agl-Dokumente | Nr. 21 | November 2019
Positionen, Berichte und Materialien der Eine Welt-Arbeit

Eine Welt der Vielen – Diversität und Inklusion als Grundlagen einer zukunftsfähigen Eine Welt-Arbeit

Ein Debattenbeitrag von Jeasuthan Nageswaran

arbeitsgemeinschaft der
eine welt-landesnetzwerke
in deutschland e.v.

Impressum

Autor*innen: Jeasuthan Nageswaran, agl-Bundeskoordinator für Migration, Diaspora und Entwicklung

Herausgeber: agl – Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt-Landesnetzwerke in Deutschland e.V., Am Sudhaus 2, 12053 Berlin, www.agl-einewelt.de

Erscheinungsdatum: November 2019. Dieser Text ist im Jahresbericht 2018 der agl erschienen

Working Paper und Diskussionspapiere stellen keine offiziellen politischen Positionen der agl e.V. dar. Sie dienen der Zirkulation von Diskussionsständen, der Dokumentation von Arbeits- und Diskussionsprozessen sowie der Veröffentlichung von Meinungs- und Debattenbeiträgen mit dem Ziel, Perspektivenvielfalt und Debatten im agl-Netzwerk zu fördern, bzw. abzubilden.

gefördert durch ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt-Landesnetzwerke in Deutschland e.V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Eine Welt der Vielen – Diversität und Inklusion als Grundlagen einer zukunftsfähigen Eine Welt-Arbeit

Deutschland ist eine Migrationsgesellschaft und Vielfalt ihre Realität. Und doch spiegeln Verwaltungen, Organisationen und Strukturen in unserem Land diese gesellschaftliche Vielfalt noch nicht wider. Gesellschaftliche Barrieren und Machtverhältnisse in staatlichen wie auch zivilgesellschaftlichen Organisationen tragen immer noch dazu bei, dass Menschen aufgrund zugeschriebener oder tatsächlicher Zugehörigkeit(en) ungleich behandelt werden und sie durch strukturelle Diskriminierung ihre vielfältigen Potenziale nicht entfalten oder nicht aktiv an unserer Gesellschaft teilhaben können. Gerade Diversität als ganzheitliches Konzept und die diversitätsorientierte Öffnung von Strukturen und Organisationen können dazu beitragen, Herrschaftsverhältnisse zu reflektieren, soziale Barrieren abzubauen und aktiv gegen Diskriminierung und Ausgrenzung vorzugehen.

Diversität und Inklusion – zwei Seiten einer Medaille

Diversität beschreibt zunächst einmal nichts anderes als Vielfalt – wir alle sind nämlich vielfältige Menschen. Jede*r verfügt über mannigfaltige Talente und Fähigkeiten und auch unsere sozialen Zugehörigkeiten setzen sich aus den unterschiedlichsten Versatzstücken zusammen. (Soziale) Inklusion ist dagegen ein Begriff, der seinen Ursprung in der pädagogischen Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung hat und in einem erweiterten Sinne auf alle marginalisierten Menschen übertragen werden kann. Er impliziert konkrete Handlungsziele und Handlungsstrategien und zielt auf die gleichberechtigte Partizipation von Menschen, die Ausschlüsse auf verschiedenen Ebenen erfahren. Diversität und Inklusion sind, wenn man so will, zwei Seiten einer Medaille – und diese nennt sich Gleichstellung. Oder mit anderen Worten: Diversität heißt, auf eine Tanzveranstaltung eingeladen zu werden, Inklusion, dass jede*r mittanzen darf, anstatt nur zuzugucken.[1]

Unterschiede anerkennen, Gemeinsamkeiten entdecken!

