



BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Version 2, 01/03/2022

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DES LANDES BERLIN

Die BGZ ist eine Einrichtung in Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin. Grundlage der Arbeit der BGZ sind daher die Politiken und Strategien des Landes Berlin. Die gleichstellungspolitischen Grundsätze des Landes Berlin sind in seinem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm „Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin“ und dem Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ als Orientierungsrahmen verankert. Berlin ist das erste Bundesland mit einem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm in der dritten Legislaturperiode. Die Berliner Idee zur Gestaltung eines GPR hat auch andere Bundesländer inspiriert. Diese Entwicklung zeigt die Bedeutsamkeit einer starken Gleichstellungspolitik über (Länder-) Grenzen hinweg.

Zuständige Behörde ist die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin, Abteilung Frauen und Gleichstellung (www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung). Ziel des GPR ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Berlin spürbar zu verbessern. Dem folgend ist das Verwaltungshandeln so auszugestalten, dass die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern befördert wird. Gleichstellungspolitik wird dabei als Querschnittsaufgabe in der Politik und in Organisationen verstanden. Das bedeutet, alle politischen und administrativen Maßnahmen sind dahingehend zu prüfen, wie sie sich auf die Lebensrealitäten auswirken und wie sie zum Abbau sozialer Ungleichheiten, zu einer gerechten Verteilung von Ressourcen und Chancen auf beide Geschlechter beitragen. Das GPR baut auf den Instrumenten des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting auf. Die fünf Politikfelder Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration sind dabei im Fokus der gleichstellungspolitischen Maßnahmen.

Im Sinne der Stärkung der EU-weiten Zusammenarbeit hat Berlin am 29.11.2018 die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (<https://charter-equality.eu>) unterzeichnet. Die Charta wurde vom Rat der Gemeinden und Europas entwickelt und gilt als formelles und öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie soll die Kommunen und Regionen Europas dabei unterstützen, gleichstellungspolitische Vorhaben aufzustellen und umzusetzen, sowie den Austausch untereinander zu stärken. Damit ist Berlin Mitglied eines Netzwerkes gleichstellungspolitisch aktiver Städte. Ziel ist voneinander zu lernen, Wissen weiterzugeben und Kräfte zu bündeln.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER BGZ

Die BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH ist eine Gemeinschaftseinrichtung von Wirtschaft und Staat zur Umsetzung von Projekten der internationalen Zusammenarbeit mit Partnereinrichtungen in ganz Europa. Als Landeseinrichtung ist die BGZ Teil der gleichstellungspolitischen Ziele des Landes Berlin.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vertrauen und gegenseitiger Respekt, Vielfalt und Teilhabe sind daher Grundprinzipien der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen und der Projektarbeit, im Besonderen in den fünf Handlungsfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, demografischer Wandel, soziale Gerechtigkeit und Integration.

Die BGZ meldet ihre genderbezogenen Maßnahmen im Rahmen der jährlichen Berichterstattung an das Land Berlin. Über ihre Koordinierungsfunktion integriert die BGZ auch ihre Projektpartner in Prozesse und Maßnahmen zur Stärkung von Gleichstellung.

Im Folgenden werden die Aktivitäten der BGZ zur Förderung von Gleichstellung und zum Abbau genderspezifischer Benachteiligungen erläutert. Für jeden Bereich sind Referenzprojekte genannt, die beispielhaft illustrieren, wie die genannten Maßnahmen in der Projektpraxis umgesetzt werden (können).

