

# DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

Unsere Haltung



**Save the Children**

**Februar 2023**

**Aktualisiert im März 2026**

Verfasst von Cinthia Dorien Stein und Selver Doğan

Mit Dank an Britt Kalla, Eva Bludau, Sylvia Moede und den Vorstand

# INHALT

Einleitung	4
Vorwort des Vorstands	4
Umfang	6
Für wen ist dieses Papier?	6
Externe Anlaufstellen	6
Was ist drin, was nicht?	7
Hintergrund – Warum DEI als Haltung?	7
Was meinen wir eigentlich mit ...?	8
Unsere Vision & Werte	10
Diversität & Antirassismus in der Zukunft unserer Arbeit	10
Unsere Verpflichtung	11
Schwerpunkt Antirassismus	12
Der Weg nach vorn	13
Handlungsebenen	14
Diversität und Antirassismus in Strategie und Führung	14
Personal	14
Interne und externe Kommunikation	15
Programmarbeit	15
Rassismus	16
Sexuelle und geschlechtliche Identität	16
Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung	17
Soziale Herkunft	17
Evaluierung:	17
Glossar	18
Quellen zu den Definitionen	22

# EINLEITUNG

## Vorwort des Vorstands

Warum setzen wir uns bei Save the Children so stark für Diversity, Equity & Inklusion (DEI) ein? Für uns ist DEI nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung, der wir hier nachgehen, sondern ein zentraler Bestandteil unserer organisatorischen Verantwortung und unserer täglichen Arbeit. Eine diskriminierungssensible, gerechte und inklusive Haltung ist Voraussetzung dafür, dass wir unsere Aufgaben für und mit Kindern wirksam, verantwortungsvoll und im Einklang mit unseren Werten erfüllen können. Sie helfen uns, bestehende Ungleichheiten zu erkennen, Barrieren abzubauen und unsere Arbeit konsequent an den Rechten und Bedürfnissen aller Kinder auszurichten. Als Kinderrechtsorganisation setzen wir uns für die Rechte aller Kinder ein – einschließlich des Rechts auf Gerechtigkeit, Respekt und Würde. Eine diskriminierungssensible und antirassistische Haltung ist daher unerlässlich. DEI ist dabei kein abstrakter Anspruch, sondern hat konkrete Auswirkungen auf unsere tägliche Arbeit. Es prägt unsere Entscheidungsprozesse, unsere Zusammenarbeit und unser Handeln – in der Programmarbeit ebenso wie in der Kommunikation, bei Personalentscheidungen und der Führung.

Menschen setzen sich seit langem in unterschiedlichen Kontexten für Menschenrechte und ein gerechtes und inklusives Miteinander ein. Sie machen auf Missstände innerhalb der Gesellschaft aufmerksam und werden häufig nicht ausreichend gehört. In den letzten Jahren sind diese Themen vor allem durch die Black Lives Matter Bewegung, #aidtoo, die MeToo-Debatte, den Anschlag in Hanau oder den Widerstand gegen die unzureichende Aufklärung der NSU-Morde in die Mitte unserer Gesellschaft gerückt – und das ist nur ein kleiner Auszug an Ereignissen. Betroffene Menschen engagieren sich immer mehr und immer lauter für ihre Rechte in der Gesellschaft.

Leider sehen wir aktuell in den USA, aber auch hier in Deutschland, dass Bemühungen, die gleichberechtigte Beteiligung aller Menschen an Organisationen und Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes sicherzustellen, zunehmend angegriffen und diffamiert werden. Trotz dieser negativen Tendenzen bleibt die globale Save the Children Bewegung bei ihrer in der Strategie 2025-27 festgelegten Position, dass Diversity, Equity and Inclusion weiterhin eine Priorität bleibt. Wir wollen eine inklusive Organisation sein, in der sich Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten wertgeschätzt fühlen. Deswegen kommt dieses Update unseres Haltungsdokuments genau zur richtigen Zeit. Diese Haltung ist und bleibt ein grundlegender Bestandteil unserer Identität als Organisation, die sich für die Stärkung der Rechte aller Kinder einsetzt.

Als Save the Children Deutschland möchten wir mit unserer Arbeit besonders vulnerable Kinder erreichen, zu denen diejenigen gehören, die von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen betroffen sind. Wir wollen dabei das Thema Rassismus explizit stärker in den Blick nehmen, weil es eng mit den Strukturen verbunden ist, in denen wir uns als Organisation in der internationalen Zusammenarbeit und Humanitären Hilfe bewegen. Wenn wir von diesem Bereich sprechen – gerade, wenn von „Entwicklung“ die Rede ist – dann geht es immer auch um Machtverhältnisse. Es wird oft von einem bestimmten, als einzig relevant geltenden Maßstab ausgegangen, den bestimmte Regionen, Länder und somit auch Menschen nicht haben und zur Erreichung dessen sie unterstützt werden sollen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass diese Maßstäbe und Zuschreibungen vor allem im Kontext von Kolonialismus und Ausbeutung entstanden sind. Das Paradoxe an unserem Arbeitsfeld ist, dass wir diese Machtverhältnisse, Strukturen und Hintergründe zwar nicht aktiv befördern möchten, sie allerdings dennoch nicht immer mitdenken. Wir müssen uns bewusst sein, dass unsere Arbeit nicht automatisch „gut“ ist, obwohl wir wichtige Arbeit leisten und erklärtermaßen hehre Ziele verfolgen. Daher ist es *besonders* für uns, als Akteur der internationalen

Zusammenarbeit in rund 100 Ländern, unerlässlich, sich diese Verhältnisse und Zusammenhänge immer wieder neu vor Augen zu führen und sie in unsere tägliche Arbeit mit einzubeziehen.

2021 wurden erste Reflexionsprozesse zur eigenen Verortung innerhalb dieser Thematik auch in unserer Organisation in Deutschland angestoßen. Wir haben erste Bedarfe festgestellt, das Recruiting mit einem diskriminierungssensiblen Blick weiterentwickelt und durch die neue Strategie den Themenbereich von Antirassismus auf Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion erweitert. Darauf folgten die Schaffung der Stelle der DEI-Referent\*in, Sensibilisierungsworkshops, Gespräche mit Kolleg\*innen, persönliche Auseinandersetzungen und Austauschformate zu aktuellen globalen Geschehnissen. All das hat dazu geführt, dass wir uns nun gemeinsam und noch mutiger und offen diesem Prozess stellen.

