migrations- und Integrationsforschung* (DeZIM) eine Studie durchgeführt, die ausgrenzende und ausschließende Mechanismen und Strukturen in der *Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik*

identifizieren und Wege aufzeigen soll, wie diese geändert bzw. abgeschafft werden können. Ziel ist eine Diversitätsstrategie für die *Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik*.

Damit ergänzt das Auswärtige Amt sein Engagement um weitere wichtige Mosaiksteine. Der Einsatz für Diversität ist untrennbar verknüpft mit dem Engagement der deutschen Außenpolitik für die Stärkung von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechten. Die Förderung dieser Prinzipien liegt auch im außenpolitischen Interesse Deutschlands. Frieden, Sicherheit, Stabilität und nachhaltige Entwicklung kann es langfristig nur dort geben, wo demokratische und rechtsstaatliche Grundsätze gelten und Menschenrechte respektiert werden. Das Auswärtige Amt wird sich daher auch zukünftig mit Nachdruck für Diversität und den Schutz der Menschenrechte einsetzen.

Anhang I:
Die Charta der Vielfalt



Der damalige Außenminister Frank-Walter Steinmeier unterschreibt die *Charta der Vielfalt*
 © picture alliance/Bildagentur-online/Schoening

— Diversity als Chance – Die *Charta der Vielfalt* für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner*innen bzw. Bürger*innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der *Charta der Vielfalt* in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir:

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte und Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.

Anhang II:
Presseerklärung der Charta der
Vielfalt zu Sozialer Herkunft

— [Presseerklärung](#) der *Charta der Vielfalt* vom 19.02.2021 zu „Sozialer Herkunft“:

Der „Stallgeruch“ kann über Karriere entscheiden:

Der *Charta der Vielfalt e.V.* ruft soziale Herkunft als siebte Vielfaltsdimension aus

- Gleiche Anstrengung führt nicht zu gleichem Erfolg: Soziale Herkunft kann sich negativ auf Chancengleichheit auswirken.
- Diversity Management muss erweitert werden: Teams aus Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft sichern Innovationskraft und Erfolg deutscher Organisationen.
- „Dir stehen alle Türen offen!“. Märchenmotive zeigen verschiedene Gesichter der neuen Dimension und räumen mit dem Leistungsmythos auf.

Viele Menschen mit benachteiligter sozialer Herkunft haben besondere Erfahrungen und Perspektiven und für Organisationen wertvolle Fähigkeiten. Unternehmen und Institutionen, die diese wertschätzen und aktiv in ihre Teams einbinden, sind resilienter, flexibler und innovativer. Der Faktor soziale Herkunft ist für Arbeitgebende mit großen Chancen verbunden. Trotzdem kann sich soziale Herkunft negativ auf Chancengleichheit im Beruf auswirken – das zeigen auch die Ergebnisse der Studie *Diversity Trends*. Wer nicht die „richtigen“ Codes bedient und sprichwörtlich den „falschen Stallgeruch“ hat, hat schlechtere Karten auf dem Arbeitsmarkt. Der *Charta der Vielfalt e.V.* ruft deshalb soziale Herkunft als neue, siebte Vielfaltsdimension aus.

„Das Grundprinzip einer Leistungsgesellschaft kann nur Chancengleichheit sein. Davon sind wir noch weit entfernt. Wir wollen Bewusstsein für bestehende Benachteiligungen schaffen. Denn wachsende soziale Ungleichheit gefährdet unser Gemeinwesen. Deshalb haben wir soziale Herkunft als neue Vielfaltsdimension in die Charta aufgenommen“, sagt Ana-Cristina Grohnert,

