

DIVERSITÄT MACHT WIRKUNG

Schritt für Schritt zu mehr Diversität

EINE HANDREICHUNG DER INITIATIVE #VERTRAUENMACHTWIRKUNG

Warum ist #Diversität relevant für Stiftungen?

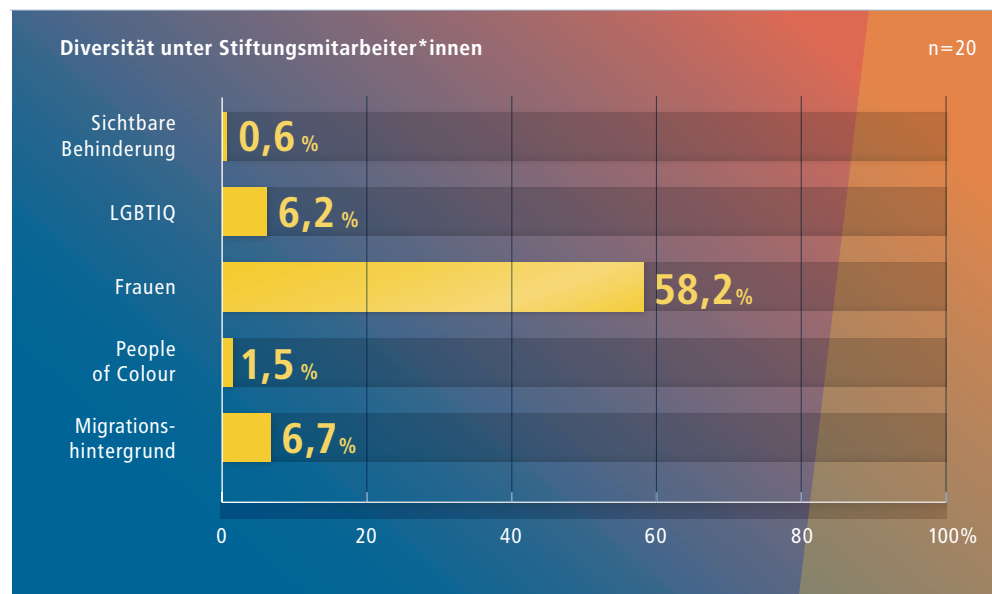
Stiftungen sollten gesellschaftlichen Ungleichheiten nicht nur finanziell begegnen. Um wirkungsvoll zu handeln, müssen sie auch unsere diverse Gesellschaft repräsentieren. Für mehr Diversität können Stiftungen direkt und indirekt gegen Ausgrenzungsprozesse vorgehen: Sie können die Schaufel bereitstellen, um Schief lagen freizulegen und Benachteiligungen auszubalancieren. Aber sie können die Schaufel auch in die eigene Hand nehmen, indem sie selbst gegen Ungleichheitsstrukturen vorgehen. Diese Freilegungsarbeit hätte zwei Ziele: Diversität nach innen und nach außen!

Wir verstehen Diversität nach innen als Inventur der eigenen (Personal-)Strukturen. Diversität nach außen findet sich in der Projektwahl, den Förderschwerpunkten und Kooperationen wieder. Daraus ergeben sich zwei Fragen: Welche Allianzen kann

meine Stiftung eingehen, um Diversität zu fördern? Leben wir Diversität schon organisationsintern?

In dieser Handreichung werden Sie auf verschiedene Stimmen treffen, mehr über das Konzept Diversität erfahren sowie Herausforderungen und Handlungsempfehlungen begegnen.

#VertrauenMachtWirkung versteht sich als lernende Initiative. Die Handreichung wurde ohne Anspruch auf Vollständigkeit konzipiert. Uns ist bewusst, dass nicht alle von Benachteiligung betroffenen Menschen und Gruppen zu Wort kommen. Wir freuen uns über Feedback, damit auch wir weiter lernen können. //



Quelle: #VertrauenMachtWirkung, Diversität in der deutschen Stiftungslandschaft (freiwillige Online-Umfrage), September 2020

Die vollständigen Ergebnisse der nichtrepräsentativen Umfrage unter 30 Stiftungen finden Sie auf
→ www.vertrauen-macht-wirkung.de

Einschätzung der Umfrageergebnisse durch den Experten Daniel Gyamerah → S. 9

Unsere Gesellschaft ist divers

Was verstehen wir unter Diversität?

