

# FÜR VIelfALT UND GERECHTIGKEIT

Diversity, Gender Mainstreaming und Anti-Diskriminierung im Stiftungsalltag

VON HENNING VON BARGEN

» » » Stiftungen sind Demokratieförderer, die politisches Handeln fördern und fordern. Interessant ist dabei das jeweilige Demokratieverständnis. In der letzten StiftungsWelt führten Maik Bohne und Knut Bergmann aus, dass Demokratie in Zukunft zuallererst pragmatisches Problemlösen bedeutet. Relevantes Wissen wird z.B. von Stiftungen systematischer

zusammengeführt und so innovativ genutzt. Stiftungen sind prädestiniert, neue Formen von politischer Partizipation in einem demokratischen Gemeinwesen zu befördern.

Ist Stiftungen die Verwirklichung von Menschenrechten, Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung wichtig, stellen sich bezogen auf die Planung und Durchführung von Aktivitäten daher wichtige Fragen: Was wird jeweils als wichtiges und zu lösendes Problem betrachtet? Welches Wissen und welche Fähigkeiten sind für die Problemlösung relevant, welche nicht? Welche Teile der Gesellschaft sind bei neuen Formen politischer Partizipation im Blick, welche nicht? Und: Gibt es nachvollziehbare Gründe, wenn bestimmte Probleme ausgeblendet, vorhandenes Wissen nicht genutzt oder gesellschaftliche (Ziel-)Gruppen ein- oder ausgeschlossen und möglicherweise benachteiligt oder privilegiert werden?

Strategien wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity versuchen solche Fragen als Querschnittsaufgabe systematisch in (politisches) Handeln und Entscheidungsprozesse von Organisationen zu integrieren. Sie zielen im Kern auf soziale Gerechtigkeit und Verwirklichung von Demokratie, indem allen Geschlechtern Teilhabe ermöglicht, vielfältige und unterschiedliche Lebensverhältnisse und Potenziale von Menschen wahrgenommen, berücksichtigt und daraus resultierende ungleiche Möglichkeiten und Chancen von vornherein vermieden werden.

Was bedeutet das für die Stiftungspraxis? Was sollten Stiftungen für ihr Handeln berücksichtigen, um fit für die Zukunft und demokratisch vorbildlich aufgestellt zu sein? Zurzeit wird z.B. das Thema Quoten bei der Besetzung von Führungspositionen und Gremien diskutiert. Die kontroversen Positionen reichen von „Qualifikation statt Quote“ bis hin zu „ohne Quote ändert sich nichts bzw. zu wenig“. Dass die Führungssetzungen und Entscheidungsgremien in Deutschland auch beschämend „weiß“ sind, ist trotz eines Anteils von ca. 20 Prozent Migrantinnen und Migranten bislang kaum Thema, ebenso wenig wie Behinderung oder Alter. Vergleiche mit anderen Ländern und die Organisationsforschung zeigen, dass Organisationen immer die Tendenz haben, homogener zu werden, wenn nicht bewusst gegengesteuert wird. Personalverantwortliche ziehen eher Menschen aus der eigenen sozialen Gruppe nach und verschenken damit oft notwendiges Potenzial für Innovationen. Quoten können daher durchaus ein gutes Instrument sein für mehr bereichernde Vielfalt und Unternehmenserfolg.

Ein anderes hilfreiches Instrument sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Was in vielen Ländern

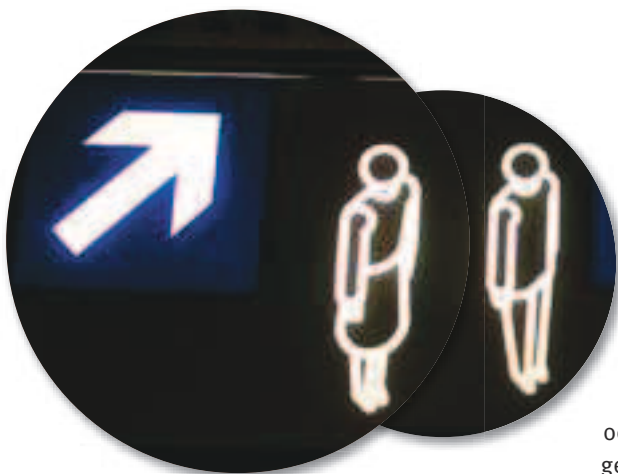


## HENNING VON BARGEN

ist Leiter des Gunda-Werner-Instituts in der Heinrich Böll Stiftung mit dem Schwerpunkt Geschlechterpolitik(en), Gender-Diversity-Beratung und -Training. Er berät seit vielen Jahren Organisationen bei der Einführung und Umsetzung von geschlechterpolitischen Strategien.