Zudem haben sich viele Menschen in unserer Organisation, insbesondere und leider oft aus Betroffenenperspektive, schon tiefgehend mit diesem Thema befasst. Dieses Wissen und Interesse möchten wir nutzen und euch in die Weiterentwicklung des Themas verstärkt einbinden. Allerdings dürfen wir hier nicht die Erwartung haben, dass Betroffene unbezahlte Bildungsarbeit leisten und ihr Wissen selbstverständlich mit Nicht-Betroffenen teilen. Nicht-Betroffene sind besonders dazu verpflichtet, sich zu engagieren, weiterzubilden und *unaufgefordert* zu echten Verbündeten zu werden.

In den letzten Jahren hat Save the Children Deutschland seine Arbeit im Bereich Diversity, Equity & Inclusion kontinuierlich weiterentwickelt und zunehmend in den Arbeitsalltag integriert. Dazu zählen unter anderem die Erarbeitung von Leitlinien, die Durchführung von Workshops sowie Beratung, Austausch und Reflexion in unterschiedlichen Formaten. In diesem Prozess wurden bestehende Ansätze weiterentwickelt und neue Themen aufgegriffen. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die Auseinandersetzung mit DEI ein fortlaufender Prozess ist und wir noch einen weiten Weg vor uns haben. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen ist es besonders wichtig geworden, unsere Haltung zu bestätigen, zu schärfen und sichtbar zu machen. Wir wollen damit deutlich machen, wofür wir stehen, wie wir unserer Verantwortung als Organisation gerecht werden, und reflektieren, ob unsere Positionen und Arbeitsweisen weiterhin mit aktuellen fachlichen, gesellschaftlichen und diskriminierungskritischen Diskursen übereinstimmen.

Save the Children setzt sich seit mehr als 100 Jahren für Kinderrechte ein und leistet wichtige Arbeit in den Bereichen Schutz, Gesundheit und Bildung. Nun wollen wir diese noch gerechter und machtkritischer gestalten. Wir möchten vor allem Raum für Perspektiven marginalisierter Personen schaffen, um sie zum einen noch besser durch unsere Projektarbeit, zum anderen aber auch in unseren eigenen Strukturen, in unserem Team und in unserer Organisationskultur zu erreichen. Denn unsere Haltung innen spiegelt sich dann auch in unserer Haltung außen wider. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es eine klare und transparente Kommunikation. Wir möchten den Prozess, DEI in der Organisation umzusetzen, für euch nachvollziehbar machen und vor allem gemeinsam mit euch lernen und wachsen. Dieses Dokument bildet die Grundlage dafür und ist Ausdruck unseres Anspruchs, Verantwortung zu übernehmen und DEI als festen Bestandteil unserer Organisationskultur weiterzuentwickeln. Es dient als verbindliche Orientierung für unser gemeinsames Handeln – heute und in Zukunft.

Für den Vorstand, im März 2026: Florian, Luis und Tania

# UMFANG

## Für wen ist dieses Papier?

Dieses Dokument **richtet sich an alle** Mitarbeiter\*innen von Save the Children Deutschland e. V. sowie Mitwirkende in den Gremien, d. h. Geschäftsführung und Vorstand, Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitgliederversammlung, Auszubildende, Honorarkräfte, studentische Mitarbeiter\*innen, Praktikant\*innen, Schüler\*innen, freie Mitarbeitende und Ehrenamtliche (im Folgenden zur besseren Lesbarkeit „Mitarbeiter\*innen“).

**DEI in der Organisation zu leben, liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen und erfordert jeden Tag zielgerichtetes und gemeinsames Handeln.**

Jede Mitarbeiter\*in bei Save the Children Deutschland ist verantwortlich:

- für ein achtsames und respektvolles Miteinander
- für ein inklusives, diskriminierungssensibles und rassismus-kritisches Arbeitsumfeld
- dafür, Aufmerksamkeit und Bewusstsein für eigene (unbewusste) Vorurteile zu schaffen und zu reflektieren, wie diese ein inklusives Arbeitsumfeld erschweren können
- die eigene (Macht-)Position und Privilegien innerhalb der Organisation zu reflektieren
- *Diversity, Equity and Inclusion (DEI)* bewusst ins eigene Handeln einzubeziehen
- sich auf ein individuelles Ziel als Teil der jährlichen Zielvereinbarungen zu verpflichten, um unsere Organisation bei der Erreichung der gemeinsamen DEI-Ziele zu unterstützen

Dieses Dokument **ist vor allem zum Schutz für** alle Mitarbeiter\*innen, die von Rassismus betroffen sind; für alle Frauen und LSBT\*I\*Q+Mitarbeiter\*innen; für Mitarbeiter\*innen mit einer Behinderung, diejenigen, die chronisch erkrankt sind und/oder psychische gesundheitliche Beeinträchtigungen haben; die von Klassismus betroffen sind; für alle Mitarbeiter\*innen, die von Diskriminierung(en) betroffen sind. Das Dokument bezieht sich sowohl auf alle internen Mitarbeiter\*innen sowie auf die Communities und externen Kolleg\*innen, mit denen wir zusammenarbeiten. **Mit unserer gemeinsamen, expliziten Haltung tragen wir dazu bei, vor allem marginalisierten Mitarbeiter\*innen einen möglichst sicheren Arbeitsalltag zu ermöglichen, Teilhabe zu schaffen und Chancen gerecht zu verteilen.**

## Externe Anlaufstellen

Wir können mit unserer Haltung und diesem Dokument allein den Schutz vor Diskriminierung nicht gewährleisten. Daher sind hier einige externe Anlaufstellen aufgelistet, an die du dich wenden kannst, wenn du Diskriminierung erlebt hast. Weitere Informationen findest du auch in unserer [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt](#).