QUERSCHNITTMASSNAHMEN

- 1) Interne und externe Kommunikation: Geschäftsführung und Beschäftigte achten auf die Vermeidung von Stereotypen, Geschlechterklischees und Vorurteile. Die Erstellung von Informationen (zur BGZ, zu Projekten, zu Maßnahmen) erfolgt auch aus der Genderperspektive. Dazu gehört auch gendersensible Sprache. Für die Projekte entwickelt die BGZ jeweils Style Guides; die auch Genderaspekte hinsichtlich Sprache und Kommunikationsformen berücksichtigen.
- 2) Geschlechterstereotype können nicht nur die Sprache, sondern – oft auch unbewusst – die Planungs- und Umsetzungsprozesse selbst beeinflussen. Daher durchlaufen die BGZ-Projekte ein gesondertes Screening, um geschlechterbasierte Ungleichheiten offenzulegen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.
- 3) Genderkompetenz der Projektteams: Die Projektteams benötigen Kompetenzen im Bereich Gleichstellung – dies erfolgt wo machbar im Rahmen projektinterner Fortbildungen sowie durch gegenseitiges Lernen. Dafür werden gezielt Partner bzw. Personen mit Expertise in diesem Bereich ins Projektteam geholt.

Für Forschung im Rahmen ihrer Projekte nutzt die BGZ die Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“¹

HANDLUNGSFELD BILDUNG

GPR: Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen in fast allen Lebensbereichen. Das Leitbild von Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive bedeutet, dass Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer gleichermaßen Bildungsmöglichkeiten wählen und nutzen können – und zwar in allen Phasen ihres Lebens. Aktuelle Schwerpunkte sind die Verbesserung der Zugänge für spezielle Zielgruppen, wie z. B. geflüchtete Frauen, mehr Fortbildungen für Zuständige und die Aufnahme von Gender-Diversity-Aspekten in die Berufs- und Studienorientierung²

¹ Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005

² siehe Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR III) "Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt" und den Bericht zum Kooperationsabkommen "Geschlechtergerechte Bildung" (Drucksache 18/3758 vom 25.05.2021, Teil B, S. 21)

Ein Schwerpunkt der Projektarbeit der BGZ ist die berufliche und Erwachsenenbildung – vor allem im Rahmen des EU-Programms Erasmus+ (und der Vorläuferprogramme). Je nach Ausrichtung und Thema adressieren die Projekte verschiedene gleichstellungspolitische Aspekte:

- 1) Zugänglichkeit von Lernangeboten für alle Geschlechter und Lernformen, die Kompetenzerwerb gleichermaßen und ohne Unterscheidung nach Geschlecht erleichtern: Hier geht es vor allem um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Bildung und Familie in allen Lebensphasen – z.B. mit auf spezifische Bedürfnisse zugeschnittene Lerninhalte und -methoden, Lernorte in Wohnortnähe, digitale Lernmöglichkeiten, angepasste Trainingszeiten, Betreuungsmöglichkeiten für Angehörige, etc.
- 2) Verbesserung der Möglichkeiten für geschlechtersensibles Lernen und Lehren und Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt von Lernenden in formaler und nichtformaler Bildung.
- 3) Kapazitätsaufbau auf der Ebene der Bildungseinrichtungen in den Projektpartnerschaften der BGZ: In allen Bildungsprojekten ist Institution Building Thema, teilweise Arbeitsschwerpunkt. Hier geht es z. B. um den Diskurs zu den strukturbildenden Effekten von Geschlecht und Impulse für die Strategieentwicklung der Einrichtungen – bei der Integration in Curricula und Bildungspraxis – aber auch bei der Fortbildung der Lehrkräfte zu Inklusion und Gender.
- 4) Rolle von Gleichstellung als Kriterium für Qualität in der Bildung: In der Stakeholderarbeit – im Besonderen im Diskurs mit der ordnungspolitischen Ebene – bringt die BGZ das Thema Genderkompetenzen und Geschlechterperspektive in die Diskussion ein.

