



Stellungnahme zum Referent*innenentwurf zur Novelle des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) | 08.10.2020

Grundsätzliches

Die Praxis zur Umsetzung des PartIntG, insbesondere der Bestimmungen nach § 4 „Gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung“, hat den Erfahrungen von BQN Berlin zufolge gezeigt, dass das Gesetz im Hinblick auf eine vielfaltsgerechte Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung bei den Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes keine bindende Wirkung, sondern bislang eher einen **Appellcharakter** hat. Bei den Unternehmen mit Landesbeteiligung ist das Gesetz in seiner symbolischen Wirkung noch geringer, was sich – wie auch in der Evaluation zum Gesetz festgehalten – durch die vorsichtiger Formulierung erklären ließe: „Das Land Berlin [...] hat darauf hinzuwirken, dass die Ziele und Grundsätze [...] beachtet werden“ (§3 Abs. 2 PartIntG). Bei den Privatunternehmen ist aus Sicht von BQN Berlin in Bezug auf das Gesetz keine Wirkung erkennbar.

Wegen dieser Beharrlichkeit trotz klarer gesetzlicher Zielvorgaben plädiert BQN Berlin für einen verbindlicheren rechtlichen Rahmen, der messbare Ziele, konkrete Umsetzungsinstrumente und Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung definiert und die Erhebungen hierfür benötigter Daten sicherstellt. Für eine wirksame Umsetzung der anstehenden Organisationsentwicklungsmaßnahmen sind angemessene finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Unabdingbar sind ein verbindliches jährliches Monitoring und die Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Nachsteuerung.

Bei dem Gesetz sollten die Regelungen von Teilhabestrukturen durchgehend auf die Bedarfe von strukturell von Rassismus betroffenen Berliner*innen¹ und Berliner*innen mit eigener oder familiärer Einwanderungsgeschichte fokussiert werden. Die strukturelle Gleichstellung dieser Personengruppe im Sinne einer Repräsentanz auf allen gesellschaftlichen Ebenen sollte dies sich am Halbe-Halbe Prinzip der Gleichstellungspolitik von Frauen* und Männern* orientieren (Halbe-Halbe ist im Brandenburger Landtag zum Beispiel bei der Aufstellung von Landeslisten gesetzlich verankert). Wir wissen, dass Frauen* trotz der Bildungserfolge keine gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Das Land Berlin braucht gesetzliche Vorgaben wie Reißverschlussprinzipien oder Repräsentanz-Regulierungen als strukturelle Instrumente wie auch parallel dazu eine gezielte Förderung, die die massiven Benachteiligungen in der Bildung, Ausbildung und Beschäftigung bedarfsgerecht kompensiert.

Aus diesen Gründen werden die im Referent*innenentwurf genannten **Quotenregelungen ausdrücklich begrüßt**.

¹ Berliner*innen und dementsprechend die Zielgruppen dieses Gesetzes sind im Hinblick auf ihre Geschlechtsidentitäten divers, was sprachlich Berücksichtigung finden sollte (z.B. durch die Sprachregelung *Berliner*innen* oder *Berliner:innen*). Die Formulierungen im Gesetz sollten zumindest die Geschlechtsidentität „divers“ berücksichtigen. So sind diverse Textstellen z.B. im unter § 15 Beauftragte oder Beauftragter des Senats von Berlin für Partizipation in der Migrationsgesellschaft sprachlich anzupassen. Es empfiehlt sich statt von „der oder die“ von „die Person“ zu sprechen.