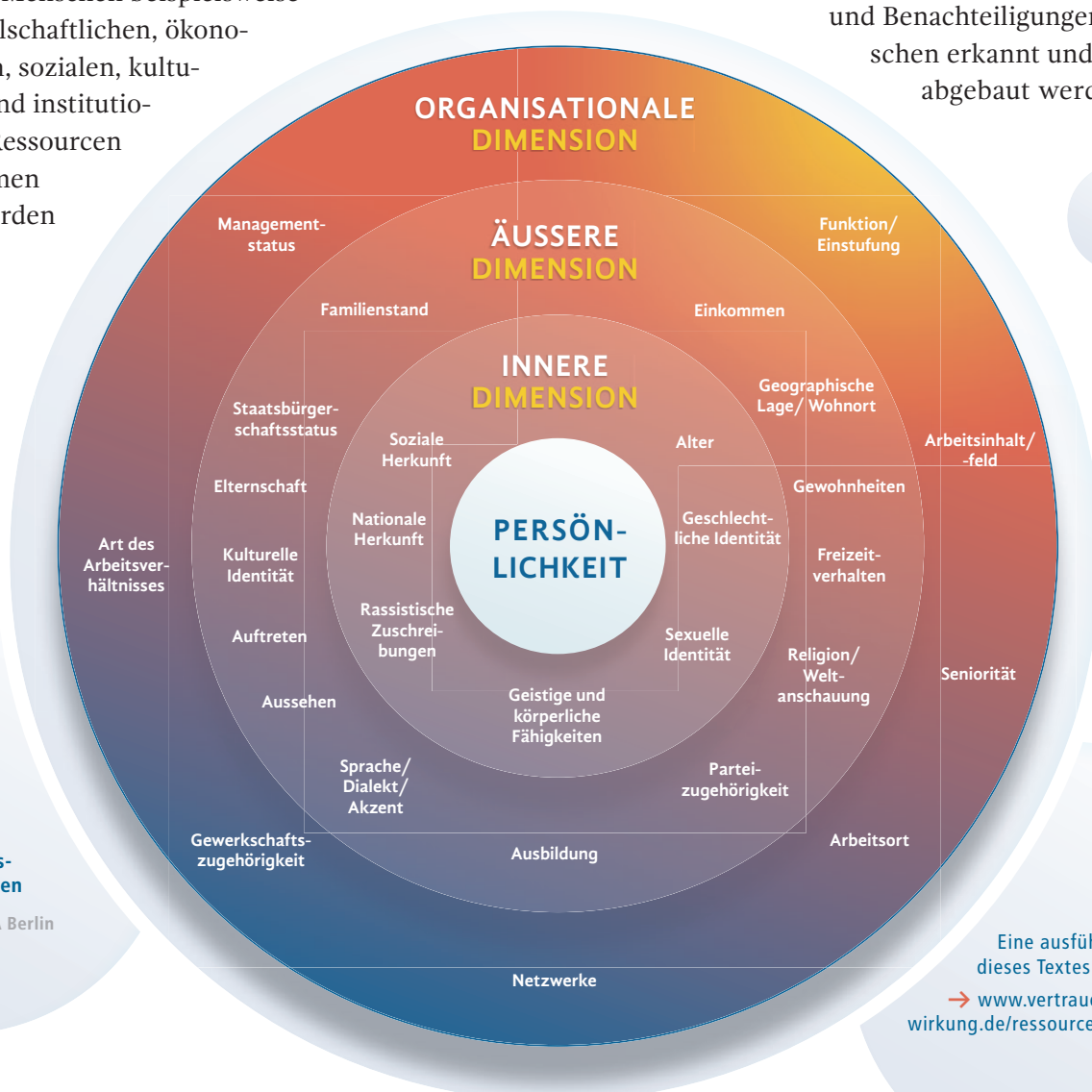
Diversität zielt auf die Repräsentation und Anerkennung vielfältiger und unterschiedlicher Lebensrealitäten. Diversität bedeutet so viel wie Vielfalt oder Verschiedenheit. Diversitätsmerkmale können Alter, Beeinträchtigung, Aussehen, Sprache, soziale Herkunft, Geschlecht/Gender/Queer, sexuelle Orientierung, Religion oder Säkularität/Konfessionsfreiheit, sozialer Status und vieles mehr sein. Jeder Mensch vereint in sich solch ein Mosaik aus Merkmalen. Auf dieser Grundlage können Menschen beispielsweise an gesellschaftlichen, ökonomischen, sozialen, kulturellen und institutionellen Ressourcen teilnehmen oder werden ausgeschlossen.

Warum ist Diversität gesellschaftspolitisch relevant?

Mit Diversität gehen Macht- und Herrschaftsverhältnisse einher, denn unsere Gesellschaft wird durch soziale Ein- und Ausschlussmechanismen strukturiert, die sich in Diskriminierung und Ungleichheit ausdrücken. Die Kombinationen verschiedener Diversitätsdimensionen werden gesellschaftlich unterschiedlich bewertet wie zum Beispiel Männer und Frauen, Menschen ohne Behinderung und Menschen mit Behinderung,

Heteronormativität und Alter. Zwischen den einzelnen Dimensionen herrschen ungleiche, hierarchische Beziehungen.

Wichtig ist die Betrachtung mehrschichtiger Diversitätsdimensionen mit unterschiedlicher, gesellschaftlicher Gewichtung, die auch in ihrer Verschränkung berücksichtigt werden müssen. Das nennt sich *Intersektionalität*. Diversitätsbewusstes Arbeiten ist eine gesellschaftspolitische Querschnittsaufgabe und sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Nur so können die daraus entstehenden Zugangsschwierigkeiten, Ausgrenzungsprozesse und Benachteiligungen von Menschen erkannt und nachhaltig abgebaut werden. //



Diversitätsdimensionen

nach © RAA Berlin

Eine ausführlichere Version dieses Textes finden Sie auf
→ www.vertrauen-macht-wirkung.de/ressourcen

Diversität im #Praxistest – drei Stiftungen berichten

INTERVIEW

Çiğdem Uzunoğlu von der Stiftung Digitale Spielekultur

■ Wie gewährleisten Sie als Geschäftsführerin Diversität in Ihrer Stiftung?