## Weitere Informationen

[vonbarga@boell.de](mailto:vonbarga@boell.de)  
[www.gunda-werner-institut.de](http://www.gunda-werner-institut.de), dort Menüpunkt „Gender-Beratung“  
[www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de), dort Menüpunkt „Diversity“  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)



längst gängige Praxis ist, stößt in Deutsch-

land auf Skepsis. Dabei stellt das Verfahren allein auf Qualifikationsprofile ab. Irrelevante Daten wie Name, Geschlecht, Alter, Hobbys oder ein Foto fehlen und lenken die Auswählenden nicht ab – zumindest in der ersten Runde. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat kürzlich ein Pilotprojekt dazu abgeschlossen und einen hilfreichen, leicht nachvollziehbaren Leitfaden herausgegeben (zu finden unter [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)).

Jede Stiftung legt ihrer Förderpraxis mehr oder weniger formal Kriterien zugrunde, z.B. durch Förderrichtlinien. Transparente und nachvollziehbare Kriterien sind wichtige Stellschrauben, wenn es darum geht, Benachteiligungen oder Diskriminierungen zu vermeiden und Chancengleichheit bzw. Gerechtigkeit im Auswahlverfahren herzustellen. Bei der Festlegung von Kriterien sollte daher immer geprüft werden, wer oder was mit dem Kriterium ausgeschlossen bzw. bevorzugt wird und ob es dafür einen sachlichen, für die Erreichung des Förderziels notwendigen Grund gibt. Denn in der Praxis kommen oft sachfremde Erwägungen zum Tragen, ohne dass sich die Stiftung dessen bewusst ist.

Nicht nur für die Außenwirkung von Stiftungen ist zielgruppengerechte Ansprache ein wichtiges Feld.

Sprache ist dabei in der Öffentlichkeitsarbeit neben Inhalt, Bildauswahl oder Wahl des Mediums der entscheidende Faktor. Sie erzeugt Bilder, die unterschiedlich wirken können, Menschen direkt ansprechen oder aber ausschließen und bewusst oder unbewusst diskriminieren. Die Verwendung von geschlechtergerechter, nicht diskriminierender und inklusiver Sprache sollte daher Mindeststandard in der Stiftungsarbeit sein. « « «

### Stiftungen für Gender Mainstreaming: Beispiel Väterfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit und Väterfreundlichkeit sind nicht deckungsgleich, sagt eine Studie der hessenstiftung – familie hat zukunft, nach der zwar 40 Prozent der teilnehmenden Väter ihren Arbeitgeber als familienfreundlich beurteilen, aber genauso viele ihn für nicht väterfreundlich halten. Meist wird Familienfreundlichkeit noch als reines Frauenthema betrachtet und fällt unter die Rubrik gefällige Sozialleistungen. Sobald Unternehmen (und Stiftungen!) aber lernen, Familienfreundlichkeit auch als Väterfreundlichkeit zu buchstabieren, kann aus einer Sozialleistung eine ernstzunehmende strategische Entscheidung werden, um langfristig Leistungsträgerinnen und Leistungsträger zu binden. Dazu braucht es Väter, die ihren Anspruch auf Elternzeit und Teilzeit geltend machen, und Führungskräfte, die erkennen, welche Motivation zufriedene Eltern mitbringen. Und es braucht Akteure wie Stiftungen, die diesen Lernprozess fördern. So unterstützt z.B. die hessenstiftung – familie hat zukunft den Aufbau eines Väternetzwerkes im Verbund mehrerer Unternehmen in Darmstadt. Die Verbundlösung für Mittelständler setzt auf die Verbreitung eines leicht verständlichen „Wegweisers zur Väterförderung“. Ähnlich aufgebaut ist das Projekt „Väter in Familienunternehmen“ der Ursachenstiftung in Osnabrück. Beiden Projekten geht es um leicht handhabbare Lösungen, die Antworten auf die Fragen geben: Welchen Nutzen hat mein Betrieb davon? Wie kann ich das familiäre Umfeld der Mitarbeiter erfahren, um bedarfsgerecht zu reagieren? Mit welchen Maßnahmen spreche ich Väter am besten an?

DR. ULRICH KUTHER | Bevollmächtigter der Geschäftsführung, hessenstiftung – familie hat zukunft | [www.hessenstiftung.de](http://www.hessenstiftung.de)