Referenzprojekte:

- *Erasmus+: WeTrain – Bedarfsgerechte Bildungsangebote für Frauen zur Stärkung von Resilienz, Teilhabe und sozialem Zusammenhalt, Kompetenzerwerb für Lehrkräfte zu Gendergerechtigkeit und Inklusion*
- *Erasmus+: Sesame – Wir lernen Gamedesign (Entwicklung und Erprobung von Lerninhalten zu Gamedesign für den fächerübergreifenden Einsatz im schulischen Kunst- und Informatikunterricht für Mädchen und Jungen)*
- *LLP: Learning Community – Migrantinnen als Bildungslotsen eröffnen Migrantinnen den Zugang zum Lebenslangen Lernen (Weiterbildungsangebot für Bildungslotsen – inkl. Curricula, Handreichungen etc., Aufbau eines Netzwerks von geschulten Lotsinnen sowie Strategien zur Gestaltung zielgruppengerechter Bildungsangebote)*

HANDLUNGSFELD EXISTENZSICHERNDE BESCHÄFTIGUNG

GPR: Im Zentrum gleichstellungspolitischer Ziele steht die finanzielle Eigenständigkeit von Frauen und Männern. Ein selbstbestimmtes Leben ist nicht möglich ohne finanzielle Unabhängigkeit und damit in der Regel eigene Erwerbstätigkeit. Gute Arbeit zeichnet sich durch angemessene Entlohnung, adäquaten Einsatz erworbener Qualifikationen sowie durch Arbeitsbedingungen aus, die weder Gesundheit noch Work-Life-Balance von Beschäftigten gefährden.

Personal:

- 1) Personalbeschaffung: Stellenbeschreibungen adressieren alle Geschlechter, die Personalauswahl erfolgt ohne jegliche Geschlechterstereotype.
- 2) Die Gehaltspolitik für Beschäftigte der BGZ erfolgt entsprechend geltendem TVÖD und ist für weibliche und männliche Beschäftigte gleich. Alle Geschlechter erhalten gleichberechtigt Zugang zu Qualifizierung und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die BGZ Möglichkeiten für mobiles und flexibles Arbeiten mit Nutzung digitaler Technik.

Projektarbeit:

- 1) Im Rahmen von Projekten im Bereich Qualifizierung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt sind Existenzsicherung, genderspezifische Bedarfe, aber auch Gesundheit Kriterien bei Aktivitätenplanung und -umsetzung.
- 2) Der Erwerb von Querschnittskompetenzen unterstützt besonders Frauen dabei, sich neue Beschäftigungen zu erschließen.
- 3) Die Erhebung von relevanten Daten in den Projekten erfolgt geschlechterspezifisch, um belastbare Ergebnisse zur Wirksamkeit der Maßnahmen für Frauen und Männer zu erhalten und Benachteiligungen abzubauen.

Referenzprojekte:

- *EFRE: Internationale Konferenz "Best-Practices zur Unterstützung von Existenzgründerinnen" im Rahmen der Städtepartnerschaften Berlin-Warschau-Istanbul*
- *EQUAL: ProInteCra – Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten und PROINTEGRATION – Integration durch interkulturelles Mainstreaming. Teilprojekte (1) Matching von Aussiedlerinnen und Migrantinnen – Qualifizierung, Coaching und Vermittlung in Traineepartnerschaften, (2) Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften, Betriebswirtschaftliches Training und Coaching, (3) Existenzgründung für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund*
- *Erasmus+: Gib8! Gesund im Berufsleben – Gesundheitskompetenz als Qualitätsfaktor (Erarbeitung innovativer Lehr- und Lernmodelle zu Gesundheitskompetenzen und fachübergreifende Erprobung in Berufsausbildungen verschiedener Branchen)*

HANDLUNGSFELD INTEGRATION

GPR: Berlins Charakter als lebendige Metropole wird nicht zuletzt geprägt durch die Vielfalt der hier lebenden Migrantinnen und die seit 2015 steigende Zahl der geflüchteten Frauen in der Stadt. Die Lebens- und Migrationsgeschichten dieser Frauen sind sehr unterschiedlich. Migration ist oft kein einfacher Prozess.