**Externe Anlaufstellen:**Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Tel.: 0800 5465465 (Beratung Mo – Do 9 – 15 Uhr)

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB:

Richard-Sorge-Straße 13, 10249 Berlin  
E-Mail: [adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)  
Tel.: 030 55065905

Reach out:

Kopernikusstr. 23, 10245 Berlin-Friedrichshain  
E-Mail: [beratung@reachoutberlin.de](mailto:beratung@reachoutberlin.de)  
Tel.: 030 69568339

## Was ist drin, was nicht?

Mit diesem Dokument schaffen wir einen Rahmen für die DEI-Arbeit in unserer Organisation. Es soll uns dabei helfen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, und eine Grundlage für unsere tägliche Arbeit bilden, aus der unsere Haltung hervorgeht und auf die wir uns beziehen können. Dieses Dokument gibt keine konkreten Handlungsempfehlungen für zum Beispiel antirassistisches oder diskriminierungssensibles Handeln oder Dos und Don`ts. Diese werden in anderen Tools wie Checklisten oder Leitfäden erarbeitet und den jeweiligen Abteilungen bzw. spezifischen Bereichen zugänglich gemacht. Mit diesem Dokument wollen wir einen Gesamtrahmen setzen und eine Orientierung geben, um DEI als Haltung konstant in unserer Arbeit mitzudenken und zu leben.

Da sich Diskurse zu Antirassismus und Antidiskriminierung stetig verändern, ist dieses Dokument als ein lebendiges zu verstehen, das regelmäßig ergänzt und angepasst wird. Euer Feedback und eure Anregungen sind sehr willkommen und können an die Referent\*in für Antidiskriminierung ([silver.dogan@savethechildren.de](mailto:silver.dogan@savethechildren.de)) gerichtet werden. Eine Prüfung dieses Dokuments wird alle zwei Jahre durchgeführt.

## Hintergrund – Warum DEI als Haltung?

Als Kinderrechtsorganisation haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, uns für die Rechte von Kindern einzusetzen – einschließlich dem Recht auf Gerechtigkeit, Respekt und Würde. Dies darf sich nicht nur auf die Arbeit mit Kindern beziehen. Dieser Anspruch muss sich auch in Bezug auf die Communities, in und mit denen wir arbeiten, die Partnerorganisationen, mit den wir kooperieren, sowie innerhalb unserer Organisationsstrukturen widerspiegeln. Wir tragen somit eine besondere Verantwortung.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist es unerlässlich, sich als Organisation mit DEI-Themen zu befassen, DEI umfassend bei Save the Children Deutschland zu etablieren und zu fördern und eine gemeinsame Haltung tagtäglich zu leben. Dafür haben wir den Raum bereits geöffnet und werden zukünftig verstärkt in den Austausch gehen. Wir setzen uns mit verschiedenen Diskriminierungsformen auseinander und gehen in eine kritische Reflexion, um gemeinsam Veränderungen herbeizuführen. Wichtig ist dabei, dass sich diese Haltung sowohl auf der Organisations- und Personalebene als auch in der Außendarstellung ehrlich widerspiegelt.

Wenn viele Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Perspektiven, Haltungen und Hintergrundwissen aufeinandertreffen, um sich mit denselben Themen auseinanderzusetzen, kommt es unweigerlich zu Reibung. Diese Reibung kann produktiv sein und einen Veränderungsprozess vorantreiben. Die Voraussetzung dafür ist ein gemeinsames Grundverständnis, das uns ermöglicht, respektvoll und reflektiert ins Gespräch zu kommen und verschiedene Perspektiven besser zu verstehen. Dieses geteilte Verständnis kann und soll sich stetig weiterentwickeln.

## Was meinen wir eigentlich mit ...?

**Diversität** beschreibt die Vielfalt von Menschen und ihren Lebensrealitäten – sie umfasst sowohl das „Wer“ als auch das „Was“. Dabei geht es nicht nur um demographische Unterschiede, sondern auch um die Vielfalt an Perspektiven, Erfahrungen, Identitäten, Disposition (introvertiert/extrovertiert), sowie individuellen Geschichten. Bei SCDE verstehen wir Diversität als das Vorhandensein und die Anerkennung dieser Unterschiede. Gleichzeitig umfasst Diversität all jene Aktivitäten, die darauf abzielen, diese Vielfalt sichtbar zu machen, wertzuschätzen und zu fördern – hier kann es um Dimensionen wie Gender, Behinderung, Bildungsgrad, Herkunft oder andere Formen menschlicher Unterschiedlichkeit gehen.

**Inklusion** ist das „Wie“. Es sind die bewussten Handlungen, Strukturen und Rahmenbedingungen, die Barrieren abbauen und allen Menschen – unabhängig von Hintergründen und Unterschieden – spürbare Teilhabe, Wertschätzung und Mitwirkung ermöglichen. Inklusion zielt darauf ab, Zugänge (z. B. Prozesse, Sprache, Räume, Technologien) so zu gestalten, dass alle gerecht partizipieren können; sie schafft damit die Voraussetzungen, unter denen Diversität sichtbar wird und gelebt werden kann.

**Gerechtigkeit/Equity** erkennt unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Bedarfe an und stellt zielgenaue, angemessene Unterstützung bereit, um ungleiche Voraussetzungen – auch soziale und historisch gewachsene – zu adressieren und auszugleichen. Equity kann daher unterschiedliche Maßnahmen für verschiedene Gruppen beinhalten, damit faire Ergebnisse und echte Teilhabe möglich werden. Das heißt, dass nicht immer „alle das Gleiche bekommen“.

**Gleichstellung/Equality** steht für die Abwesenheit von Diskriminierung und gleichen Zugang zu Rechten Chancen und Ressourcen – für alle Menschen, unabhängig von z. B. rassifizierter Zugehörigkeit, Behinderung oder Genderidentität. Zugleich gilt: Formale Gleichbehandlung allein führt ohne Berücksichtigung struktureller Ungleichheiten nicht automatisch zu gerechten Ergebnissen; daher verstehen wir Gleichstellung als fortlaufende Aufgabe, Benachteiligungen zu erkennen und abzubauen – Hand in Hand mit Equity. Es gibt keine völlige Abwesenheit von Diskriminierung in Gesellschaften oder Organisationen. Wir können nur darauf hinarbeiten, sie anzuerkennen und sie zu minimieren.