Ein vielfältiges Team besteht aber nicht nur aus Menschen mit unterschiedlichen Stärken und Interessen, sondern auch aus Menschen, die in unserer Gesellschaft unterschiedlich markiert sind. Einzelne (sichtbare) Merkmale werden ungleich bewertet und stehen in hierarchischen

[1] vgl. Parsi, Novid: Workplace Diversity and Inclusion, https://www.shrm.org/hr-today/news/hrmagazine/0217/pages/disrupting-diversityin-the-workplace.aspx

Beziehungen zueinander (Mann – Frau, jung – alt, mit – ohne Migrationsgeschichte). Das hat Auswirkungen darauf, wie wir wahrgenommen werden oder welche gesellschaftliche Position wir haben. Diversität bedeutet daher, die Unterschiedlichkeit (Differenz) wahrzunehmen und anzuerkennen und, von den unterschiedlichen Positionen und Zugängen ausgehend, die Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Teilhabe jedes Individuums zu ermöglichen.
Deshalb verfolgen Diversität und Inklusion als Konzept das Ziel, Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Lebensalter, psychischen/physischen Fähigkeiten oder dem sozialen Status als vielfältige Menschen wertzuschätzen. Mehr noch, Diversität geht davon aus, dass nicht nur Unterschiede, sondern auch Gemeinsamkeiten die Grundlage für ein solidarisches Miteinander bilden können. Denn Menschen können verschiedene Herkunftsgeschichten oder Weltanschauungen haben, aber sie können auch im gleichen Alter sein, dem gleichen Geschlecht angehören oder ähnliche soziale oder politische Interessen teilen. Die Gleichzeitigkeit von Unterschieden und Gemeinsamkeiten ist als Bereicherung für alle zu verstehen: Wenn Räume für die Artikulation und Repräsentation von Bedürfnissen und Interessen unterschiedlichster Menschen(-gruppen) geschaffen und ihre Potenziale, Kompetenzen und Perspektiven gewinnbringend einbezogen werden, gestalten sich demokratische Prozesse und gesellschaftliches Zusammenleben frei, selbstbestimmt, vielfältig und konstruktiv. Um Diversität umzusetzen, müssen Räume inklusiv gestaltet sein, gewachsene Machtstrukturen reflektiert werden und Organisationen im Sinne einer diversitätsorientierten Öffnung bzw. Diversitätsorientierung transformiert werden.[2]

Von der „interkulturellen Öffnung“ zur Diversitätsorientierung

Das klassische Konzept von "Diversity Management" geht im Sinne wirtschaftlicher Attraktivität eines Unternehmens von sechs Kerndimensionen aus (Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität/Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung). Die sog. „interkulturelle Öffnung“ geht sogar nur von einer dieser Dimensionen (Ethnizität/Herkunft) aus. Gesellschaftliche Vielfalt wird dabei auf angenommene kulturelle Unterschiede reduziert, Menschen zu „Anderen“ gemacht und Praktiken des Ausschlusses weiter verstärkt. Diversitätsorientierung geht dagegen von einem umfassenderen Verständnis von Vielfalt aus und berücksichtigt, dass die vielschichtigen Ausschlussmechanismen miteinander verbunden sind und sich gegenseitig bedingen. Die Diskriminierungsdimensionen werden dabei nicht hierarchisiert oder gegeneinander ausgespielt (Welche Gruppe wird „stärker“ ausgegrenzt?), sondern in ihrem Zusammenspiel erfasst und die Transformation von Organisationen und

[2] vgl. Regionale Arbeitsstellen für Bildung und Demokratie (RAA) e.V. (Hg.): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Berlin 2017.

Strukturen als Entwicklungsprozess in den Blick gerückt (Wie können wir Ausschlüsse intersektional verstehen und gemeinsam dagegen vorgehen?).

Diversitätsorientierung ist ein Prozess, den wir alle gemeinsam mitgestalten können. Dafür muss sich eine Organisation bewusst für einen diversitätsorientierten (Weiter-)Entwicklungsprozess entscheiden und mit allen Beteiligten ein gemeinsames Verständnis und eine Gesamtstrategie von Diversität und Antidiskriminierung entwickeln. Ist dieser Schritt getan, kann eine fachliche Instanz, die den Prozess begleitet, auf Grundlage ihrer (Diskriminierungs-)Erfahrungen und ihres Wissens entsprechende Maßnahmen bei Diskriminierung einleiten und passende Interventions-Tools bereitstellen. Eine wichtige Grundlage, um Ausschlussmechanismen zu erkennen und proaktiv gegen strukturelle Diskriminierung vorzugehen, ist die Erfassung von Daten zur Gleichstellung und Antidiskriminierung. Kommen genannte Ausgangsbedingungen zusammen, kann die Diversitätsorientierung dazu dienen, gesellschaftliche Vielfalt in Organisationen und Strukturen abzubilden und Unterschiedlichkeit wie auch Gleichberechtigung gleichsam zu ermöglichen und so Vielfaltskompetenzen nachhaltig aufzubauen.