Die Sensibilisierung und Qualifikation von Führungskräften für Diversity-Management ist Grundvoraussetzung. In der Praxis zählt dazu die Ausrichtung der Recruitingprozesse an Diversity-Kriterien, Förderung personeller Vielfalt, Entwicklung neuer Geschäftsideen durch diverse Teams und gendergerechte Kommunikation. In meiner Berufserfahrung als Führungskraft waren heterogene Teams die innovativsten, kreativsten und erfolgreichsten.

■ Wie sehen Ihre eigenen Erfahrungen mit Diversität aus?

Frauen sind als Führungskräfte in der Stiftungslandschaft eher gut vertreten, aber Frauen mit Migrationshintergrund sind selten. Ich hatte zum Glück sehr früh einen Vorgesetzten, der mich förderte und unterstützte. Natürlich habe ich subtile Diskriminierung erlebt. Aussagen wie „Für eine Frau mit einem türkischen Migrationshintergrund haben Sie es weit gebracht“ höre ich immer wieder.

■ Inwieweit bringt Diversität einen Mehrwert für Ihre Stiftung?

Spieler*innen sind heterogen und vielfältig hinsichtlich Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, Behinderung und sexueller Orientierung. Diese Vielfalt soll sich auch im Stiftungsteam und in unserer



Çiğdem Uzunoğlu, Geschäftsführerin Stiftung Digitale Spielekultur © Die Hoffotografen

Arbeit widerspiegeln. Wir bringen unterschiedliche Zielgruppen und Menschen zusammen und fördern die Interaktion. Wir schlagen Brücken zwischen der Games-Branche sowie staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen. //

Zur Stiftung:

www.stiftung-digitale-spielekultur.de

Das vollständige Interview mit Çiğdem Uzunoğlu finden Sie auf:

→ www.vertrauen-macht-wirkung.de/ressourcen

INTERVIEW

Elisabeth Kaneza von der Kaneza Foundation

■ Wie sorgen Sie als Vorsitzende der Kaneza Foundation für Diversität?

Die Kaneza Foundation möchte einen Beitrag zur Stärkung der gesellschaftlichen Diversität leisten. Das tun wir, indem wir unsere Perspektiven vertreten und in unsere Kooperationen einbringen. Wir fördern Diversität auch innerhalb der Organisation. Meine

Aufgabe als Vorsitzende ist es, die Bedürfnisse diesbezüglich zu erkennen und wirksame Strukturen zu ermöglichen. Beispielsweise haben wir dieses Jahr die Position einer Beauftragten für Diversität und Intersektionalität geschaffen.

■ Warum ist eine Stärkung von struktureller und sichtbarer Diversität wichtig?

Es geht um die Verankerung von Inklusion und Akzeptanz in Institutionen, Unternehmen und Organisationen. Wenn zum Beispiel Frauen, Schwarze Menschen oder People of Color Leitungspositionen



Elisabeth Kaneza, Vorsitzende Kaneza Foundation, © A. Pütz

besetzen, bringen sie neue Sichtweisen und Lösungsansätze ein. Das ist ein großer Mehrwert, weil so diskriminierende Strukturen und Traditionen hinterfragt und verändert werden können. //

Fortsetzung auf S. 4

Warum sollten gewisse Themen von betroffenen Personen oder Communities besetzt werden?

Weil es ohne Repräsentanz keine Diversität gibt. Machthierarchien können sich nicht nachhaltig ändern, wenn über die Betroffenen von struktureller Diskriminierung gesprochen wird, anstatt sie selbst

sprechen und handeln zu lassen. Sie müssen bei Entscheidungen, die sie betreffen, konsultiert und eingebunden werden. //

Zur Stiftung: http://kaneza.org

#Erfahrungsbericht: Diversität von Anfang an mitgedacht



Dr. Martin Modlinger, Vorstand Stiftung Erneuerbare Freiheit

Wir brauchen grundlegende Veränderungen, egal wohin man sieht. Ob Klimakrise, Rassismus, die weiterhin kolonialen Strukturen unserer Welt – oder in diesem Fall fehlende Diversität im Stiftungssektor, gerade auf Führungsebene. Wir brauchen Räume und Förderstrukturen, die diese Veränderungen ermöglichen. Wir brauchen systemisch denkende Stiftungen, die Partizipation ernst nehmen und sich Transparenz und einer Lern- und Fehlerkultur verschreiben.

Genau so eine Organisation wollen wir aufbauen – der Arbeitstitel lautet LEAP collective.

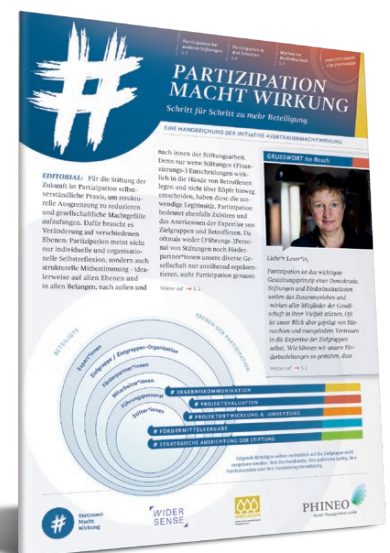
Das Problem ist: „Wir“, die Initiatoren in diesem Fall, sind die üblichen Verdächtigen: drei gut vernetzte weiße Männer. Wir sind die hingegenommene Normalität von „White Saviourism“ in der Philanthropie. Wir sind wohl persönlich am weitesten entfernt von den oben angeführten realen Problemen, zudem läge die Macht der Organisation in den üblichen Händen. Wir würden institutionell fortschreiben, was wir individuell bekämpfen wollen. Daher ist unsere zentrale Frage: Wie vermeiden wir das? Wie denken wir die Organisation der geplanten Stiftung von vornherein anders? Wie wird sie (sich) gerecht?