**Macht** bezeichnet den Einfluss auf Entscheidungen, Ressourcen und Normen – und damit, wessen Perspektiven in Organisationen wie viel Gewicht haben. Im Kontext von Diversität & Inklusion,

Antidiskriminierung und Antirassismus wirkt Macht individuell, institutionell und systemisch; dominante Gruppen prägen Regeln, Prozesse und Kultur. Machtbewusstsein und -verantwortung sind daher zentral, um Ungleichheiten sichtbar zu machen, Teilen von Macht - und damit auch Ressourcen - zu ermöglichen und gerechte Strukturen zu schaffen.

**Privileg** ist eine Form sozialer Macht, die Personen nicht durch eigenes Zutun erwerben, sondern die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur dominanten Mehrheitsgesellschaft strukturell zugeschrieben wird. Diese Vorteile entstehen durch formelle und informelle gesellschaftliche Institutionen, die bestimmten Gruppen systematisch günstige Bedingungen verschaffen.

Privilegien bleiben für jene, die sie haben, häufig **unsichtbar**, weil gesellschaftliche Normen und Sozialisierungsprozesse uns lehren, sie nicht wahrzunehmen. Gleichzeitig verschaffen sie konkrete Vorteile gegenüber Personen, die diese Privilegien nicht besitzen – etwa bei der Wohnungs- und Arbeitssuche oder im Bildungssystem.

Beispiele sind:

- wenn die Sprache der Mehrheitsgesellschaft (z. B. Deutsch) zugleich die eigene Familiensprache ist,
- ein Name, der Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft suggeriert und daher keine negativen Zuschreibungen oder Barrieren erzeugt.

Diese strukturellen Vorteile wirken auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene und prägen Teilhabechancen nachhaltig.

**Intersektionalität** (aus dem englischen „intersection“ = Schnittmenge) ist ein Konzept von Kimberlé Williams Crenshaw und beschreibt das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsdimensionen, die ineinandergreifen, sich gegenseitig verstärken und dadurch eigene Formen von Diskriminierung erzeugen.

Sie macht sichtbar, dass Menschen je nach ihren sozialen Zugehörigkeiten – etwa Geschlecht, Herkunft, Klasse, Sexualität, Behinderung – sehr unterschiedliche Lebensrealitäten haben und unterschiedliche Risiken von Benachteiligung erfahren.

Intersektionalität untersucht daher, wie Diskriminierungsmechanismen sich überlagern, verschränken und gegenseitig verstärken. Außerdem geht es darum, welche Auswirkungen diese Mehrfachdiskriminierung auf individuelle Erfahrungen, institutionelle Praktiken und gesellschaftliche Strukturen hat. Auch gesellschaftliche Privilegien wirken intersektional verstärkend und können gesellschaftliche Ungleichheiten weiter verfestigen.

Damit wird Intersektionalität zu einem zentralen Analyseinstrument, um Ungleichheit in ihrer Mehrdimensionalität zu erkennen und wirkungsvolle antidiskriminierende Maßnahmen abzuleiten.

**Save the Children und Religion:** Wir sind eine unabhängige Kinderrechtsorganisation. Unsere Werte basieren auf den Kinderrechten, als Organisation sind wir frei von religiösen Überzeugungen und in dieser Hinsicht vollkommen neutral. Im Sinne unserer Haltung, die sich gegen jegliche Diskriminierung richtet, ist uns gleichzeitig Sensibilität im Umgang mit verschiedenen (marginalisierten) Lebensrealitäten wichtig. Die Mehrheitsgesellschaft in Deutschland ist christlich geprägt, sodass Menschen anderen Glaubens etwa von antimuslimischem Rassismus oder Antisemitismus betroffen sein können. Vor diesem Hintergrund wollen wir auch andere Religionen sichtbar machen – intern und extern. Das kann z. B. bedeuten, dass wir

zu religiösen Feiertagen gratulieren und intern Formate zum Austausch anbieten. Natürlich bezieht sich das auch auf christliche Feiertage. Damit wir immer die gesamte Belegschaft ansprechen, möchten wir im Namen der Gesamtorganisation stattfindende Teamevents nicht an religiöse Feiertage koppeln. Konkret: Wir können zum Beispiel einen guten Ramadan wünschen, ein schönes Chanukka und genauso frohe Weihnachten. Wir können religiöse Feste auch als Anlässe nutzen, die Menschen zum Spenden zu motivieren. Wichtig ist nur, dass wir die bereits sehr präsenten christlichen Feste nicht als die einzig bedeutsamen wahrnehmen und sensibel dafür sind, dass für manche Kolleg\*innen und manche Unterstützer\*innen andere Feiertage eine Rolle spielen.

## UNSERE VISION & WERTE

### Diversität & Antirassismus in der Zukunft unserer Arbeit

Die Themen Diversity, Equity & Inclusion sowie den Schwerpunkt Anti-Rassismus haben wir auch in unserer Strategie 2025–27 verankert. Als Arbeitgeber will Save the Children Deutschland ein engagiertes, kreatives und inspirierendes Arbeitsumfeld bieten, in dem sich alle Mitarbeitenden wohl und sicher fühlen und produktiv sein können.