Wie Bildung ist auch Migration und Integration ein Arbeitsschwerpunkt der BGZ – in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Communities.

- 1) Mit Blick auf tradierte Geschlechterrollen in ihren Herkunftsländern (aber auch in den Communities hier) und Doppelbelastungen (Verantwortung für Haushalt, Kinder und Eltern) sind Frauen oft mit zusätzlichen Barrieren konfrontiert. Die in den BGZ Projekten entwickelten Lösungsansätze für die Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten berücksichtigen daher immer auch genderspezifische Benachteiligungen und die Möglichkeiten, um diese abzubauen.
- 2) Kompetenzerwerb für Migrantinnen wird in den Projekten mit Empowerment kombiniert. Dazu gewinnen wir u.a. aktive Frauen aus ihren Communities, die als Rollenvorbilder ihre Erfahrungen weitergeben können.
- 3) Gleichermaßen adressieren die Projekte diese Aspekte in der Diskussion mit Maßnahmeträgern und mit Politik und Verwaltung, um das Bewusstsein des Personals für solche Barrieren zu schärfen und – im Sinne des Capacity Buildings – Verbesserungen von Prozessen, Strukturen und Rahmenbedingungen einzufordern bzw. anzustoßen.
- 4) Wie im Bereich Bildung ist auch im Bereich Integration die Durchsetzung von Gleichstellung ein Kriterium für Qualität und damit Teil des Wirkungsmonitorings in allen Projekten mit dieser Zielgruppe.

Referenzprojekte:

- *PROTECT – Lernen und helfen im Ehrenamt: Stärkung der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an alternativen Bildungsangeboten bei Freiwilligenorganisationen zur Förderung der sozialen und beruflichen Eingliederung (Beratungs- und Sensibilisierungsaktionen für Verwaltung und Zivilgesellschaft, Aufbau und Schulung von Lotsengruppen und Pilotaktionen mit Migrantinnen in Hilfsorganisationen)*
- *EQUAL: ProInteCra – Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten und PROINTEGRATION – Integration durch interkulturelles Mainstreaming. Teilprojekte (1) Matching von Aussiedlerinnen und Migrantinnen – Qualifizierung, Coaching und Vermittlung in Traineepartnerschaften, (2) Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften, Betriebswirtschaftliches Training und Coaching, (3) Existenzgründung für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund*
- *Erasmus+: Train Intercultural Mediators for a Multicultural Europe (Good Practices zu interkultureller Mediation für Migrantinnen und Migranten in Europa, Trainingsprogramme für Trainer sowie Empfehlungen für Validierung und Zertifizierung)*

HANDLUNGSFELD SOZIALE GERECHTIGKEIT

GPR: Eine sozial gerechte Stadt muss Teilhabemöglichkeiten als gesellschaftliche, politische und kulturelle Partizipation für alle Bürgerinnen und Bürger ermöglichen. Das setzt sowohl ausreichende finanzielle Ressourcen voraus wie auch die faktische Möglichkeit zur Partizipation für Menschen, die z. B. aufgrund von Alter oder Behinderungen nicht ohne weitere Unterstützung dazu in der Lage sind. Aufgrund diskontinuierlicher Berufsverläufe, einseitiger Verteilung der Verantwortung für Kindererziehung und häufigerer Beschäftigung in prekären Arbeitsverhältnissen sind Frauen besonders von Armut betroffen. Das Leben in traditionellen Familienverhältnissen bedeutet vielfach, ein Leben in materieller Abhängigkeit für Frauen mit Kindern von ihren Partnern.

Das Handlungsfeld der sozialen Gerechtigkeit ist eng mit o.g. drei Handlungsfeldern verknüpft. Existenzsichernde Beschäftigung, Bildungszugang und Integration sind wichtige Beiträge für die Durchsetzung sozialer Gerechtigkeit. Die o.g. Maßnahmen sind daher gleichzeitig ein Beitrag zu diesem Handlungsfeld. Dabei geht es zum einen um Empowerment für die Frauen selbst, zum anderen aber auch um die Sensibilisierung der Akteure aus Wirtschaft, Bildung, Politik, Zivilgesellschaft und um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts.