Unser Satzungsentwurf sieht unverrückbare Mehrheiten für Zielgruppenvertreter*innen in allen entscheidenden Gremien vor; Diversität ist das erklärte Ziel. Aber reicht das? Was ist die Satzung in der Praxis wert? Wir wissen es nicht.

Deshalb suchen wir nicht allein die Antworten. In einem Beteiligungsprozess entscheiden Aktivist*innen über die tatsächliche Struktur der geplanten Stiftung, über Entscheidungsmöglichkeiten und in der Satzung verankerte Werte und Prozesse. Wir werden sehen, was am Ende daraus entsteht. Es ist gut möglich, dass „wir“ jeweils anders entschieden hätten. Es st gut möglich, dass alles anders kommt. Und genau darum geht es. //



Mehr Infos zu VertrauenMachtWirkung und unser Magazin kostenfrei zum Download gibt es unter www.vertrauen-macht-wirkung.de



AUF DER FÜHRUNGSEBENE

- Bietet Ihre Stiftung Führungskräften Qualifizierungsmöglichkeiten für Diversity-Management an?
- Besetzen Sie Führungspositionen mit einem bewussten Fokus auf Diversität und geht dies über Gender hinaus?
- Achten Sie in Ihrer Stiftung auf eine inklusive Kommunikation nach innen und außen?

ZUSAMMENARBEIT MIT ZIELGRUPPEN

- Sind die Bedürfnisse und Lebensrealitäten diverser Personengruppen bzw. Communities Teil Ihrer Projektentwicklung und -umsetzung?
- Sind diverse Zielgruppenvertreter*innen an der Auswahl von Förderprojekten und der Fördermittelvergabe beteiligt?
- Ist die Kommunikation mit Ihren Zielgruppen an deren Bedürfnisse angepasst, z. B. in Form von leichter Sprache und digitaler Barrierefreiheit?

PERSONALENTWICKLUNG

- Achten Sie beim Recruiting darauf, alle marginalisierten Gruppen anzusprechen, indem Sie Stellenausschreibungen auch auf entsprechenden Plattformen schalten und in Netzwerken streuen?
- Sind Ihre Recruitingprozesse an Diversitätskriterien ausgerichtet, z. B. durch eine inklusive Sprache und anonymisierte Bewerbungsunterlagen?
- Sind Diversity-Trainings Teil Ihres Onboardings und gibt es darüber hinaus Möglichkeiten für Ihre Mitarbeiter*innen, sich vertiefend zum Thema Diversität fortzubilden?

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- Ist Diversität in Ihrer Satzung oder dem Stiftungsleitbild enthalten?
- Haben Sie eine verantwortliche Person für Diversitätsfragen oder eine*n Diversitätsbeauftragte*n?
- Haben Sie ein offenes Ohr für Mitarbeiter*innen, die sich aufgrund von Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht, sexueller Orientierung oder Religionszugehörigkeit benachteiligt oder diskriminiert fühlen?

DATENERHEBUNG

- Erhebt Ihre Stiftung Gleichstellungsdaten?
- Achten Sie bei der Datenerhebung auf die Prinzipien Selbstidentifikation, Freiwilligkeit, Aufklärung, Anonymität, Beteiligung, Intersektionalität und Nichtschädigung?
- Misst Ihre Stiftung, inwiefern Ihre Stiftungsarbeit Diversität fördert und Ungleichheitsstrukturen abbaut?

Diversität umsetzen Tipps & Stolpersteine



Timo Reinfrank, Geschäftsführer Amadeu Antonio Stiftung, © AAS/ Peter van Heesen

■ Wo liegen die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen hin zu mehr Diversität?

Divers ist unsere Gesellschaft schon lange – die Herausforderung ist, Diversität auch wirklich institutionell und strukturell zuzulassen. Die Perspektive von marginalisierten Gruppen muss aber auch ganz materiell mehr Gewicht erhalten. Sie sollen nicht nur zum Thema Diskriminierung gehört werden, sondern bei allen Themen mehr in den Fokus von Politik und Gesellschaft rücken. Antidiskriminierung und Diversität müssen Querschnittsthemen werden.



Dr. Pia Gerber, Geschäftsführerin Freudenberg Stiftung, © Fritz Kopetzky

■ **Menschen**, die von Diskriminierung betroffen sind, kommen mit einem wesentlichen Teil ihrer Identität oder Geschichte gesellschaftlich nicht vor, bleiben durch stereotype Zuschreibungen systematisch unter ihren Mög-

Die größten Herausforderungen

■ Welche Herausforderungen gibt es in der Stiftungsarbeit zur Förderung von Diversität nach außen?

Mit einer klaren Vision von der Gesellschaft, die wir fördern wollen, geht auch eine Vorstellung einher, welchen gesellschaftlichen Gruppen die Stiftungsarbeit zugutekommen soll. Fördern wir also auch die diversen und empowernden Projekte, die es hierfür braucht! Und zwar nachhaltig mit ungebundenen, strukturfördernden Mitteln, damit marginalisierte Gruppen die eigenen Organisationen und Netzwerke ausbauen können.