Wir wollen diverses, motiviertes und engagiertes Personal gewinnen, entwickeln und halten. Deshalb fördern wir eine zukunftsfähige Arbeitskultur, setzen uns verstärkt mit den Themen Diversity, Equity, Inclusion und Anti-Rassismus auseinander und möchten unsere Wertearbeit vertiefen. DEI-Themen sind in unserer Organisation fest verankert und dies wollen wir stetig weiterentwickeln. Dazu gehört, dass wir auf verschiedenen Ebenen wie z. B. der Personal-, Organisations- oder Kommunikationsebene verschiedene Strukturen, Prozesse und Kriterien entwickelt haben. Damit wollen wir in der Projektarbeit alle Kinder und ihre Bezugspersonen - unabhängig von ihren Zugangsvoraussetzungen - erreichen, vor allem Mitarbeitenden aus marginalisierten Gruppen ein diskriminierungssensibles Arbeitsklima ermöglichen und Kooperationspartnern auf Augenhöhe begegnen. Die Maßnahmen zur Umsetzung lassen sich einem detaillierten Umsetzungsplan entnehmen. Grundlage für diese Arbeit bilden unsere nachfolgenden Organisations- sowie drei zusätzliche Werte, die vor allem in Bezug auf DEI wichtig sind:

**Engagement und Ehrgeiz** – Wir stellen hohe Anforderungen an uns selbst und unsere Kolleg\*innen, setzen uns hohe Ziele und engagieren uns für die Verbesserung der Qualität unserer Anti-Rassismus- und Diversitätsarbeit.

**Zusammenarbeit** – Wir respektieren und schätzen uns gegenseitig und wachsen durch unsere Vielfalt. Wir arbeiten mit Partnern zusammen, die unsere Werte und Visionen teilen, um unsere globale Stärke zu nutzen und Diversität wirkungsvoller zu machen.

**Kreativität** – Wir sind offen für neue Ideen und Veränderungen und gehen kontrolliert Risiken ein, um nachhaltig diskriminierende Strukturen zu durchbrechen und Diversität in ihrer Vielfalt zu leben. Wir sind dankbar für die Vermittlung neuer Denkansätze, die unseren Wissenshorizont erweitern und dazu beitragen, die Reproduktion von Machtstrukturen zu überwinden.

**Integrität** – Unsere Arbeitspraxis steht im Einklang mit unseren Organisationswerten und spiegelt die aufrichtige Auseinandersetzung mit Diversität und Anti-Rassismus wider.

**Verantwortlichkeit** – Jede einzelne Kolleg\*in muss täglich Verantwortung für die eigenen Verhaltensweisen und Handlungen übernehmen. Hierzu zählt auch die Verantwortung für das nachhaltige Erreichen von Diversität und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungsformen.

**Darüber hinaus sind folgende Werte wichtig:**

**Transparenz** – Wir wollen Prozesse so transparent und inklusiv wie möglich gestalten und Fortschritte sowie Fehler und Rückschläge offen teilen, um stetig voneinander und miteinander konstruktiv zu lernen.

**(Ver-)Lernbereitschaft & eigene Positionierung** – Wir sind offen, neue Dinge zu lernen und andere zu verlernen und dadurch unsere Perspektiven und Haltungen zu ändern. Selbstreflexion und das Eingestehen eigener Fehler sind die Grundlage für das Verlernen von Denk- und Verhaltensmustern, die wir durch Sozialisation und gesellschaftliche Machtverhältnisse verinnerlicht haben. Verlernen bedeutet für uns auch, gut gemeinte, aber diskriminierende Haltungen und Routinen zu erkennen und zu hinterfragen. Wir reflektieren unsere eigene Positionierung und Privilegien innerhalb der Gesellschaft. Wir positionieren uns auf der Seite von Menschen, die diskriminiert werden und von Rassismus betroffen sind; wir positionieren uns macht- und gesellschaftskritisch.

**Intersektionalität mitdenken** – Wir erkennen die Mehrdimensionalität von Diskriminierung an und denken in unserer Arbeit mit, dass sich Diskriminierungskategorien überschneiden und gemeinsam auftreten können. Wir beziehen intersektionale Ansätze stetig in unsere Arbeit ein.

## Unsere Verpflichtung

Schon vor über 100 Jahren machte unsere Gründerin Eglantyne Jebb auf Ungleichheiten aufmerksam. Auch heute sind Rassismus und Diskriminierung weiterhin Realität. Obwohl alle Kinder die gleichen Rechte haben, können nicht alle Kinder diese gleichermaßen wahrnehmen. Vielen Schwarzen Kindern und Kindern of Color, Kindern mit Behinderung oder von Armut betroffenen Kindern zum Beispiel werden in Deutschland und weltweit ihre Rechte verwehrt – von Schutz über Beteiligung bis hin zu Bildung und Gesundheit. Struktureller Rassismus und Diskriminierung tragen dazu bei, dass sich Familien in einem Kreislauf aus Armut und Ungerechtigkeit befinden.

Als Kinderrechtsorganisation haben wir den Auftrag, allen Kindern die gleichen Rechte zu ermöglichen. Eine diskriminierungssensible und antirassistische Haltung ist allein schon deswegen unerlässlich, weil wir ansonsten nicht alle Kinder erreichen und somit unserem Auftrag nicht gerecht werden. DEI als Haltung bei SCDE zu leben, bedeutet, sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen. Der Prozess ist in unserer Organisation aus einem antirassistischen Fokus entstanden. Antirassismus bildet auch weiterhin unseren Schwerpunkt, aber wir wollen unseren Blick auch auf andere Diskriminierungsdimensionen richten, um ganzheitlich und effektiv handeln zu können. Nur so können wir Gerechtigkeit erreichen – oder zumindest Schritte in die richtige Richtung gehen.

Wir wollen die uns gegebene Möglichkeit nutzen, (rassistischer) Diskriminierung von Kindern und ihren Familien auf allen gesellschaftlichen Ebenen und in all ihren Formen entschieden entgegenzuwirken. Um dies glaubwürdig tun zu können, müssen wir auch selbstkritisch auf uns schauen. Wir müssen in unseren eigenen Strukturen ansetzen und diese rassismuskritisch und diskriminierungssensibel gestalten; wir müssen unser Handeln und unser Miteinander hinterfragen und dabei unsere eigene Positionierung innerhalb der Gesellschaft reflektieren; das heißt auch, dass wir uns mit Machtverhältnissen offen auseinandersetzen müssen. Wir erkennen an, dass mit Blick auf die Themen Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion noch viel Arbeit vor uns liegt.

