



STIFTERVERBAND

FZD-MEMO NR. 7

DIVERSITÄT UND ENGAGEMENT

Schlussfolgerungen aus der 7. Themensitzung
des Forums Zivilgesellschaftsdaten (FZD)



Dezember 2024

DIVERSITÄT UND ENGAGEMENT

Schlussfolgerungen aus der 7. Themensitzung des Forums Zivilgesellschaftsdaten (FZD)

- **Für ein Monitoring von Diversität in zivilgesellschaftlichen Organisationen bedarf es eines mehrdimensionalen Konzepts, das zwischen Organisationsstruktur und -kultur unterscheidet.**
- **Die Diskussion über Diversitätsanforderungen an Organisationen muss differenziert erfolgen – nicht jede zivilgesellschaftliche Organisation muss einen allgemeinen Diversitätsstandard erfüllen. Dies hat Implikationen für die Ausgestaltung von diversitätsbezogenen Förderkriterien.**
- **Es braucht mehr Forschung zu Problemen und Barrieren aufgrund derer Diversitätsstrategien in der Praxis zu häufig scheitern.**

Das Forum Zivilgesellschaftsdaten ist ein Ort des regelmäßigen Austausches über aktuelle Entwicklungen und die Datenlage in der Zivilgesellschaftsforschung. Am 26. September 2024 befasste sich das Forum in einer digitalen Sitzung mit dem Themenkomplex *Diversität und Engagement*. Denn obwohl die Förderung von Diversität seit vielen Jahren weit oben auf der Agenda der politischen und verbandlichen Engagementförderung steht, zeigen sich in der Praxis nach wie vor erhebliche Defizite in der Inklusivität von Engagement.

So ist auf personenbezogener Ebene festzustellen, dass sich Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau oder Einkommen seltener engagieren, ebenso wie Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen. Den erschwerten Zugang zum Engagement verdeutlichen in regelmäßigen Abständen insbesondere die Daten des Deutschen Freiwilligensurveys.¹

Dass weiterhin Barrieren im Zugang zum Engagement und somit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bestehen, zeigt sich auch auf Ebene der zivilgesellschaftlichen Organisationen: Nur wenige Organisationen weisen intern einen hohen Grad an Diversität auf. Laut dem ZiviZ-Survey 2023 hat nur eine Minderheit der Organisationen Engagierte aus unterschiedlichen kulturellen und sozialen Milieus. Auch Menschen mit Behinderung finden sich nur selten unter den Engagierten.² Sie stoßen dabei auf

¹ Simonson, J.; Kelle, N.; Kausmann, C. und Tesch-Römer, C. (Hrsg.). Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019, Springer VS, Wiesbaden 2022, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-35317-9>.

² Schubert, P.; Kuhn, D. und Tahmaz, B. (2023). Der ZiviZ-Survey 2023: Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Berlin: ZiviZ im Stifterverband. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2023_hauptbericht.pdf.

verschiedenste Barrieren.³ Zudem haben Menschen mit Migrationshintergrund häufig Schwierigkeiten, Zugang zu formalen Organisationen zu finden.⁴ Diese strukturellen Hindernisse stellen die vielbeschworene Rolle zivilgesellschaftlicher Organisationen als Orte der Integration und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zumindest in Teilen infrage. Mindestens jedoch verdeutlichen sie die Herausforderungen, vor denen diese Organisationen stehen, neue Zielgruppen anzusprechen und diese für ein Engagement zu mobilisieren.

Über das Forum Zivilgesellschaftsdaten (FZD)

Das FZD ist ein Ort des Austauschs zwischen quantitativ und qualitativ arbeitenden Forschungsinstituten und Verbänden, die Daten zur Entwicklung von freiwilligem Engagement erheben. Die Akteure tauschen sich im FZD regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Trends in der Zivilgesellschaftsforschung aus und berichten über eigene Forschungsaktivitäten. Das Forum als Ort des Fachaustauschs wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Wer hat an der Forumssitzung zu Diversität und Engagement teilgenommen?