Text: Timo Reinfrank von der Amadeu Antonio Stiftung
→ <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de>

■ Und wie sieht es bezüglich der Förderung von Diversität nach innen aus?

Die gesellschaftliche Verteilung von Mitteln und Gütern bildet immer noch jahrhundertlange Diskriminierung marginalisierter Gruppen ab. Das macht auch den Stiftungssektor unterdurchschnittlich divers. Um hier entgegenzusteuern, müssen wir diverse Perspektiven auf allen Ebenen der Personalentwicklung aktiv einbeziehen, diskriminierungssensible Arbeitsumfelder schaffen und Barrierefreiheit gewährleisten. //

Jüd*innen, Sinti*zze und Rom*nja dürfen in Diversitätsdebatten nicht fehlen

lichkeiten, erfahren Ausgrenzung oder gar Anfeindung. Stiftungen, die sich intern und gesellschaftspolitisch für eine starke demokratische Zivilgesellschaft engagieren, brauchen Sensibilität für die historische Wirksamkeit machtfördernder Diskriminierung.

In Deutschland waren und sind gegenwärtig Jüd*innen von Antisemitismus – oftmals gepaart mit Elitenfeindlichkeit – existenziell betroffen. Genauso wie Sinti*zze und Rom*nja, auf die Ängste

vor Armut und Kriminalität und der Neid auf ein Leben in einer Community projiziert werden. Umso mehr müssen deshalb diese marginalisierten Gruppen auch in den Strukturen, Programmen und Netzwerken von Stiftungen repräsentiert sein. Genauso, wie Stiftungen eine Haltung an den Tag legen müssen, die diese Menschen nicht auf Täter-Opfer-Kategorien reduziert, sondern vielschichtige und widersprüchliche Identitätsverständnisse und Gruppenzugehörigkeiten ermöglicht. //

Text: Dr. Pia Gerber von der Freudenberg Stiftung → <https://www.freudenbergstiftung.de/de/>

Diversität in Organisation und Personalentwicklung

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS): In 9 Schritten zu mehr Diversität

1. Die DKJS unterzeichnet 2015 die Charta der Vielfalt.
2. Die Geschäftsführung setzt eine Steuergruppe ein.
3. Aufruf an alle Mitarbeitenden zur Mitwirkung an einer stiftungsübergreifenden AG Diversity, die die Steuergruppe berät.
4. 2016: Bildung von 3 Task Forces, die das Leitbild der DKJS um das Thema Diversität ergänzen, Leitfäden zu gender und diversitätssensibler interner und externer Kommunikation bzw. ein Konzept für Diversity-Workshops erarbeiten.
5. 2017: ein Großteil der Belegschaft befürwortet die Einführung von Diversity-Workshops, die Geschäftsführung stimmt zu.
6. 2018/2019: 350 Mitarbeitende nehmen an einem Grundlagen-Workshop „Diversity und Diskriminierung“ teil.
7. Seit 2019: Grundlagen-Workshop ist Teil des Onboardings für neue Mitarbeitende; Angebote für Vertiefungsfortbildungen, z. B. Anti-Bias-Training mit dem Anti-Bias-Netz Berlin.
8. Formulierung von Leitzielen für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung mit Unterstützung von Deutsch Plus e. V.
9. Aktuell: kritische Prüfung von Instrumenten und Prozessen in allen Bereichen der Personalarbeit.

Mehr → <https://www.dkjs.de>

Leitbild → https://www.dkjs.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/stiftung/170914_Leitbild_aktualisiert.pdf

Vielfalt → <https://www.dkjs.de/jobs/vielfalt-in-der-dkjs/>



Gerhild Vollherbst, Organisations- und Personalentwicklung Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

6 PROUT AT WORK-Foundation: Tipps für diskriminierungsfreies Recruiting in Stiftungen

1. Formulieren Sie Ihr Anforderungsprofil so konkret wie möglich und losgelöst vom Geschlecht. Es ist der Grundstein Ihres Personalauswahlprozesses und umfasst alle tätigkeitspezifischen und -unspezifischen Eigenschaften, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen, die ein Mensch für die Position benötigt.
2. Je inklusiver die Ansprache potentieller Bewerber*innen, desto größer der Talentpool, aus dem Sie wählen können. Durch die Vermeidung des generischen Maskulinums und die Verwendung genderinklusive Stellenausschreibungen sprechen Sie alle Menschen an.
3. Die Auswahl der Bewerber*innen sollte über ein anonymisiertes Verfahren laufen. Nutzen Sie eine unabhängige Stelle, die Bewerbungen sichtet und für Sie anonymisiert.