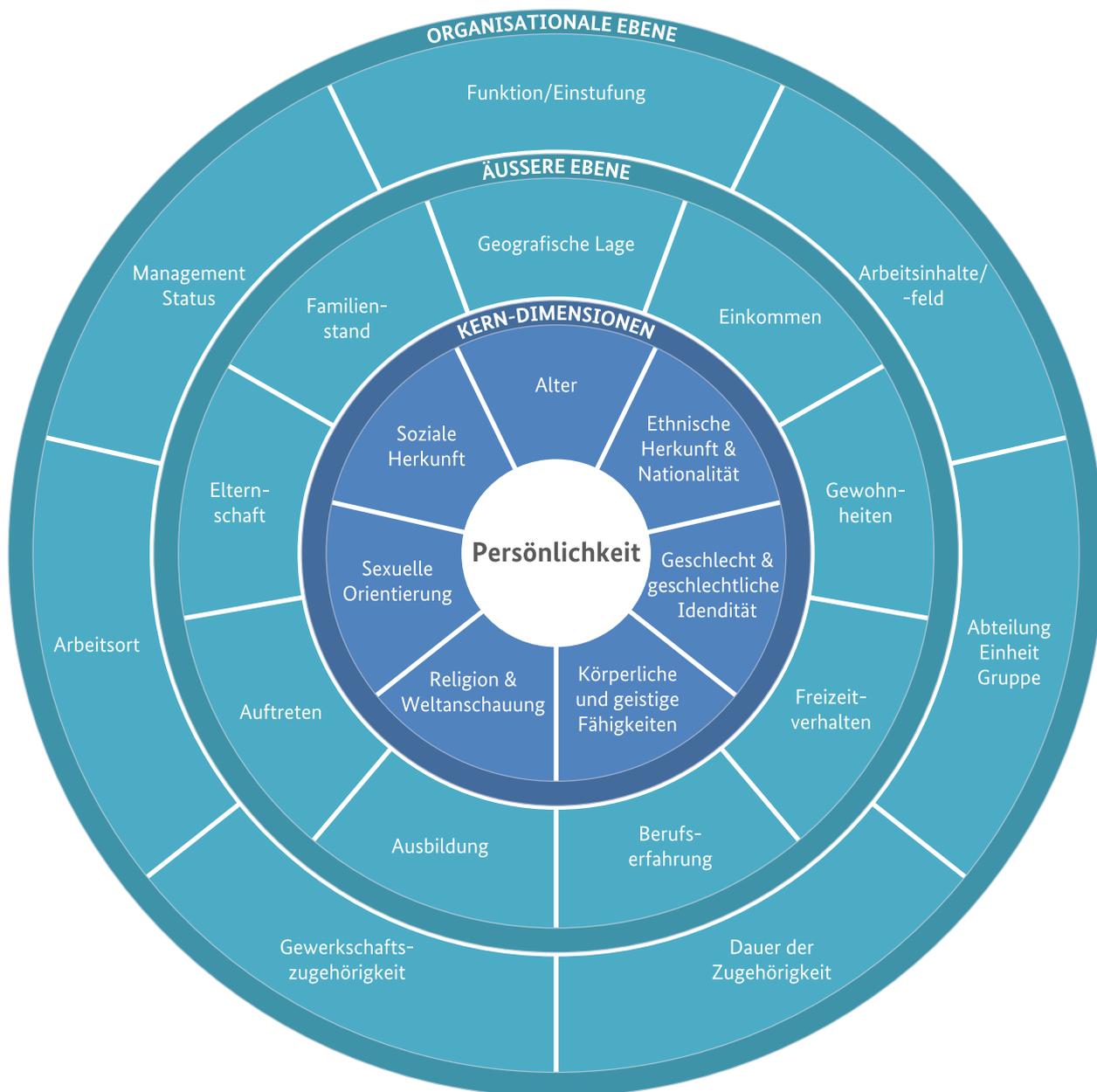
Vorstandsvorsitzende des *Charta der Vielfalt e.V.*

„Wir unterstützen Organisationen dabei, soziale Herkunft aktiv in das betriebliche Diversity Management zu integrieren und Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft einzubinden und zu fördern“. Gemeinsam mit dem *Center for Intersectional Justice* hat der Verein dafür Maßnahmen erarbeitet und in einem Policy Paper veröffentlicht. Dazu gehören unter anderem Mentor*innen-Programme, Mitarbeiter*innen-Netzwerke und die Verwendung inklusiver Sprache.

„Ob bewusst oder unbewusst: Durch Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft entgeht Organisationen in Deutschland großes wirtschaftliches Potenzial. Das muss sich ändern“, ergänzt Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin des *Charta der Vielfalt e.V.* Arbeitgebende sollten eine wertschätzende Organisationskultur schaffen, in der alle Menschen ihre Fähigkeiten und Erfahrungen ungeachtet der sozialen Herkunft einbringen können, so von Hardenberg weiter. „Gemischte Teams mit Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft sichern Innovationskraft und wirtschaftlichen Erfolg. Ich freue mich sehr, dass wir dieses wichtige Thema jetzt angehen.“ Zugleich kommt der Verein mit der neuen Vielfaltsdimension einem Wunsch aus dem Netzwerk nach: In einer Umfrage hatten sich rund 75 Prozent der befragten Unterzeichner*innen für die Einführung ausgesprochen.

Der *Charta der Vielfalt e.V.* begleitet die Einführung mit einer Motivkampagne: Die Illustrationen greifen den Leistungsmythos auf und enttarnen vermeintliche Weisheiten wie „Dir stehen alle Türen offen!“ oder „Du hast es in der Hand!“ als reine Märchen. Die dazugehörigen Erzählungen heben die besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen der Protagonist*innen hervor und zeigen, wie Organisationen die Potenziale vielfältiger Hintergründe noch besser nutzen können.

Weitere Informationen zur neuen Vielfaltsdimension soziale Herkunft finden Sie in unserem Factsheet *Soziale Herkunft: Die 7. Dimension*. Die Kampagnenmotive und weitere Materialien wie das Policy Paper und die Studie *Diversity Trends* finden Sie auf unserer [Kampagnenwebsite](#).



Grafik von der Webseite der *Charta der Vielfalt*. Abb. frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

Herausgeber

Auswärtiges Amt

Werderscher Markt 1

10117 Berlin

www.auswaertiges-amt.de

Stand

Oktober 2021

Corporate Design

Atelier Hauer + Dörfler GmbH, Berlin

Gestaltung

www.kiono.de