Ziel und Zielgruppe des Gesetzes

- Ziel der Novelle sollte eine Konkretisierung der gesetzlichen Regelungen sein, um **(strukturell) rassistisch diskriminierte Personen und Personen, die durch die eigene oder familiäre Migrationserfahrung strukturelle Nachteile erfahren** (im Folgenden **Menschen/Personen mit Migrationshintergrund**), in allen Lebensbereichen der Stadtgesellschaft mit weiß positionierten Personen gleichzustellen, ihre Teilhabe zu fördern und ihre Repräsentanz im öffentlichen Sektor sicherzustellen. Hierzu sind vom Land Berlin landesweit Maßnahmen zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe von rassistisch diskriminierten Personen und Personen mit Migrationshintergrund zu entwickeln und stetig – mit angemessenen Ressourcen untersetzt – fortzusetzen.
- **Zum Begriff „Migrationsgeschichte“ im Referent*innenentwurf:** Die Unterteilung zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Migrationsgeschichte hält BQN Berlin für **ungeeignet**. Begrüßt wird die unter **§ 3 eingeräumte Möglichkeit für Menschen eigene Angaben zu Fremdzuschreibungen** zu machen. Diese können wie auch im Referent*innenentwurf festgehalten auf phänotypische Merkmale, Sprache, Namen, zugeschriebene Herkunft, Nationalität und Religion beruhen. Benachteiligungen und Diskriminierungen müssen jedoch nicht zwangsweise Zuschreibungen mit sich bringen. Weitere mögliche Ausprägungen sind etwa fehlende Repräsentationen oder die Nicht-Beachtung (von Bedarfen), die im Ergebnis zu Ausschlüssen und Benachteiligungen von eben **rassistisch diskriminierten Menschen** führen können. Der Begriff „Migrationsgeschichte“ ist facettenreich und enthält Ressourcen von Menschen, die positiv konnotiert bleiben sollten. Bei der Migrationsgeschichte kann es dabei um eigene und/oder familiäre Erfahrungen in Bezug auf die Migration, um unterschiedliche gesellschaftliche Codes, um Erinnerungen an Orte und Gefühle der Heimat usw. gehen.

Kurzum: Die **Migrationsgeschichte** ist als **Reichtum** zu bewerten und diese mit einer negativen Konnotation zusammenzufassen, wird unseres Erachtens dieser Bewertung nicht gerecht. Deshalb plädiert BQN Berlin für die Begriffe (und nutzt im Folgenden) **rassistisch diskriminierte Menschen/Personen/Bewerber*innen und [...] mit Migrationshintergrund**. Auch wird darauf plädiert **bei Erhebungen beide Messgrößen in Beziehungen zu setzen**, denn Menschen, die laut Definition einen Migrationshintergrund haben, müssen nicht rassistisch diskriminiert werden und Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, müssen keinen Migrationshintergrund haben. Auf Basis von valideren Daten können Strategien und Maßnahmen effektiver und nachhaltiger umgesetzt werden.

- Die Repräsentanz von rassistisch diskriminierten Personen und von Personen mit Migrationshintergrund sind gemäß ihren **Anteilen an der Berliner Bevölkerung unter Auszubildenden, Studierenden, Trainees und Beschäftigten auf allen Hierarchieebnen zu erhöhen**.
- **Zu § 2 (Grundsätze) Satz 4:**
„Das Land Berlin schätzt die sozialen, kulturellen, ökonomischen und sprachlichen Potentiale von Personen mit Migrationsgeschichte sowie sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt. Diese Potentiale und Vielfalt gilt es zu schützen und zu fördern.“

Die besonderen Belange und Förderbedarfe von sozial benachteiligten von rassistisch diskriminierten Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationsgeschichte beim Zugang zur Ausbildung und zum Studium sollten im Land Berlin pro aktiv berücksichtigt werden.

Begründung: An einem Teil der Integrierten Sekundarschulen der Berliner Innerstadtbezirke wächst eine Gruppe von Jugendlichen heran, denen im Anschluss an die Schule weder der Weg in eine Ausbildung noch in ein Studium offensteht. An vielen dieser Schulen münden



unter 10% der Schulabgänger*innen in eine Ausbildung. In segregierten Stadtgebieten konzentriert sich immer mehr die berufliche Perspektivlosigkeit bei Schüler*innen mit hohem Armutsrisiko und Bildungsbenachteiligung, von denen viele im Alltag noch zusätzlich von Rassismus betroffen sind.

Es wird empfohlen die im Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) „geschützten Diskriminierungsmerkmale“ **Lebensalter** und **sozialer Status** in der Novelle des PartIntG in Bezug auf Heranwachsende mit mehrdimensionaler Benachteiligung und Diskriminierung in Verbindung zu setzen, deren Teilhabe angemessen zu fördern und ihre Repräsentanz im öffentlichen Sektor sicherzustellen ist. Diese Merkmale könnten folgendermaßen operationalisiert werden:

Lebensalter:

- Menschen, die jünger als 21 sind (beim Zugang zu Ausbildung strukturell benachteiligt, weil das durchschnittliche Eintrittsalter in die duale Ausbildung in Berlin bei 21 Jahren liegt)
- Direkte Schulabgänger*innen (meist 16/17-Jährige, die in der Konkurrenz mit älteren Jugendlichen keine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben und somit strukturell benachteiligt sind).