Albert Kehrer, geschäftsführender Vorstand, PROUT AT WORK-Foundation, © Maximilian Kühn

Fortsetzung auf S. 8

PROUT AT WORK-Foundation:

6 Tipps für diskriminierungsfreies Recruiting in Stiftungen

4. Bei der Auswahl der Kandidat*innen für ein Vorstellungsgespräch sollten neben einer gründlichen Prüfung hinsichtlich des Anforderungsprofils auch kritische Beurteilungen zu den Bewerbungen von mehreren Personen unabhängig voneinander eingeholt werden.
5. Legen Sie sich für das Interview einen klar strukturierten, schriftlichen Gesprächsleitfaden zurecht. So bleiben die Kandidat*innen vergleichbar. Beim Bewerbungsgespräch sollte außerdem die Anwesenheit von mindestens zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts garantiert werden, die auch anschließend bei der Auswahl mitentscheiden.
6. Wenn Sie das nächste Mal eine Position zu besetzen haben, nutzen Sie diese Tipps. Dadurch stellen Sie sicher, dass Sie Ihr Personal aufgrund von Fachkompetenz auswählen und Ihre Stiftung möglichst divers aufgestellt ist. //

Zur PROUT AT WORK-Foundation:
→ www.proutatwork.de



Julia Latscha, Vorständin, Spendenorganisation
Stiftung Bildung, © Julia Zimmermann

■ **Vielfalt** ist für die Spendenorganisation Stiftung Bildung ein Anspruch an die eigene Organisationskultur. Wir wollen in diversen Teams neue Perspektiven erfahren, Kompetenzen erweitern, Widersprüche aushalten,

Vielfalt und Inklusion: **#Selbstreflexion** in der Personalentwicklung

Geduld mitbringen und vor allem jeden Tag aufs Neue offen sein für Unvorhergesehenes. Inklusion verstehen wir deswegen als einen Prozess des lebenslangen Lernens, gegenseitiger Annahme und der Akzeptanz von Vielfalt. Dabei stoßen wir häufig an unsere Grenzen in der Personalentwicklung. Fakt ist: Wir sind nicht so divers aufgestellt, wie wir es uns wünschen. Wir ringen um zeitliche Ressourcen und Effizienzsteigerung. Nicht immer nehmen wir uns Zeit für unterschiedliche Sichtweisen, Aushandlungsprozesse und Konflikte.

Wir wollen eine Personalentwicklung schaffen, die dem einzelnen Menschen ausreichend Raum zur Entfaltung gibt, die eine Fehlerkultur zulässt, die gerecht und mutig ist, die aufgrund von Dialogen und

Ausprobieren neuer Zugänge zu Arbeitsplätzen ermöglicht und neue Berufsbilder entstehen lässt. Denn diese Möglichkeiten haben einen nachhaltigen und innovativen Einfluss auf die gesamte Organisationsentwicklung. //

Text: Dilan Aytac, Kai Wegner,
Lisa Paetz und Julia Latscha
→ www.stiftungsbildung.com

Citizens for Europe: #Gleichstellungsdaten für einen zukunftsfähigen Stiftungssektor

Mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Auch die Zukunft ist geprägt von Diversität: Je jünger die Kohorten, desto diverser die Bevölkerung. Deshalb ist die Umfrage zu Diversität (siehe S.1) in der deutschen Stiftungslandschaft so wichtig. Sie bietet einen Diskussionsanlass, um bestehende Strukturen zu hinterfragen und sich als Sektor auf den Weg zu machen. Angesichts der ca. 23.000 Stiftungen in Deutschland sind die Ergebnisse der 30 teilnehmenden Stiftungen jedoch lediglich als Schlaglicht zu deuten: Diversität scheint einen hohen Stellenwert zu haben, aber bei der Repräsentativität des Personals gibt es noch viel Luft nach oben. Die Umfrage und ein Blick auf die Teamseiten zeigen, dass sich die gesellschaftliche Diversität weder in Leitungsfunktionen noch im mittleren Management des deutschen Stiftungssektors widerspiegelt. Diese Erkenntnis braucht eine differenziertere Datengrundlage, denn wie überall anders gilt: Was nicht erfasst wird, hat keine strategische Priorität. Das gilt für alle

Diversitäts- und Diskriminierungsdimensionen. Keine Daten = kein umfassendes Problemverständnis = keine Maßnahmen = keine Repräsentativität.

Bessere Daten schaffen eine wichtige Grundlage für mehr Diversität im Stiftungssektor und aktives Vorgehen gegen strukturelle Diskriminierung.

Dies verdeutlicht die Notwendigkeit einer auf der Umfrage aufbauenden, umfassenden und bestenfalls sektorübergreifenden Erhebung. Die Erhebung von sogenannten "Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten" (AGDG) bietet eine wichtige Orientierung, um den Status quo zu erfassen und Ziele festzuhalten: Wie divers sind Stiftungen? Welche Diskriminierungsmechanismen gibt es? Zu welchen messbaren Zielen verpflichten sich Führungskräfte? Bei der Datenerhebung sind zentrale Prinzipien zu beachten: Selbstidentifikation, Freiwilligkeit, Aufklärung, Anonymität,



Daniel Gyamerah, Bereichsleiter
"Advocating for Inclusion", Citizens for Europe,
© Giorgos Dedes, Studio Dedes

Beteiligung, Intersektionalität und Nichtschädigung.

