

## PRESSEINFORMATION

01. Juni 2023

### „Da ist Diverses möglich - Wege der Umsetzung von Diversität und Inklusivität in zivilgesellschaftlichen Organisationen“

Maecenata Institut legt Studie vor

+++ Ist **Diversity-Management** eine leere Worthülse? – Nach wie vor ist die deutsche Zivilgesellschaft zu wenig inklusiv +++ Studie analysiert **Best-Practices** im Bereich Diversität und entwickelt ein Umsetzungsmodell +++ Ein Mehr an Diversität gelingt am besten im Zusammenspiel zwischen der Leitungsebene und Organisationsbasis +++ Es braucht Zeit, Geld und den nötigen Willen +++ Tools, Websites und Beratungsangebote erleichtern die Umsetzung

---

Was für die Gesellschaft gilt, findet sich auch in der Zivilgesellschaft wieder: Das Problem der mangelnden Sichtbarkeit und ungleichen Beteiligungschancen marginalisierter Gruppen. Während die Inklusion von BIPOC, LGBTQI\* oder auch Menschen mit Behinderung innerhalb von Wirtschaftsunternehmen zunehmend Inhalt öffentlicher Debatten und Ratgeber wird, steckt die Diskussion in Bezug auf die organisierte Zivilgesellschaft noch in den Kinderschuhen.

**Die wichtigsten Ergebnisse:** Sektorspezifische Untersuchungen und Zahlen zur Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen fehlen bisher weitgehend. Daraus folgt ein Mangel an Hilfestellungen für zivilgesellschaftliche Organisationen, die ihre Strukturen, Praxen und Angebote öffnen und diversifizieren wollen. Zusammen mit dem Bedeutungsgewinn von Diversitäts- und Identitätsdiskursen, stellt dies viele Organisationen vor große Schwierigkeiten, ihre „nach außen“ vertretenen Forderungen nach gesellschaftlicher Teilhabe marginalisierter Gruppen „nach innen“ in organisationale Teilhabe zu übersetzen.

Basierend auf qualitativen Interviews und einer erweiterten Forschungsrecherche haben Dr. Siri Hummel, Laura Pfirter und Flavia Gerner Handlungsbedarfe und Best-Practices zur Förderung von Diversität und Inklusivität in der Zivilgesellschaft herausgearbeitet. Die Ergebnisse sind in der Entwicklung des **SETT-Modells** gemündet, das Organisationen in den Handlungsfeldern Sensibilisierung, Empowerment, Teilhabe und Transparenz Methoden zur Umsetzung von Diversität und Inklusivität an die Hand gibt.

Dabei, und da sind sich die Befragten wie die Forschung einig, ist Diversität nicht nur eine gesellschaftliche Realität, die es in der organisationalen Praxis zu berücksichtigen gilt, sondern bringt gleichzeitig vielfältige organisationale Vorteile. Es gibt allerdings noch immer zu viele zivilgesellschaftlichen Organisationen, denen der Wille zu ihrer Umsetzung fehlt. Und auch das gehört zur Wahrheit: Die Öffnung und Diversifizierung von Organisationen ist ein langfristiger, teils hürdenreicher Weg. Doch es ist einer, den es zu gehen gilt und der auch mit geringen Ressourcen gangbar ist, sofern die richtigen Tools und Methoden bekannt sind und Hilfe in Anspruch genommen wird. Die vorliegende Studie hofft, diesbezüglich einen wertvollen Beitrag geleistet zu haben.

**>> Lesen Sie hier die vollständige Studie**

# MAECENATA INSTITUT

FÜR PHILANTHROPIE UND ZIVILGESELLSCHAFT

*Der Bericht wurde von [Dr. Siri Hummel](#), [Laura Pfirter](#) und [Flavia Gerner](#) des Maecenata Instituts für Philanthropie und Zivilgesellschaft durchgeführt und von der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) finanziell gefördert. Das Maecenata Institut ist Forschungsinstitut und Think Tank zum Themenfeld Zivilgesellschaft, Bürger:innenengagement, Philanthropie und Stiftungswesen und Teil der Maecenata Stiftung, einer gemeinnützigen Stiftung bürgerlichen Rechts mit Sitz in München. Sie versteht sich als ideeller Dienstleister der Zivilgesellschaft und tritt für deren transnationale Stärkung sowie für die Entwicklung einer offenen Gesellschaft in Europa und darüber hinaus ein.*

---

Bei Nachfragen kontaktieren Sie:

Marianne Sievers, Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

[mas@maecenata.eu](mailto:mas@maecenata.eu)

+49 30 2838 7909