Sozialer Status:

- Leistungsbezug der Eltern (ALG 2)
- Lernmittelbefreiung (LmB)
- Wohnort mit überdurchschnittlich hohem Anteil von Leistungsbezieher*innen (in segregierten Stadtvierteln mit einer hohen Konzentration junger Menschen in besonderen Risikolagen)

Um aus validen Daten wirksame Strategien und Maßnahmen ableiten zu können, wird in Ergänzung zu § 9 Satz 3 empfohlen, bei Bewerber*innen für eine Ausbildung und einem Studium weitere Daten wie das Lebensalter, die formale (schulische) Qualifikation, den Wohnort sowie die Angabe zum (möglichen) Leistungsbezug in der Bedarfsgemeinschaft unter Berücksichtigung von § 8 einzuholen.

Wirkungskreis des Gesetzes

Damit die Ziele des Gesetzes flächendeckend und nachhaltig im Land Berlin erreicht werden können, ist es von besonderer Bedeutung, dass alle Bestimmungen des Gesetzes **gleichermaßen** für alle Senatsverwaltungen, ihren nachgeordneten Einrichtungen und Behörden, für jede Bezirksverwaltung und jede juristische Person des Privatrechts oder Personengesellschaften, die das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen hält oder erwirbt, gelten.

• Zu § 4 (Geltungsbereich) Satz 2:

„Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes auch von diesen beachtet und die Maßnahmen entsprechend umgesetzt werden.“

Im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie im LADG heißt es: „Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, **stellt es sicher**, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden.“ Dieser Unterschied würde auf juristischer Ebene und insbesondere in der Praxis eine signifikante Bedeutung haben, mit der Konsequenz, dass die Umsetzung des PartMigG (im Vergleich zu den o.g. Rechtsgrundlagen) auf das Minimum beschränkt sein wird.



- Das Land Berlin sollte darauf hinwirken, dass die Ziele und Grundsätze des Gesetzes von **privaten Institutionen** beachtet und umgesetzt werden. In Anlehnung an das **CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz** könnten die Beiträge von in Berlin ansässigen kapitalmarktorientierten Unternehmen, Kreditinstituten, Finanzdienstleistungsinstituten und Versicherungsunternehmen zur **vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft** im **Partizipations- und Teilhabebericht ebenfalls veröffentlicht** werden.
- **Private Institutionen**, die die Ziele und Grundsätze des Gesetzes (PartMigG) **nachweislich beachten und umsetzen**, sollten vom Land Berlin möglichst **gefördert** werden – z.B. durch Begünstigungen bei Vergaben (siehe hierzu auch unter „Vergabe öffentlicher Aufträge auf Seite 7).

Zu § 6 Stärkung der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz

- BQN Berlin begrüßt den Wegfall des Begriffs BQN für eine Ersetzung des Begriffs „Interkulturelle Kompetenz“. In der Zusammenarbeit mit dem Personal aus dem Öffentlichen Dienst sowie aus Unternehmen mit Landesbeteiligung die Erfahrung gemacht, dass die Begriffe Vielfalt oder Diversität und Vielfaltskompetenz oder Diversitätskompetenz sowohl die Komplexität des Diversitätskonzepts besser vermitteln, als auch die größte Akzeptanz genießen. Daher plädiert BQN für eine Ersetzung des Begriffs „Interkulturelle Kompetenz“ durch **Vielfaltskompetenz** oder **Diversitätskompetenz**.
- Damit die Verbindung zu den Zielen und Grundsätzen der Novelle des PartIntG deutlicher wird, ist folgende Formulierung denkbar: **Vielfaltskompetenz mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft** (hilfsweise Diversity Kompetenz mit [...]).
- Um die Bedeutung der Vielfaltskompetenz institutionell zu verankern, ist es wichtig, die Vielfaltskompetenz in jedem Stellenprofil und in jedem Auswahlverfahren im Land Berlin als **unabdingbare Kompetenz** einzufordern.
- Die **Vielfaltskompetenz mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft** ist auf Basis der jeweiligen beruflichen Anforderungen in jedem Einstellungsverfahren zu operationalisieren. In den Partizipations- und Teilhabeberichten (§ 22) sind überprüfbare Angaben hierzu zu machen.
- Die **Vielfaltskompetenz mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft** ist in jeder Stellenbeschreibung zu operationalisieren und als **fester Bestandteil** der Personalentwicklung zu behandeln. In den Partizipations- und Teilhabeberichten (§ 22) sind überprüfbare Angaben hierzu zu machen.
- Die Stärkung der Vielfaltskompetenz mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft ist ein wichtiger Baustein zur Erfüllung der Gesetzesziele. Zu empfehlen ist jedoch ein größerer Rahmen – nämlich die Vorgabe einer **Vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung mit Fokus auf Antirassismus und Migrationsgesellschaft**, die die Stärkung der Vielfaltskompetenz als Bestandteil hat. Diese Organisationsentwicklung (Referenzrahmen: Organisationseinheiten ab einer Mitarbeitendengröße von 20 Personen) hat folgende Handlungsfelder mit messbaren Zielen und Indikatoren zu beinhalten:
 - Personalgewinnung, Personalentwicklung
 - Führungs- und Unternehmenskultur,
 - Leitbild/ Leitlinien,