Die Erhebung von AGDG kann als Prozessauftritt oder Prozessbegleitung verstanden werden. In jedem Fall kann eine Datenerhebung fundamentale Auswirkungen auf den Stiftungssektor haben. Denn grundlegende gesellschaftliche Fragen können nur mit multiperspektivischen und diversen Teams gelöst werden. Diverse Teams stellen sicher, dass Stiftungen der Zukunft nicht nur innovativ bleiben, sondern auch partizipativ, nachhaltig und inklusiv agieren. //

Text: Daniel Gyamerah und Deniz Yildirim-Caliman von Citizens for Europe: → <https://citizensforeurope.org>

Weiterführende Tipps zur Datenerhebung

- Überlegen Sie sich, welche Daten über die Beschäftigten Ihrer Stiftung vorliegen, welche Diversitätsdimensionen fehlen und welche neuen Steuerungsmöglichkeiten durch bessere Daten zur Verfügung stehen würden.
- Setzen Sie sich mit den sieben Prinzipien (siehe oben) zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auseinander → <https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2018/11/Factsheet-NDO-Antidiskriminierungs-und-Gleichstellungsdaten-positive-Ma%C3%9Fnahmen-f%C3%BCr-einen-effektiven-Diskriminierungsschutz.pdf>
- Wer nicht gezählt wird, zählt nicht – Antworten auf häufige Fragen zum Thema Datenerhebung → <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/?back=101>



Von LSBTIQ bis Inklusion – #Praxistipps für mehr Diversität

im Verbund der

R E G E N

B O G E N



S T I F T

U N G E N

■ Was macht der Verbund der Regenbogenstiftungen?

Im Netzwerk haben sich Einrichtungen und Förderstiftungen zusammengetan, die sich für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen (LSBTIQ) im In- und Ausland einsetzen.

Verbund der Regenbogenstiftungen: Für die Rechte von LSBTIQ

■ Wo liegen die Schwerpunkte?

Die Mitgliedseinrichtungen engagieren sich für LSBTIQ im Alter, machen die Arbeitswelt LSBTIQ-freundlicher, unterstützen LSBTIQ-Menschenrechtsverteidiger*innen im Globalen Süden und Osteuropa oder arbeiten die Verfolgung von LSBTIQ im Nationalsozialismus und der Bundesrepublik auf. Das Netzwerk bietet Interessierten die Möglichkeit, sich über Fördermöglichkeiten im LSBTIQ-Bereich zu informieren. Das bedeutet mehr Übersichtlichkeit und mehr Transparenz für LSBTIQ-Projekte.

Zum Verbund → www.regenbogenstiftungen.org

■ Was können Stiftungen für die Rechte von LSBTIQ tun?

Homo-, Bi-, Trans- und Interfeindlichkeit sind nach wie vor verbreitet und die Errungenschaften der letzten Jahrzehnte angesichts erstarkender rechtsnationaler Parteien und Bewegungen in Gefahr. Der Einsatz für die Rechte von LSBTIQ ist nach wie vor nötig. Stiftungen können sich einsetzen – indem sie sich für LSBTIQ-Belange sensibilisieren und gezielt LSBTIQ-Projekte fördern. Die Regenbogenstiftungen stehen gerne beratend zur Seite. //

Stiftung Drachensee: Im Einsatz für Menschen mit Behinderung

■ Die Stiftung Drachensee

setzt sich für Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Kiel-Region ein. Zum Engagement der Stiftung im Bereich der Teilhabestärkung gehört auch ein Qualifizierungs- und Bildungsangebot: In sogenannten Inklusionsbetrieben, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam arbeiten, ermöglicht die Stiftung begleitete

Übergänge aus dem Werkstattumfeld in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Außerdem ist die Stiftung Drachensee Gesellschafterin des Instituts für Inklusive Bildung (IIB). Das IIB ist die weltweit erste an eine Universität angegliederte Einrichtung, die Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen in einer dreijährigen Vollzeitqualifizierung

für die Hochschullehre qualifiziert und als Bildungsfachkräfte beschäftigt. Bildungsfachkräfte vermitteln an Studierende sowie Lehr-, Fach- und Führungskräfte die Lebenswelten, spezifischen Bedarfe und Sichtweisen von Menschen mit Behinderungen. Dadurch wird nicht nur der Bildungssektor für Menschen mit Behinderungen geöffnet, es werden auch „Barrieren in den Köpfen“ nachhaltig abgebaut.

Die steigende Nachfrage zeigt, dass die Arbeit der Bildungsfachkräfte erfolgreich ist. Warum das Qualifizierungsmodell also nicht gemeinsam mit dem IBB für den Stiftungssektor adaptieren und so Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben, Inklusionskompetenz zu vermitteln und Stiftungen inklusiver zu gestalten? //



Teamfoto IBB © Institut für Inklusive Bildung

Stiftung Drachensee online → <http://www.drachensee.de>

Institut für inklusive Bildung → <https://inklusive-bildung.org/de/startseite>



Meike Ullrich, Bereichsleitung Kommunikation,
Stiftung der Deutschen Wirtschaft

■ Was tun Sie für mehr Diversität nach innen und außen?

Wir möchten mehr junge Menschen mit nichtakademischer Herkunft oder Migrationshintergrund in unsere Förderung aufnehmen und haben unser Leitbild erweitert. Wir wollen mehr Frauen für unsere Gremien gewinnen und altersgemischer werden. Intern setzen wir auf Mitbestimmung, Beteiligung und transparente Kommunikation. Das machen wir zum Beispiel durch

Stiftung der Deutschen Wirtschaft: Änderung des Leitbildes

eine Mitarbeiter*innenvertretung. Zudem bieten wir interne Antidiskriminierungstrainings und eine Schulung zu einem Schutzkonzept zu sexualisierter Gewalt an.