Eine Welt der Vielen – Vision für die Eine Welt-Arbeit

Eine Welt der Vielen ist eine Vision und der mutige Versuch eines Transfers, wegbereitende Diskurse (post-)migrantischer und Neuer Deutscher Organisationen – im Besonderen das Konzept Gesellschaft der Vielen – auf die entwicklungspolitische Bildungs- und Inlandsarbeit bzw. Eine Welt-Arbeit zu beziehen. Es liegt in der Natur der Sache, dass der Ideen- und Wertetransfer von einem Gesellschaftsbereich in einen anderen erstens nie kontextunabhängig geschehen kann und zweitens der Wert eines Übertrags in der Schaffung neuer Dinge und Eröffnung neuer Blickwinkel liegt. In diesem Sinne ist Eine Welt der Vielen die Vision für die Eine Welt-Arbeit wie auch für die Entwicklungspolitik insgesamt, in der wir die Diversitätsorientierung und gesellschaftliche Vielfalt als Stärke und Potenzial umsetzen. Dies konkretisiert sich bei der Besetzung von Stellen, der Zusammensetzung von Entscheidungsgremien wie auch darin, dass wir in der inhaltlichen Ausgestaltung entwicklungspolitischer Bildungsarbeit und dem Selbstverständnis von Deutschland als (Post-)Migrationsgesellschaft Diversität und Inklusion stets mitdenken und aktiv leben! Vielfalt als Realität in allen (sozialen) Ebenen abzubilden, wirkt gleichsam Projektionen und projektiven Ideologien entgegen und ist insgesamt als gesellschaftlicher Gegenentwurf zu Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung zu verstehen. In Zeiten erstarkenden Nationalismus‘, Rassismus‘ und der voranschreitenden Spaltung unserer Migrationsgesellschaft brauchen wir positive Gesellschaftsmodelle dringender denn je. Gerade die Eine Welt-Arbeit kann einen Beitrag dazu leisten und aufzeigen, dass zivilgesellschaftliches, entwicklungspolitisches Engagement schon immer Einsatz für eine offene, vielfältige und inklusive Gesellschaft bedeutet.

Ein Selbsttest für (Eine Welt-) Organisationen[3] ✓

Der nachfolgende Selbsttest ist für alle, die ihre Organisation diversitätsorientiert (weiter-)entwickeln möchten. Wie viele Punkte treffen zu?

	Ihre Organisation hat eine Gesamtstrategie für mehr Diversität und Antidiskriminierung.
	Es gibt eine Instanz, die bei Diskriminierung Maßnahmen/Erfahrungen bereitstellen kann.
	Ihre Einrichtung erfasst Daten zur Antidiskriminierung und Gleichstellung.
	Führungskräfte werden regelmäßig zu Vielfaltskompetenzen geschult.
	Es werden regelmäßige Qualifikationen für Mitarbeitende zum Thema Diversität angeboten.
	Ihre Organisation setzt eine diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit um.
	Es werden anonymisierte Bewerbungsverfahren eingesetzt.
	Marginalisierte Gruppen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
	Arbeitsorte/Räumlichkeiten sind inklusiv, barrierearm und gendergerecht ausgestattet.
	Es gibt Kooperationen zu marginalisierten Netzwerken und Selbstorganisationen.

Treffen mehr als die Hälfte der 10 Punkte auf Ihre Organisation zu, dann haben Sie sich auf den Weg gemacht, eine machtkritische, diskriminierungssensible und diversitätsorientierte Organisation zu werden oder Sie sind es bereits.

In allen anderen Fällen: Lassen Sie uns heute damit beginnen!

