



Vertrauen
Macht
Wirkung



Wie können Stiftungen unsere diverse Gesellschaft repräsentieren?

(Joline Rosado)

Und was meint Diversität überhaupt? In unserer Handreichung DiversitätMachtWirkung wird sich dem Thema Diversität aus verschiedenen Perspektiven und Positionierungen heraus genähert. Damit möchten wir die Essenz, die Komplexität und den aktuellen Diskurs deutlich machen – innerhalb und außerhalb von Stiftungen, aber immer relevant für Stiftungen. Die verschiedenen Perspektiven und Ansätze sollen dabei deutlich machen: Diversität lässt sich nicht nur als Slogan denken, sondern ist mit realen, erzielbaren Veränderungsprozessen verbunden. Diversitätssensibles Arbeiten erstreckt sich über die bestehenden Stiftungsstrukturen hinaus. Es denkt Menschen, Akteur*innen und Institutionen mit, die bisher nicht bedacht wurden, es spricht Menschen an, die sich bisher nicht angesprochen gefühlt haben, es bildet Netzwerke und fördert Austausch, es verbindet sich mit Expert*innen, es reflektiert und bildet sich.

Dieser Text gibt einen ausführlichen Einblick in das Thema Diversität, die Entstehungsgeschichte des Begriffs und stellt weiterführende Konzepte, wie Intersektionalität, sowie Möglichkeiten und Chancen vor, die sich aus einer diversitätsorientierten Stiftungsarbeit ergeben können.

Was verstehen wir unter Diversität?

Diversität zielt auf die Repräsentation und Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten und sozialer Zugehörigkeit. Analog zum englischen diversity bedeutet Diversität so viel wie "Vielfalt", Pluralität 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. Sie gelten als deskriptives Regulativ, weshalb Menschen in positiver oder negativer Weise an gesellschaftlichen, ökonomischen, sozialen, kulturellen, institutionellen etc.



Ressourcen teilnehmen können oder ausgegrenzt werden – und weshalb Menschen diskriminiert werden oder über Privilegien verfügen. Diversität meint also nicht Andersartigkeit, sondern bezieht sich auf uns alle. Der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wird jedoch entlang von Differenzlinien, Stereotypen und Konstruktionen des Andersseins ermöglicht oder verwehrt.

Warum ist Diversität gesellschaftspolitisch relevant?

Mit Diversität gehen Macht- und Herrschaftsverhältnisse einher, denn unsere Gesellschaft wird durch soziale Ein- und Ausschlussmechanismen strukturiert. Diese drücken sich in Diskriminierung und Ungleichheit aus. Die Kombination verschiedener Diversitätsdimensionen werden gesellschaftlich unterschiedlich bewertet wie z.B. Männer und Frauen, Menschen ohne Behinderung und Menschen mit Behinderung, Heteronormativität, Alter uvm. Zwischen den einzelnen Dimensionen herrschen ungleiche, hierarchische Beziehungen. Wichtig ist die Betrachtung von mehrschichtigen Diversitätsdimensionen mit unterschiedlicher gesellschaftlicher Gewichtung, die auch in ihren Verschränkungen berücksichtigt werden müssen. Das nennt sich Intersektionalität. Soziale Ausgrenzungsprozesse fußen dabei auf kolonialen Traditionen.

Diversitätsbewusstes Arbeiten ist eine gesellschaftspolitische Querschnittsaufgabe und sollte eine Selbstverständlichkeit sein. So können gesellschaftliche Differenzlinien thematisiert und die daraus entstehenden Zugangsschwierigkeiten, Ausgrenzungsprozesse, Barrieren und Benachteiligungen von Menschen erkannt und nachhaltig abgebaut werden. Sowohl das Verhalten von Einzelpersonen als auch die Wirkungen von Institutionen kommen dabei in den Blick. Hierbei sollen Differenzen zwar berücksichtigt, aber nicht weiter festgeschrieben und reproduziert werden.

Weshalb ist der Diversitätsansatz für Stiftungen relevant?

Um Stiftungsarbeit wirkungsvoller zu gestalten, ist eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Diskriminierungsformen und den verschiedenen Differenzlinien notwendig. Der Diversitätsansatz ermöglicht eine entsprechende Auseinandersetzung, zum einen durch den reflexiven Blick in die Theorie und zum anderen durch eine reflexive Haltung in der Praxis.



- Diversitätsorientiertes Arbeiten und Organisationsentwicklung von Stiftungen erhöht gesellschaftliche Teilhabe, Gleichberechtigung sowie Chancengleichheit und wirkt Diskriminierungen entgegen.
- Diversitätssensibles Arbeiten einer Stiftung kann als institutioneller Öffnungsprozess verstanden werden, denn es kann Menschen, die von strukturellen Ausschlüssen betroffen sind, den Zugang erleichtern, Repräsentationen fördern und Unterschiedlichkeiten anerkennen.
- Die diversitätsorientierte Ausrichtung einer Stiftung kann mittel- und langfristig messbare Erfolge für die Stiftung bringen:
 - Nach Innen wird breiteres Wissen durch unterschiedliche Lebensrealitäten und Biographien gefördert. Diverse Teams arbeiten nicht nur kreativer, sondern auch innovativer. Das kann dazu führen, dass die Arbeit wirksamer ist und somit den Stiftungszweck besser erfüllt.
 - Nach Außen kann es sich insofern auswirken, als dass die Stiftung weitere Zielgruppen als zuvor erreicht. Das heißt auch, dass eine Stiftung authentisch die reale Konstitution unserer Gesellschaft repräsentiert – nämlich die einer pluralen, diversen Gesellschaft. Mehr noch ist eine vielfältige Repräsentation von Menschen, besonders von jungen Menschen, in Institutionen wichtig für die Identifikation, Anerkennung und Selbstwirksamkeitserfahrung.
- Last but not least nehmen Stiftungen als gesellschaftliche Vorreiter eine Verantwortung im Sinne ihres gesellschaftlichen Auftrages wahr, Pluralität zu fördern und zu leben.