Dies sind die Verpflichtungen, die wir eingehen. Sie werden öffentlich und im Geiste der Rechenschaftspflicht eingegangen. Wir befinden uns weiterhin in einem Lernprozess und werden diese Verpflichtungen verändern und erweitern, je mehr wir dazulernen. Wir nehmen die vor uns liegenden Herausforderungen an – in dem Wissen, dass dies kein abzuschließender Prozess ist, dass wir Fehler machen werden und uns immer wieder für die Umsetzung des aktiven Antirassismus und von Antidiskriminierung einsetzen müssen.

## Schwerpunkt Antirassismus

Rassismus wirkt weltweit – in Vergangenheit und Gegenwart – als systemische Gewalt, deren Auswirkungen in den vergangenen Jahren deutlich sichtbar wurden. In Deutschland etwa verzeichnete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2024 einen historischen Höchststand von 11.405 Diskriminierungsbeschwerden, davon 3.858 mit Bezug zu rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung – dreimal so viele wie 2019. Zugleich stiegen in mehreren Städten rassistische Übergriffe, etwa in Magdeburg, wo nach einem tödlichen Anschlag im Dezember 2024 die Angriffe auf Menschen mit Migrationsgeschichte um mehr als 70 % zunahmen. Auch europaweit wuchs die Zahl rassistisch motivierter Gewalttaten: Im Vereinigten Königreich beispielsweise wurden 2025 vermehrt Angriffe auf muslimische, Schwarze und andere marginalisierte Communities dokumentiert – von körperlichen Attacken bis zu Übergriffen auf Kinder.

Globale Bewegungen wie #AidToo, #CharitySoWhite und #BlackLivesMatter haben darüber hinaus in den vergangenen Jahren maßgeblich dazu beigetragen, strukturelle Ungleichheiten sichtbar zu machen und internationalen Druck auf Organisationen, Institutionen und gesellschaftliche Akteure aufzubauen, sich mit Rassismus und Machtungleichheiten aktiv auseinanderzusetzen. Wiederkehrende Äußerungen mutiger Kolleg\*innen in unserer Organisation haben auch bei Save the Children Deutschland wichtige, längst überfällige Gespräche zum Thema Rassismus ausgelöst.

Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass Rassismus nicht nur ein Phänomen radikaler Gruppen (wie der AfD oder von Neonazis) oder anderer Länder ist. Er ist tief in gesellschaftlichen Strukturen und ihre Funktionsweisen verankert – auch in Deutschland und besonders im NGO Sektor. Organisationen der internationalen Zusammenarbeit und Humanitären Hilfe setzen historisch und gegenwärtig koloniale Kontinuitäten in Sprache, Entscheidungswegen, Ressourcenverteilung und Machtstrukturen fort. Dies zeigt sich beispielsweise in:

- **ungleichen Entscheidungsstrukturen:** Strategische Entscheidungen werden häufig im Globalen Norden getroffen, während Partnerorganisationen im Globalen Süden primär ausführend tätig sind.
- **Finanzierungslogiken:** Mittelvergabe folgt oft eurozentrischen Kriterien; lokale Organisationen erhalten weniger Ressourcen oder unterliegen strengeren Auflagen.

- **Karrierewegen:** Führungspositionen im NGO-Sektor sind überwiegend weiß und europäisch besetzt, während Schwarze Menschen und People of Color trotz hoher Expertise seltener Zugang zu Leitungsrollen haben.
- **Narrativen:** Spendenkommunikation reproduziert vielfach stereotype Darstellungen des „Globalen Südens“ (z. B. Bilder von Hilflosigkeit oder Leid), um Mittel einzuwerben.
- **Sprache und Arbeitskultur:** Dominanz der englischen oder deutsch-europäischen Fachsprache; fehlende Anerkennung anderer Wissenssysteme.

Dennoch lässt sich insgesamt beobachten, dass es in vielen Kontexten schwierig ist, Rassismus zu thematisieren und darüber zu diskutieren. Rassismus wird oft nicht als solcher erkannt und eher bei anderen verortet als bei einem selbst. Vor allem im NGO-Sektor besteht häufig die Annahme, aufgrund von „guten“ Zielen automatisch frei von rassistischen Strukturen zu sein. Diese Selbstzuschreibung wirkt entpolitisiert und verhindert die notwendige Auseinandersetzung mit organisationsinternen Machtverhältnissen. Rassismus betrifft uns alle - und insbesondere Nicht-Betroffene tragen Verantwortung dafür, eigene Privilegien, institutionelle Prozesse und alltägliche Routinen zu hinterfragen sowie aktiv zu Veränderungen beizutragen.

Wie bereits im Vorwort vom Vorstand beschrieben, bildet Antirassismus daher einen zentralen unserer DEI-Arbeit. Dies hängt zum einen mit der Schwierigkeit zusammen, Rassismus überhaupt wahrzunehmen und offen anzusprechen – auch innerhalb unserer Organisation. Wir wollen Räume schaffen, in denen Gespräche über persönlichen, strukturellen und insbesondere institutionellen Rassismus möglich werden. Zum anderen wurzelt dieser Schwerpunkt in den kolonialen Strukturen, in denen unser Arbeitsbereich entstanden ist und die bis heute fortwirken. Wir möchten uns diesen historischen und gegenwärtigen Bedingungen ehrlich stellen und Ressourcen in ihre Veränderung investieren.

**Viele Kolleg\*innen, die selbst von Rassismus betroffen sind, haben entscheidend dazu beigetragen, dass diese Themen in der Organisation sichtbar wurden.** Sie haben - zusätzlich zur regulären Arbeit - oft unter emotional belastenden Umständen wichtige Impulse gesetzt, Diskussionen geöffnet und Perspektiven geteilt. Wir erkennen diese Arbeit ausdrücklich an und sind dankbar dafür. Ihr Einsatz sind uns Vorbild und Verpflichtung gleichermaßen, künftig Verantwortung gerechter zu verteilen und die Last, die bisher häufig auf Betroffenen lag, fairer unter Kolleg\*innen zu verteilen und/oder vollumfänglich in organisatorische Verantwortung zu überführen.