- 1) Sozialraumbezug: Besonders für Frauen sind Lebensweltbezug und Wohnortnähe ein wichtiges Kriterium für die Nutzbarkeit von Angeboten. Die BGZ setzt daher in ihren Projekten zunehmend auf Sozialraumorientierung und Verortung der Modelle auf Stadtteilebene mit einem Netzwerk von lokalen Akteuren. Dies fördert gleichzeitig den sozialen Zusammenhalt und stellt sicher, dass die Angebote nach Projektende verfügbar bleiben.
- 2) Sozial gerechte Gestaltung von Teilhabe und Inklusion: Bereitstellung von Angeboten „für alle“ bedeutet noch nicht, inklusive und gleichberechtigte Teilhabe. Sensibilisierung der Akteure für die Implikationen von sozialer Gerechtigkeit, Teilhabe und Inklusion und die spezifischen Barrieren von Frauen sind daher Bestandteil aller BGZ-Projekte im Themenfeld.
- 3) Gesundheit: Soziale Gerechtigkeit bedeutet auch gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsversorgung und Gesundheitsförderung. Dieses Thema wird im Vergleich aber noch zu wenig thematisiert. Die BGZ prüft Möglichkeiten, diesen Aspekt verstärkt im Rahmen der Projektarbeit aufzunehmen.

- 4) Soziale Gerechtigkeit und SDG³s: In der Entwicklungszusammenarbeit ergibt sich in der Verknüpfung von Gendergerechtigkeit und sozialer Gerechtigkeit eine zusätzliche Dimension. Maßnahmen zum Fairen Handel, zur Förderung von Kooperativen etc. verbessern besonders die Chancen für Frauen in diesen Ländern.

Referenzprojekte:

- *Progress: Active Health: Strategien für einen verbesserten Zugang zur Gesundheitsversorgung durch Sensibilisierung und Empowerment als Beitrag zur europäischen Sozialschutzstrategie⁴*
- *EuropeAid: TriNet Global – Agents for Change (Förderung der Beteiligung von Wirtschaft und Politik an Entwicklungszusammenarbeit, Fair Trade und CSR)*

Erasmus+: Access – sozialraumorientierte Jugendarbeit 4.0 (Interventionsmodelle zur sozialraumorientierten Jugendarbeit und Jugendbildung für benachteiligte Gruppen mit bedarfsorientierten Bildungs- und Beteiligungsangeboten)

HANDLUNGSFELD DEMOGRAFISCHER WANDEL

GPR: Der demografische Wandel zeichnet sich durch grundlegende Änderungen in der Bevölkerungszahl und -zusammensetzung aus. Berlins Bevölkerung wird älter, internationaler und heterogener. Damit sind erhebliche Anpassungsprozesse für die private und öffentliche Infrastruktur sowie für die Integrationsbereitschaft und -fähigkeit der Stadt verbunden. Es gilt, eine soziale Spaltung der Stadt zu verhindern.

Ziel ist es den demografischen Wandel zu nutzen, um eine generationengerechtere Stadt zu schaffen, die auch sozialen Zusammenhalt, ethnische und kulturelle Vielfalt sowie Chancengleichheit für Frauen und Männern ein wesentliches Stück voranbringt.