- Beschwerdemanagement,
- Empowerment von Rassismus betroffenen Mitarbeitenden,
- Dienstleistungen, Angebote und Produkte,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Zusammenarbeit mit externen Partner*innen.

In den Partizipations- und Teilhabeberichten (§ 22) sind überprüfbare Angaben hierzu zu machen.

Menschen mit Migrationshintergrund als eingeschränkte Zielgruppe u.a. in Bezug auf „Gleichberechtigte Teilhabe im öffentlichen Dienst“, „Datenerhebung für die Personalplanung“, „Förderung in der Personalplanung“ und „Einstellungsverfahren“

Die Gesetzesnovelle kann ihrem Anspruch (aus der Gesetzesbegründung), ein „Fördergesetz zur Durchsetzung eines Nachteilsausgleichs für Menschen mit Migrationsgeschichte“ zu sein und „im Kontext der Chancengleichheitsstrategien und –gesetze des Landes Berlin“ zu stehen nur dann vollumfänglich gerecht werden, wenn

- a) bei Zielgruppenbestimmungen und der Erhebung von Personaldaten **Selbstdefinitionen von Menschen im Kontext von Rassismus** ermöglicht werden und
- b) Menschen, die **rassistisch diskriminiert** werden (im Referent*innenentwurf: Menschen mit Migrationsgeschichte) insbesondere in dieser Überschrift genannten Handlungsbereichen die im Vergleich zu Menschen mit Migrationshintergrund zu gleichermaßen als zu fördernde Zielgruppe definiert werden.

Zu § 10 Beschäftigtenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen

Anonyme Befragungen zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen, sollten **nicht nur bei Beschäftigten**, sondern auch bei anderen Dienstverhältnissen wie mit Auszubildenden, Studierenden und Trainees erfolgen.

Zu § 11 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind über E-Mail an die bei der beauftragten Person des Senats von Berlin für Partizipation in der Migrationsgesellschaft gepflegten **E-Mailverteiler von Migrant*innen- und neuen deutschen Organisationen öffentlich zu machen**.

Einstellungsverfahren in Ausbildung und Beruf

Für die Sicherstellung von diskriminierungsfreien und vielfaltsgerechten Einstellungsverfahren werden über die Referent*innenentwurf vorliegenden Bestimmungen hinaus folgende Empfehlungen als zielführend erachtet:

- **Mehrsprachigkeit** ist im Rahmen von Auswahlverfahren als jeweils unabdingbare Kompetenz zu berücksichtigen.
- **Vielfaltskompetenz** ist im Rahmen von Auswahlverfahren als jeweils unabdingbare Kompetenz zu berücksichtigen.
- Bei der **Besetzung von Praktika, Quereinstiegs- und Traineeprogrammen** sind rassistisch diskriminierte Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund **vorrangig zu berücksichtigen**.



- Vor der Vergaberunde bereits erbrachte **praktische Leistungen** (z.B. im Praktikum) sind in dem jeweiligen Ausbildungsberuf der einstellenden Einrichtung bei rassistisch diskriminierten Bewerber*innen und Bewerber*innen mit Migrationshintergrund, die die in der Ausschreibung vorgegebenen formalen Voraussetzungen verfügen, **als gleichwertiges eignungsdiagnostisches Verfahren anzuerkennen**.
- Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen oder Stellen **nicht genügend Bewerbungen** von rassistisch diskriminierten Bewerber*innen und Bewerber*innen mit Migrationshintergrund vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, ist die **Ausschreibung zu wiederholen**. Haben sich nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend geeignete Kandidat*innen beworben, so werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.
- Wenn in einem Ausbildungsgang oder bei einer Stellenvergabe in der Vergaberunde **nicht alle (Ausbildungs-)Plätze besetzt werden** können, ist ein Nachrückverfahren für rassistisch diskriminierte Bewerber*innen und Bewerber*innen mit Migrationshintergrund vorzusehen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, die in der ersten Vergaberunde keinen Ausbildungsplatz bzw. keine Zusage für die Stelle erhalten haben.
- Rassistisch diskriminierte Bewerber*innen und Bewerber*innen mit Migrationshintergrund, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen und nicht eingestellt werden, erhalten das **Angebot eines auf vier (fünf) Jahre abgeschlossenen Ausbildungsvertrags**. Bei voller Ausbildungsvergütung wird die duale Ausbildung (Betrieb und Berufsschule) in Teilzeit und durch zusätzliche auf den Erwerb der Ausbildungsfähigkeit ausgerichtete Maßnahmen (z.B. Sprachunterricht, Naturwissenschaften, Erleichterter Zugang zum „Quereinstieg“ insbesondere in den gehobenen Dienst, Netzwerke und Mentoring für Eingemündete, Traineeprogramme etc.) als Teil der Ausbildung ergänzt.
- Rassistisch diskriminierte Personen und Personen mit Migrationshintergrund, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in der jeweiligen Organisationseinheit unterrepräsentiert sind, sind **vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis** im erlernten Beruf **zu übernehmen**.