Als Teil eines Sektors, der von kolonialen und rassistischen Strukturen geprägt ist, tragen wir die Verantwortung, aktiv zu einer gerechteren Zukunft beizutragen. Wir wollen zuhören, verlernen, umlernen und mutige Schritte gehen. Und wir wollen Räume schaffen, in denen ehrliche, kritische und solidarische Gespräche möglich sind - um gemeinsam konkrete, nachhaltige Veränderungen anzustoßen.

## DER WEG NACH VORN

Seit 2021 befassen wir uns mit dem Thema DEI in der Organisation. In unterschiedlichen Formaten, wie zum Beispiel Workshops, internen Reflexionsräumen und den regelmäßigen Treffen der DEI-Arbeitsgruppe, wurden erste Bedarfe, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten erörtert.

Auf dieser Grundlage wurden 2022 vier zentrale Ebenen identifiziert, die für eine nachhaltige DEI-Entwicklung besonders relevant sind:

- **Strategie/Führungskultur**
- **Personal**
- **Kommunikation**
- **Programmarbeit**

Diese Ebenen bilden seither den strukturellen Rahmen unserer DEI-Arbeit und zeigen auf, wo unsere Organisation gezielt Veränderung gestalten muss.

Ergänzend dazu haben wir vier Querschnittsthemen definiert, die alle Bereiche betreffen und organisationsweit berücksichtigt werden:

- **Rassismus**
- **sexuelle und geschlechtliche Identität**
- **Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung**
- **sozialer Status**

Diese Querschnittsthemen sind übergreifende Perspektiven, die uns dabei unterstützen, Diskriminierungsrisiken konsequent mitzudenken und Ungleichheitsstrukturen sichtbar zu machen. Sie betreffen uns alle – als Organisation und als Mitarbeitende.

Die Ebenen sowie Querschnittsthemen werden im Folgenden genauer erläutert.

## **Handlungsebenen**

### **Diversität und Antirassismus in Strategie und Führung**

*Ziel: Save the Children Deutschland verankert Diversity, Equity & Inclusion als Querschnitts- und Leitungsaufgabe auf allen Ebenen der Organisation. Diversity, Equity & Inclusion prägen unsere strategischen Entscheidungen ebenso wie unsere tägliche Zusammenarbeit.*

Wir erkennen an, dass Antirassismus und DEI keine Themen sind, die in der Verantwortung einzelner Rollen oder Abteilungen liegen. Sie betreffen die gesamte Organisation und erfordern eine gemeinsame Haltung sowie strukturelle Veränderungen. Deshalb streben wir eine nachhaltige Verankerung von DEI auf allen Organisationsebenen an.

Um DEI langfristig zu etablieren, wurde ein DEI-Maßnahmenplan entwickelt, der konkrete Ziele und passende Umsetzungsschritte festhält. Dieser wird jährlich angepasst und weiterentwickelt. Führungskräfte tragen bei der Implementierung von DEI eine besondere Verantwortung: Sie schaffen Räume für Austausch, Reflexion und Weiterbildung, fördern kritische Selbstreflexion in ihren Teams und formulieren gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden ambitionierte sowie realistische Ziele.

### **Personal**

*Ziel: Save the Children Deutschland erhöht den Anteil marginalisierter Personen in der Organisation, macht ihre Perspektiven sichtbarer und fördert gezielt ihre berufliche Entwicklung. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um diskriminierungssensibel sowie sicher im Umgang mit Rassismus- und Diskriminierungsfragen zu handeln.*

Wir wollen, dass sich in allen Bereichen unserer Organisation die **Vielfalt** der Gesellschaft und der Kontexte widerspiegelt, in denen wir arbeiten. Um die Repräsentation marginalisierter Menschen (zum Beispiel von Schwarzen Menschen und People of Color, von queeren Menschen und Menschen mit Behinderung) zu erhöhen, müssen wir unsere eigenen Strukturen kritisch betrachten und diskriminierende Barrieren abbauen. Dazu gehört insbesondere die Weiterentwicklung unserer internen Prozesse, einschließlich eines diskriminierungssensiblen, zugänglichen und gerechteren Recruiting-Prozesses. Ein diverses Recruiting allein reicht allerdings oft nicht aus. Wir wollen daher die Repräsentation von Mitarbeitenden mit Rassismuserfahrungen *auf allen Ebenen* der Organisation erhöhen und sicherstellen, dass ihre Perspektiven und Expertisen aktiv berücksichtigt werden.

Alle Mitarbeitenden sollen durch gezielte Trainings und Weiterbildungen für Rassismus und Diskriminierungsformen **sensibilisiert** werden. Zum einen dient dies dem Schutz, denn Menschen in unserer Organisation sollen weder rassistisch noch anderweitig diskriminiert werden. Zum anderen möchten wir unseren Mitarbeiter\*innen Handlungssicherheit vermitteln, damit sie in ihren Arbeitsbereichen **diskriminierungssensible, antirassistische und intersektionale Ansätze** aktiv berücksichtigen können – sei es in der Projektplanung und -umsetzung, im Kontakt mit Partnerorganisationen oder in der internen und externen Kommunikation.

Darüber hinaus wollen wir **Räume für Austausch, Reflexion und Empowerment schaffen, insbesondere für Schwarze Menschen und People of Color**. Ebenso wollen wir Räume anbieten, in denen Privilegien kritisch reflektiert werden können. Wir fördern eine Organisationskultur, in der wir uns **gegenseitig in die Verantwortung nehmen**, auf diskriminierende Aussagen und Verhaltensweisen aufmerksam zu machen, voneinander zu lernen und gemeinsam Veränderung voranzutreiben.

## Interne und externe Kommunikation

*Ziel: Save the Children Deutschland strebt eine rassistis-, diskriminierungs- und machtsensible (Bild-) Sprache in der internen sowie externen Kommunikation an.*

Unsere (Bild-)Sprache prägt, wie wir die Welt darstellen, wie wir Machtverhältnisse reproduzieren oder herausfordern – und wie gesellschaftliche Vorstellungen entstehen oder fortbestehen. Wir erkennen an, dass auch wir durch Sprache und Bildwahl rassistische und diskriminierende Stereotype gestützt haben. Künftig wollen wir hier mehr Verantwortung übernehmen und aktiv dazu beitragen, solchen Vorurteilen entgegenzuwirken.