- 1) Eignung der Teilhabemöglichkeiten für Ältere: Kriterium bei der Gestaltung der Angebote in den Projekten ist nicht nur die Passung auf genderspezifische Bedarfe, sondern auch die Berücksichtigung der Bedarfe älterer Mitmenschen, im Besonderen Frauen, aus verschiedenen sozialen Gruppen und Kulturkreisen.
- 2) Angebote spezifisch für besondere Gruppen sind nur bedingt nützlich – da sie nicht helfen, Abschottung zu überwinden. Wichtiges Instrument zur Stärkung des Miteinanders und zum Abbau von Vorurteilen ist Lernen miteinander und voneinander. In BGZ-Projekten entwickeln wir Lösungsansätze für die Arbeit mit heterogenen Gruppen – Frauen und Männer, Alt und Jung, mit und ohne Migrationshintergrund.
- 3) Nutzung von Erfahrung und Expertise: Empowerment für Ältere – auch und besonders Frauen – bedeutet auch, sie nicht nur als Teilnehmerinnen bzw. Nutzerinnen zu sehen, sondern auch als Expertinnen, und sie als Expertisegeberinnen zu aktivieren, die in den Projektmaßnahmen ihre Erfahrungen an Jüngere weitergeben.

Referenzprojekte:

- *EQUAL: ProInteCra – Teilprojekt Chance 40+ – Angepasste Weiterbildung für ältere Migrantinnen und Migranten*

³ Sustainable Development Goals

⁴ Modellprojekt des Global Compact Cities Programme der UN

- *Erasmus+: EduArt – Education meets Arts in Partnerships for Creativity (educational offers for the development of cross-sectional competences for residents in the district to strengthen social cohesion in the social space)*

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Mit ihren Projekten fördert die BGZ die EU-weite Zusammenarbeit Berliner Einrichtungen aus Bildung, Wissenschaft und Forschung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik. Im Rahmen der internationalen Kooperationen arbeiten die Partnerschaften auch zu Gleichstellungsthemen.

- 1) Verbreitung von Informationen zur Gleichstellungscharta und weiteren Strategien der Europäischen Union⁵ im Bereich Gender und Gleichstellung, Diskussion in der Partnerschaft zu Beiträgen der gemeinsamen Projekte zu den Genderzielen der Union und der Charta. Die Partnerorganisationen werden motiviert, einen Diskussionsprozess in ihren Kommunen zu verstärkter internationaler Zusammenarbeit, einschließlich der Beteiligung an der Europäischen Charta, zu fördern.
- 2) Austausch zu Good Practice im Bereich Abbau von geschlechterspezifischen Benachteiligungen, Förderung von Chancengleichheit, gendersensibler Gestaltung von Maßnahmen im Sinne der Charta. Im Sinnen gegenseitigen Lernens wächst so der gemeinsame Body of Knowledge zu Gendergerechtigkeit.
- 3) Gemeinsame Planung und Umsetzung der Projektmaßnahmen mit Beachtung von Genderaspekten und gendersensible Dokumentation.
- 4) Dialog der Projektpartnerschaft mit lokalen Vertreterinnen und Vertretern der Charta (z. B. den „Ambassadors of the Charter“) zur Unterstützung von Gendersensibilität in der Projektarbeit.

VERANTWORTLICHKEITEN

Gesamtverantwortung für den Gleichstellungsplan: Dr. Hilde Hansen, Geschäftsführerin

Verantwortlich für Planung, Umsetzung und Monitoring der im Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen

- Auf Institutionsebene: Dr. Hilde Hansen, Geschäftsführerin
- In den Projekten: zuständige Projektmanagerinnen / Projektmanager

Erfassung der Genderdaten und Dokumentation:

- Verantwortlich: Dr. Hilde Hansen, Geschäftsführerin
- Zuarbeit aus den Projekten: zuständige Projektmanagerinnen / Projektmanager

Berlin, 01/03/2022

Dr. Hilde Hansen

Geschäftsführerin

⁵ Siehe z.B. die Europäische Gleichstellungsstrategie 2020-2025 (COM 2020/152), den Bericht zu Unionsbürgerschaft, Bürgerteilhabe und Bürgerrechte (COM 2020/730) und den Aktionsplan Integration und Inklusion 2021-2027 (COM 2020/758)