■ Wie kamen Sie dazu, Ihr Leitbild um die Punkte Diversität und Weltoffenheit zu ergänzen?

Wir beobachten schon länger mit Sorge den zunehmenden Populismus, Rassismus und das Erstarken demokratiefeindlicher Kräfte. Nach dem Anschlag in Hanau beschlosssen wir, uns zu positionieren. Als eines der 13 Begabtenförderungswerke in Deutschland haben wir im März 2020 zudem ein ausführliches Statement zu unserer gemeinsamen Wertebasis veröffentlicht.

■ Was geben Sie anderen Stiftungen mit auf den Weg?

Kleine Schritte können Großes anstoßen! Unser Vorhaben für mehr Diversität ist ein Prozess.

Wir hätten der Stiftung kein Diversitätskonzept aufstülpen können, denn alle Stakeholder müssen mitgenommen werden. Außerdem versuchen wir immer, aus unserer Arbeit mit jungen Menschen zu lernen. Gerade die junge Generation, die wir mit unseren Stiftungsprogrammen fördern, kann hier viele kreative und zukunftsweisende Ideen beisteuern. //

→ Das Leitbild:
<https://www.sdw.org/das-sind-wir/leitbild.html>

→ Statement:
https://www.stipendiumplus.de/fileadmin/redaktion/PDF/Gemeinsames_Werteverstaendnis_der_Begabtenfoerderung.pdf

#DIVERSITÄT

im Rahmen der Initiative **#VertrauenMachtWirkung**

Die Initiative #VertrauenMachtWirkung möchte eine partizipative, kritische Debatte führen:

■ Was braucht es, damit Stiftungen gut für die Zukunft aufgestellt sind?

Dafür haben wir neun Thesen entwickelt. Die Themen reichen von Partizipation über Fehlerkultur bis hin zu Impact Investing.

■ Das Thema **#Diversität** ist in **These 1** enthalten:

Stiftungen der Zukunft haben diversere und partizipativere Stiftungsstrukturen. Um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, leben sie Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und partizipative Entscheidungsprozesse vor und setzen diese in ihrer Förder- und Programmtätigkeit um.

■ Wie stellen Sie sich die **Stiftung der Zukunft** vor?

Mehr zu den 9 Thesen und unsere erste Handreichung zum Thema Partizipation gibt es unter

→ www.vertrauen-macht-wirkung.de

#LESETIPPS

- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien.
Ein Handlungsansatz der RAA Berlin – RAA Berlin e. V.:
<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>
- Diversität in der DKJS – Wir haben einiges erreicht und noch viel vor. Vielfaltsbericht 2017-2019 – Deutsche Kinder- und Jugendstiftung: <https://www.dkjs.de/jobs/vielfalt-in-der-dkjs/>
- „Reach Everyone on the Planet...“ Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität – Heinrich Böll Stiftung. Gunda Werner Institut: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/28/reach-everyone-planet-kimberle-crenshaw-und-die-intersektionalitaet>
- Intersektionalität in Deutschland – Chancen, Lücken und Herausforderungen:
https://res.cloudinary.com/dokqd2vrt/image/upload/v1596803964/netlify-cms-images/2019.09.18._cij-dezim_bericht-intersektionalita%CC%88t-deutschland_ykgl2.pdf
- From Words to Action – A Practical Philanthropic Guide to Diversity, Equity, and Inclusion:
https://grantcraft.org/wp-content/uploads/sites/2/2018/12/Words_to_Action_-_Barbara_Chow.pdf
- Ten Ways for Independent Foundations to Consider Diversity and Inclusive Practices:
<https://www.cof.org/sites/default/files/documents/files/10waysindependentfoundations%5B1%5D.pdf>
- Faktencheck: Klassismus in Organisationen:
<https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/03/dplus-faktencheck-klassismus.pdf>

#IMPRESSUM

Redaktion:

Anne Marie Jacob (Wider Sense),
Joline Rosado (Klinkenberg GbR - Developing Diversity),
Wiebke Gülcibuk (V.i.S.d.P.),
Silvia Weber (PHINEO),
Ise Bosch, Steph Klinkenberg (Dreilinden)

Design & Illustrationen:

PHINEO gemeinnützige AG

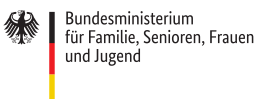
Kontakt / Ansprechpartner*innen:

→ PHINEO gemeinnützige AG,
Anna-Louisa-Karsch-Straße 2,
10178 Berlin, Tel.: +49 30 52 00 65 112,
wiebke.guelcibuk@phineo.org

→ Dreilinden gGmbH,
Alte Königstr. 18, 22767 Hamburg,
Tel.: +49 40 23 84 22 94,
steph.klinkenberg@dreilinden.org

→ Wider Sense TraFo gGmbH,
Monbijouplatz 2, 10178 Berlin,
Tel.: +49 30 24 08 824 0,
jacob@widersense.org

Gefördert vom:



#KONTAKT: Vertrauen Macht Wirkung c/o WIDER SENSE TraFo gGmbH
Monbijouplatz 2, 10178 Berlin, E-Mail: meinung@vertrauen-macht-wirkung.de,
Besuchen Sie uns online: www.vertrauen-macht-wirkung.de
Folgen Sie uns auf Twitter: <https://www.twitter.com/InitiativeVMW>