Clara van den Berg (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Prof. Dr. Gesa Birnkraut (Hochschule Osnabrück), Dr. Annett Gräfe-Geusch (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung), Prof. Dr. Dirk Halm (Stiftung Zentrum für Türkeistudien & Integrationsforschung), Dr. Andrea Hasl (Bundesverband Deutscher Stiftungen), Christin Jänicke (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Prof. Dr. Gisela Jakob (Hochschule Darmstadt), Dr. Peyman Javaher-Haghighi (Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen), Dr. Andreas Kewes (Universität Siegen), PD Dr. Tuuli-Marja Kleiner (Thünen-Institut), Christiane Ludwig (Paritätischer Wohlfahrtsverband Rheinland-Pfalz/Saarland), Cemalettin Özer (Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen), Boris Rump (Deutscher Olympischer Sportbund), Karsten Schulz-Sandhof (Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen), Dr. Axel Salheiser (Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft), Dr. Vivian Schachler (Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt), Prof. Dr. Andrea Walter (Professorin an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW), Prof. Dr. Ursula Weber (Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart), Prof. Dr. Sabrina Zajak (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung).

³ Aktion Mensch (2020). Jugend und inklusives Engagement. Studie zum Engagement junger Menschen für eine inklusive Gesellschaft vor und nach Corona. <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-jugend-und-inklusive-engagement.pdf?v=a46d07fc>.

⁴ Schubert, P. (2023). Informelles Engagement: Die neue Normalität? Eine Analyse des organisationalen Rahmens von freiwilligem Engagement. ZiviZ im Stifterverband. Essen, Dezember 2023. https://www.ziviz.de/sites/ziv/fi-les/informelles_engagement_die_neue_normalitaet.pdf.

Vor diesem Hintergrund setzten sich die Mitglieder des Forums Zivilgesellschaftsdaten am 26. September 2024 insbesondere mit dem Thema Diversität und Engagement aus Organisationsperspektive auseinander. In einem ersten Impulsvortrag stellte Sabrina Zajak vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ausgewählte Ergebnisse der Studie *Diversität in den Förder- und Kooperationsstrukturen der Auswärtigen Kultur- & Bildungspolitik* vor.⁵ Ausgehend von der Beobachtung, dass viele zivilgesellschaftliche Organisationen die gesellschaftliche Vielfalt unzureichend widerspiegeln, identifiziert die Studie Ansatzpunkte im Bereich der Förder- und Kooperationspraxis, die zentrale Hebel der Diversitätsförderung darstellen. Ein wichtiger Bestandteil der Studie war eine Befragung zivilgesellschaftlicher Organisationen zu unterschiedlichen Facetten von Diversität.

In einem zweiten Impulsvortrag stellte Peter Schubert von ZiviZ im Stifterverband die Ergebnisse des ZiviZ-Surveys zu Diversität unter Engagierten in den befragten Organisationen vor. Bereits der Hauptbericht des ZiviZ-Surveys 2023 hatte auf Defizite im Bereich der Diversität innerhalb von Organisationen hingewiesen.⁶ Der Impuls erweiterte diese Erkenntnisse durch weiterführende empirische Analysen, die sich auf die Determinanten und Auswirkungen von Diversität in zivilgesellschaftlichen Organisationen konzentrierten.

Ergänzt wurden diese Impulse aus wissenschaftlicher Perspektive durch Kommentare aus der Praxis von Cemalettin Özer und Peyman Javaher-Haghighi vom Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen (NEMO) sowie von Christiane Ludwig vom Paritätischen Wohlfahrtsverband Rheinland-Pfalz/Saarland.

1. Konzeptionelle Klarheit zu Diversität in Organisationen schaffen

In ihrem Impulsvortrag schlug Zajak vor, bei der Betrachtung von Diversität in zivilgesellschaftlichen Organisationen zwischen zwei Ebenen zu unterscheiden: formalisierter Diversität und gelebter Diversität. Formalisierte Diversität umfasst institutionalisierte Maßnahmen wie Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle, Diversitätsbeauftragte oder die Einführung von Diversitätsstrategien und -siegeln, mit denen Organisationen ihre Verpflichtung zur Förderung von Diversität signalisieren. Gelebte Diversität zeigt sich wiederum in der alltäglichen Praxis und Kultur der Organisation, etwa in der Vielfalt der behandelten Themen, der Zusammensetzung der Belegschaft und Engagierten sowie in deren Einstellungen und Verhalten.

⁵ Zajak, Sabrina; Rutner, Maryam; Assad, Caroline; Aalders, Sophia; Nikolas, Ana-Maria und Seiler, Jessica (2023): Vielfalt in der Förderung. Diversität in den Förder- und Kooperationsstrukturen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik. DeZIM Project Report 7, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5792.pdf.