Das Konzept Diversity genauer erklärt

Diversity als Konzept kommt aus den sozialen und politischen Bürgerrechtsbewegungen der 1960er und 1970er Jahre in den USA. Damals



kämpften verschiedene, unterprivilegierte Gesellschaftsgruppen für mehr Verteilungsgerechtigkeit, Anerkennungsgerechtigkeit, Gendergerechtigkeit und Anti-Rassismus. Als wissenschaftliche Disziplin etablierte sich daraus der sogenannte Equity Ansatz. Equity wird häufig Equality entgegengestellt. Während Equality die Gleichbehandlung aller Menschen meint, geht der Equity Ansatz einen Schritt weiter: Er meint die Anerkennung und Wahrnehmung von Unterschiedlichkeiten sowie eine angemessene Reaktion auf die Bedürfnisse von Menschen. Der Equity Ansatz ist dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zugeordnet. Die Aufgabe des AGG ist es, den Diskriminierungsschutz aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität für die Arbeitswelt und den Zivilverkehr zu garantieren.

Im deutschsprachigen Kontext etablierte sich der Begriff diversity ab den 1990er Jahren durch die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung überwiegend in der Verbindung mit Management. Das Diversity Management und der sogenannte Business Case arbeiten mit einem positiven Verhältnis zu Diversität. Hier wird das effizienz- und nutzenorientierte Ziel verfolgt, das Potential einzelner Mitarbeiter*innen als Ressource des Unternehmens zu verwenden. Allerdings arbeitet der ressourcenorientierte Wirtschaftlichkeitsansatz überwiegend mit kategorischen, statischen Zuschreibungen von Menschen und untermauert Grenzziehungen zwischen sozialen Gruppen. Die zwei dominierenden Ansätze, die sich daraus ergeben, lassen sich auch gut in Kombination denken und für eine diversitätssensible Organisationsentwicklung kombinieren: Equity wendet sich gegen Diskriminierung und plädiert für eine Anerkennung von Differenz, gesellschaftlicher Teilhabe und soziale Öffnung von Organisationen. Der Business Ansatz setzt diese Kategorien voraus und zielt auf Nutzarmachung und Vermarktung von Differenzen ab.

Das Konzept Intersektionalität genauer erklärt

Diversitätsansätze basieren auf einem ganzheitlichen Verständnis von "Vielfalt". Sie machen mehrschichtige Diversitätsdimensionen mit unterschiedlicher gesellschaftlicher Gewichtung sichtbar, die auch in ihren Verschränkungen berücksichtigt werden müssen. Diese Verschränkungen nennen sich



Intersektionalität. Geprägt wurde der Begriff in den 1980er Jahren von der US-amerikanischen Juristin und Professorin für Rechtswissenschaften Kimberlé Crenshaw. Sie verwies damit auf Schutzlücken in der Gesetzgebung, die den Erfahrungen Schwarzer Frauen nicht gerecht wurden. Sie waren von Mehrfachdiskriminierung betroffen: Rassismus und Sexismus.

Intersektionalität richtet den Blick auf das Zusammenwirken unterschiedlicher Formen von Diskriminierung und zielt darauf ab, deren Komplexität und Dynamiken abzubilden.

Das bedeutet:

- ➡ Der Fokus liegt weniger auf Identitäten, sondern auf unterschiedlichen Machtdimensionen, Normen, Diskursen und gesellschaftlichen Strukturen, die miteinander verwoben sind.
- ➡ Sensibilisierung für die Wahrnehmung von Privilegien und Diskriminierungen
- ➡ Aufspüren von Dominanzkulturen und Reflexion von Normalitätskonstrukten
- ➡ Kritik an hegemonialen Ungleichheiten und diese reproduzierenden Strukturen und Praxen

Empfehlungen für Institutionen, die sich mit Diversität auseinandersetzen:

- Anti-Bias-Netz Berlin
- Center for Intersectional Justice e.V. (CIJ)
- Citizen For Europe (CFE)
- DeutschPlus e.V.
- Diskriminierungsfreiheit und Diversity (ZSIMT)
- Eine Welt der Vielfalt e.V.
- Institut für diskriminierungsfreie Bildung (IDB)
- Institut Social Justice und Diversity
- living diversity



Vertrauen
Macht
Wirkung

- Neue deutsche Medienmacher*innen e.V.
- Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (RAA Berlin)
- Zentrum für soziale Inklusion, Migration und Teilhabe - Bildung und Beratung für Diskriminierungsfreiheit und Diversity



Joline Rosado ist Kulturwissenschaftlerin und M.A. Studentin (Transkulturelle Studien) und arbeitet seit 2017 als Konzept- und Projektplanerin bei Klinkenborg – developing diversity. In ihrer Arbeit berät sie zu den Themen sozialer Ungleichheit, Antidiskriminierung, Antirassismus, Diversität und Intersektionalität.