[3] Der Selbsttest greift die Ideen und Überlegungen des Projektes „Vielfaltscheck“ der Robert-Bosch-Stiftung und DeutschPLUS zum Aufbau von Vielfaltskompetenzen in Organisationen auf. Vgl. dazu www.deutsch-plus.de/beratungsprojekte/vielfalt-scheck-mit-derrobert-bosch-stiftung/

Die 16 Eine Welt-Landesnetzwerke in Deutschland

DEAB - Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V.
Fon: 0711/66 48 73 60
info@deab.de
www.deab.de

Eine Welt Netzwerk Bayern e.V.
Fon: 089/35 04 07 96
info@eineweltnetzwerkbayern.de
www.eineweltnetzwerkbayern.de

BER - Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V.
Fon: 030/42 85 15 87
info@eineweltstadt.berlin
www.eineweltstadt.berlin

VENROB - Verbund Entwicklungspolitischer Nichtregierungsorganisationen Brandenburgs e.V.
Fon: 0331/70 489 66
info@venrob.org
www.venrob.org

BeN - Bremer entwicklungspolitisches Netzwerk e.V.
Fon: 0421/69 53 14 23
info@ben-bremen.de
www.ben-bremen.de

Eine Welt Netzwerk Hamburg e.V. (in Auflösung)
Fon: 040/35 893 86
info@ewnw.de
www.ewnw.de

EPN - Entwicklungspolitisches Netzwerk Hessen e.V.
Fon: 069/91 39 51 70
info@epn-hessen.de
www.epn-hessen.de

Eine-Welt-Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Fon: 0381/20 37 38 46
info@eine-welt-mv.de
www.eine-welt-mv.de

VEN - Verband Entwicklungspolitik Niedersachsen e.V.
Fon: 0511/39 16 50
info@ven-nds.de
www.ven-nds.de

Eine Welt Netz NRW e.V.
Fon: 0251/28 46 69-0
info@eine-welt-netz-nrw.de
www.Eine-Welt-Netz-NRW.de

ELAN - Entwicklungspoltisches Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz e.V.
Fon: 06131/97 208 67
info@elan-rlp.de
www.elan-rlp.de

NES - Netzwerk Entwicklungspolitik im Saarland e.V.
Fon: 0681/938 52-35
info@nes-web.de
www.nes-web.de

ENS - Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsens e.V.
Fon: 0351/49 233 64
kontakt@einewelt-sachsen.de
www.einewelt-sachsen.de

ENSA – Eine Welt Netzwerk Sachsen-Anhalt e.V.
Fon: 0340/23 011 22
ewnsa@web.de
www.ewnsa.de

BEI - Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein e.V.
Fon: 0431/67 93 99-00
info@bei-sh.org
www.bei-sh.org

EWNT - Eine Welt Netzwerk Thüringen e.V.
Fon: 03641/22 499 50
buero@ewnt.de
www.ewnt.de

Über die agl

Die Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt Landesnetzwerke in Deutschland e.V. (agl) ist der bundesweite Zusammenschluss der 16 Eine Welt- Landesnetzwerke. Die agl unterstützt ihre Mitglieder in deren Engagement für eine zukunftsorientierte globale Entwicklung, die auf den Prinzipien von sozialer Gerechtigkeit, ökologischer Nachhaltigkeit, Demokratie und Partizipation beruht.

Auf Landesebene haben sich Eine Welt-Gruppen, Initiativen und Nichtregierungs-organisationen zu Eine Welt-Landesnetzwerken zusammengeschlossen. Die entwicklungspolitische Bildungs- und Inlandsarbeit der Eine Welt- Landesnetzwerke leistet einen entscheidenden Beitrag zur Gestaltung einer zukunftsfähigen, sozial gerechten und ökologisch nachhaltigen Entwicklung. Durch ihre Arbeit tragen sie dazu bei, in der Bevölkerung ein Bewusstsein für globale Zusammenhänge zu fördern.

Gemeinsame Ziele der Arbeit von agl und Eine Welt-Landesnetzwerke sind die Professionalisierung und der Ausbau der Arbeit lokaler Eine Welt-Gruppen. Die agl erreicht über ihre Mitgliedsverbände bundesweit rund 10.000 entwicklungspolitische Initiativen, Gruppen und Vereine.