Zu § 17: Ansprechperson für die migrationsgesellschaftliche Ausrichtung in den Senats- und Bezirksverwaltungen

Eine **Ansprechperson für die migrationsgesellschaftliche Ausrichtung** stellt aus Sicht von BQN Berlin eine sehr „abgeschwächte“ Funktion im Vergleich zu Gleichstellungsbeauftragten dar. Es ist sicherzustellen, dass die Person über die **notwendigen Befugnisse, Kompetenzen und Ressourcen** verfügt. Wird die Person beispielsweise für diese Aufgaben freigestellt – wenn ja, zu wieviel Prozent? In welcher Entgeltgruppe wird diese Person beschäftigt sein (zu empfehlen mindestens TV-L 13)? Zu welchem Maße kann diese Person Einfluss auf Einstellungsverfahren nehmen? Sowie § 17 bisher formuliert ist, ist bei diesem Punkt aus Sicht von BQN Berlin keine signifikante Innovation zu erwarten.

Dringend empfohlen werden freigestellte Funktionsträger*innen in jeder Dienststelle, die analog zu **§ 16 (Frauenvertreterin) aus dem Landesgleichstellungsgesetz für die Belange von rassistisch diskriminierten Bewerber*innen und Beschäftigten und Personen mit Migrationshintergrund tätig sind**. In diesem Zusammenhang wird auch auf **Notwendigkeit der Novellierung des Personalvertretungsgesetzes (PersVG)** hingewiesen:



Wie in der von IntMig in Auftrag gegebenen Bestandsaufnahme² von 2017 festgehalten, „gibt [es] bisher keine begriffsscharfe Definition, aus der rechtlich verbindlich ableitbar wäre, was interkulturelle Öffnung der Verwaltung für die Praxisarbeit eines Personalrates bedeutet. [...] Vielmehr ist im Aufgabenkatalog des § 72 unter der Nummer 6 noch immer die Rede von der „Eingliederung ausländischer Dienstkräfte in die Dienststelle.“

Zu betonen ist, dass die Empfehlungen von BQN Berlin zu § 17 sowie die Empfehlung einer Novelle des PersVG in einer Wechselbeziehung zu einander stehen und sich nicht ersetzen.

Bericht zur Umsetzung des Gesetzes

In Anlehnung an § 19 Landesgleichstellungsgesetz sollte der Berliner Senat ermächtigt werden, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse zu regeln. Die Berichtspflicht zur Umsetzung des Gesetzes muss gleichermaßen für alle Senatsverwaltungen, ihren nachgeordneten Einrichtungen und Behörden, jeder Bezirksverwaltung und jeder juristischen Person des Privatrechts oder Personengesellschaften, die das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen hält oder erwirbt, bindend sein. Auch sollten in diesem Bericht Maßnahmen von privaten Einrichtungen und Betrieben der Privatwirtschaft dokumentiert werden (siehe auch Seite 4 oben).

Vergabe öffentlicher Aufträge

BQN Berlin plädiert die im **Rechtsgutachten „Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte durch eine Novellierung des PartIntG Berlin“** unter § 10 Öffentliche Auftrags- und Leistungsgewährung auf Seite 56 aufgeführten Bestimmungen aus dem 1:1 zu übernehmen.

² Der Personalrat bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen; Christian Raschke (2017): Interkulturelle Öffnung in der Personalratsarbeit. Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hg.). Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis. Online unter: https://www.berlin.de/lb/intmig/_assets/veroeffentlichungen/interkulturelle-oeffnung/reihe/pdfs/ikoe_in_der_pr-arbeit_barrierefrei.pdf