⁶ Schubert, P.; Kuhn, D. & Tahmaz, B. (2023). Der ZiviZ-Survey 2023: Zivilgesellschaftliche Organisationen im Wandel – Gestaltungspotenziale erkennen. Resilienz und Vielfalt stärken. Berlin: ZiviZ im Stifterverband. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2023_hauptbericht.pdf.

Um ein umfassendes Bild von Diversität zu erhalten, ist es entscheidend, beide Dimensionen zu berücksichtigen. Im ZiviZ-Survey 2023, so Schubert, wurde bislang lediglich die Diversität in der Zusammensetzung der Engagierten abgefragt, was der Dimension der gelebten Diversität zuzuordnen ist. Künftige Forschung sollte klarer zwischen formalisierter und gelebter Diversität differenzieren und untersuchen, wie beide Dimensionen zusammenwirken.

2. Diversitätsindex als Vorschlag für ein standardisiertes Monitoring in der Zivilgesellschaft

Um von der Betrachtung einzelner Indikatoren zu einer ganzheitlichen Messung von Diversität in einer Organisation zu gelangen, schlug Zajak die Entwicklung eines Diversitätsindex vor. Ein solcher Index würde sowohl für die formalisierte als auch die gelebte Diversität einen Score bilden, der sich aus verschiedenen Einzeldimensionen und -indikatoren zusammensetzt. Ein solcher Index bietet das Potenzial, die Messung von Diversität in Organisationen zu vereinheitlichen und eine Vergleichbarkeit zwischen Organisationen zu ermöglichen. Zudem könnte er dazu beitragen, Kausalitäten und Dynamiken zwischen Organisationsstruktur und -kultur näher zu analysieren. Ein standardisiertes Monitoring könnte darüber hinaus Anreize schaffen, Diversität als strategisches Ziel kontinuierlich zu verfolgen.

Allerdings ist die Indexbildung mit verschiedenen methodischen Herausforderungen verbunden. Eine der zentralen Fragen betrifft die Gewichtung der einzelnen Indikatoren: Welche Dimensionen der Diversität sollten stärker gewichtet werden? Ist formalisierte Diversität genauso wichtig wie gelebte Diversität, oder sollte eine der beiden Dimensionen priorisiert werden? Diese Diskussion wirft nicht nur methodische, sondern auch normative Fragen auf.

3. Vorzüge von Diversität für die Mobilisierung von Engagierten empirisch unklar

Sowohl Zajak als auch Schubert präsentierten Befunde zu den Determinanten von Diversität und zeigten einen Zusammenhang zwischen den Ressourcen einer Organisation und ihrer Diversität. Seltener untersucht bleibt jedoch bislang die Fragestellung, inwiefern ein höheres Maß an Diversität innerhalb der Organisation zur Organisationsentwicklung beiträgt.

In seinem Impuls zeigte Schubert die Ergebnisse einer Analyse auf Basis des ZiviZ-Surveys 2023 zu einem möglichen Zusammenhang zwischen Diversität und Mobilisierungsfähigkeit von Engagierten, genauer gesagt: inwiefern eine größere soziale und kulturelle Vielfalt unter den Engagierten positiv zur Mobilisierung weiterer Engagierter beiträgt. Obwohl es nahe liegt, dass mehr Diversität dabei hilft, neue Zielgruppen

anzusprechen, blieben dabei die empirischen Befunde uneindeutig. Die durchgeführten Regressionsanalysen mit den Daten des ZiviZ-Surveys konnten keinen systematischen Zusammenhang zwischen höherer Diversität und einer verbesserten Mobilisierungsfähigkeit feststellen.

Dies wirft wichtige Fragen für künftige Forschungsarbeiten auf, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung von Strategien zur Engagementförderung. Organisationen könnten davon profitieren, wenn sie wüssten, welche spezifischen Diversitätsfaktoren die Mobilisierung positiv beeinflussen. Für die Organisationsberatung und die gezielte Unterstützung zivilgesellschaftlicher Akteure könnten diese Erkenntnisse von großem Wert sein. Dennoch bleibt die Beziehung zwischen kultureller Diversität und erfolgreicher Mobilisierung eine Fragestellung, die weiter empirisch erforscht werden muss.

4. Normative Anforderungen an organisationale Diversität nicht aus dem Blick verlieren

Die Sitzungsteilnehmenden hoben die Notwendigkeit hervor, eine Diskussion über normative Anforderungen an Diversität in Organisationen zu führen, insbesondere im Hinblick auf interkulturelle Öffnung. Dabei muss nicht jede Organisation intern einen hohen Grad an Diversität aufweisen. Ein Beispiel hierfür sind migrantische Selbstorganisationen, die oft eine eher homogene Mitgliederstruktur haben. Es wäre jedoch nicht sinnvoll, von allen diesen Organisationen eine interkulturelle Öffnung zu verlangen.

Eine rein prozentuale Betrachtung, wie viele Organisationen in der Zivilgesellschaft ein bestimmtes Diversitätsmerkmal erfüllen, greift daher zu kurz. Vielmehr muss zunächst geklärt werden, bei welchen Organisationen interne Diversität überhaupt erwartet werden kann und soll. Laut Zajak sollte dabei auch die thematische Ausrichtung der Organisationen als ergänzendes Kriterium in die Bewertung einfließen. So kann verhindert werden, dass Organisationen, die spezifische Ziele verfolgen, durch zu starre Diversitätsanforderungen benachteiligt werden.

Besonders bei Förderprogrammen besteht die Gefahr, dass eine zu strikte Anforderung an Diversität zu einer systematischen Benachteiligung von migrantische Selbstorganisationen oder kleineren Organisationen führt. Zwar ist die Vergabe von Fördermitteln ein starkes Instrument zur Förderung von Diversität, doch erfordert dies eine sorgfältige und differenzierte Ausgestaltung der Kriterien. Es müssen formalisierte Standards gesetzt werden, jedoch sollte ausreichend Handlungsspielraum verbleiben, um den individuellen Kontexten der Organisationen gerecht zu werden. Zu enge Vorgaben könnten dazu führen, dass der Interpretationsspielraum der Fördermittelgeber zu groß wird und Organisationen benachteiligt werden, die andere, aber ebenso wichtige Formen von Diversität praktizieren.

5. Mehr Forschung zu Umsetzungsbarrieren und Erfolgsfaktoren notwendig

Cemalettin Özer vom Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen betonte die dringende Notwendigkeit, bestehende Umsetzungsbarrieren bei Diversitätsstrategien genauer zu erforschen. Obwohl die Probleme und Strukturen seit langem bekannt sind – etwa seit der Gründung des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrats – bleibt die praktische Umsetzung häufig aus. Özer forderte daher eine verstärkte *Forschung zu Umsetzungsproblemen*. Es gehe weniger darum, die bereits identifizierten Herausforderungen erneut aufzuzeigen, sondern vielmehr darum, zu verstehen, warum bestehende Maßnahmen scheitern.

Christiane Ludwig vom Paritätischen Wohlfahrtsverband führte Erfolgsfaktoren für gelungene Prozesse der interkulturellen Öffnung näher aus. Grundlage waren ihre Erfahrungen in der Prozessbegleitung einer Beschäftigungsgesellschaft der Stadt Saarbrücken, dem Zentrum für Bildung und Beruf Saar (ZBB) gGmbH.⁷ Sie unterstrich dabei, dass der Erfolg solcher Prozesse insbesondere von der Einbindung aller Akteure in einer Organisation in die Festlegung von Diversitätszielen sowie in den Prozess der Umsetzung abhängt. Fortbildungen und Trainings zur interkulturellen Öffnung seien zudem essenziell. Ludwig betonte ferner die Bedeutung einer ressourcenorientierten Perspektive: Organisationen sollten sich fragen, welche ungenutzten Potenziale in ihrer Beleg- und Mitgliedschaft vorhanden sind, etwa Sprachkompetenzen oder kulturelle Hintergründe. Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor ist die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen. Ludwig hob hervor, dass Partnerschaften zwischen etablierten Organisationen und Migrantenorganisationen ausgebaut werden sollten, um Diversität langfristig und strukturell zu verankern.

⁷ Ludwig, Chris (2023). Interkulturelle Öffnung in der Praxis am Beispiel einer Kooperation des Zentrums für Bildung und Beruf Saar ZBB gGmbH mit dem PARITÄTISCHEN Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e. V., https://paritaet-rps.org/fileadmin/Resources_rti/Public/Redaktion/Redaktion_Saarbruecken/2023/Interkulturelle_Oeffnung_in_der_Praxis.pdf.

Impressum

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Baedekerstraße 1 · 45128 Essen
T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de
www.stifterverband.org

Redaktion

Dr. Peter Schubert
peter.schubert@stifterverband.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