Wir möchten **bewusster und reflektierter mit unserer (Bild-) Sprache** umgehen, sie kontinuierlich evaluieren und verbessern. Uns ist bewusst, welche Macht Bilder, Worte und Frames in der öffentlichen Darstellung unserer Organisation haben. Daher wollen wir die Produktion und Reproduktion rassistischer und diskriminierender Stereotype konsequent vermeiden.

Wir streben eine antirassistische, diskriminierungssensible und inklusive (Bild-)Sprache an und sehen jeden kreativen Prozess – von der ersten Idee bis zur finalen Umsetzung – als Chance an, diesem Anspruch näherzukommen.

## Programmarbeit

*Ziel: Die Programmgestaltung und -ausführung verfolgt einen diskriminierungs-, rassistis- und dekolonialen Ansatz.*

Wir wollen den Gemeinschaften, mit denen wir in Deutschland und weltweit arbeiten, **partnerschaftlich und auf Augenhöhe begegnen**. Das bedeutet langfristig, dass wir Kommunikation und Zusammenarbeit so gestalten, dass Expertise und Entscheidungsmacht zunehmend bei den Kolleg\*innen und Partnern vor Ort liegen. Dazu gehört, Projektteilnehmende aktiv an Entscheidungen zu beteiligen und Bedarfe gemeinsam mit ihnen zu definieren.

Die Gestaltung unserer Projekte soll deshalb schrittweise lokalisiert werden. Kolleg\*innen im Kontext unserer Programmländer übernehmen eine aktive und führende Rolle dabei, zu bestimmen, welche Themen relevant sind und welche Lösungsansätze verfolgt werden sollen. Wir unterstützen dabei bewusst die internationale Lokalisierungsstrategie des gesamten Save the Children-Movements und arbeiten dafür eng mit unseren internationalen Partnern zusammen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der inklusiven Gestaltung unserer Programme selbst, damit alle Kinder angesprochen werden und niemand ausgeschlossen wird. Das bedeutet z. B., einen barrierearmen Zugang zu gewährleisten, geschlechterinklusiv zu arbeiten, intersektionale Perspektiven mitzudenken und systematisch zu prüfen, ob unsere Programme unbeabsichtigte Barrieren oder Ausschlüsse erzeugen.

Wir möchten Programme entwickeln, die sowohl globale Machtverhältnisse reflektieren als auch die Selbstbestimmung der Gemeinschaften in den Mittelpunkt stellen – damit unsere Arbeit langfristig gerechter, wirkungsvoller und dekolonialer wird.

Die folgenden vier Querschnittsthemen mit eigenen Zielen wollen wir über die bisher genannten Ebenen hinaus für unsere Arbeit hervorheben:

## **Rassismus**

*Ziel: In der Organisation werden Grundlagen geschaffen, um institutionellen Rassismus zu erkennen, anzusprechen und abzubauen.*

Wir wollen sichere Räume und Strukturen schaffen, in denen offen und kontinuierlich über institutionellen Rassismus gesprochen werden kann. Dazu gehört, dass Mitarbeitende die Möglichkeit haben, sich mit dem Thema Antirassismus auseinanderzusetzen und ihr eigenes Wissen, Handeln und Entscheiden kritisch zu reflektieren. Gleichzeitig ist wichtig, dass von Rassismus betroffene Mitarbeitende Räume des Empowerments haben, in denen sie sich austauschen, stärken und unterstützen können, ohne zusätzliche Bildungsarbeit leisten zu müssen.

## **Sexuelle und geschlechtliche Identität**

*Ziel: Save the Children Deutschland setzt sich für die Sichtbarmachung und Stärkung von Trans\*, Inter\*, Nicht-binären und queeren Identitäten ein.*

Um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Organisation mitzudenken und sichtbar zu machen, wollen wir unsere Mitarbeitenden zu diesen Themen sensibilisieren. Dazu gehört auch, eine gemeinsame gendersensible Sprache zu entwickeln und konsequent zu verwenden, um sowohl alle Kolleg\*innen, aber auch Spender\*innen und Kinder in unseren Projekten zu erreichen. Sexuelle und geschlechtliche Identitäten sollen zudem in unserer Programmarbeit systematisch berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass wir unsere Angebote, Materialien und Arbeitsweisen so gestalten, dass sie inklusiver, sicher und zugänglich für alle Kinder und ihre Familien sind – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

## **Behinderung, chronische Erkrankung und psychische gesundheitliche Beeinträchtigung**

*Ziel: Save the Children Deutschland strebt einen barrierearmen und inklusiven Zugang innerhalb der Organisation an.*

Dem Thema Barrierefreiheit/-armut wurde in unserer Organisation bisher nicht ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt. Wir wollen gemeinsam herausfinden, welche räumlichen, technischen, strukturellen oder kommunikativen Barrieren es gibt und gezielt daran arbeiten, diese abzubauen. Diese beziehen sich z. B. auf die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit unsere Räumlichkeiten, die Barrierefreiheit unserer Website, die Gestaltung sozialer Medien. Barrierefreiheit umfasst auch Prozesse wie die betriebliche Wiedereingliederung, damit Mitarbeitende nach Krankheit oder Belastung gut unterstützt werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Entstigmatisierung von Behinderungen, chronischen Erkrankungen und psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Dazu bieten wir regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Teams zu Barrierefreiheit, Inklusion und Ableismus an. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) wird in alle Maßnahmen zu Barrierefreiheit und Inklusion frühzeitig und umfassend einbezogen, um sicherzustellen, dass Entscheidungen gemeinsam getroffen und Bedarfe berücksichtigt werden.

## **Soziale Herkunft**

*Ziel: Save the Children strebt den Abbau von institutionellen und sprachlichen Barrieren für Bewerber\*innen und Mitarbeiter\*innen an.*

Die soziale Herkunft bzw. der soziale Status ist eine Dimension, die oft unsichtbar bleibt und selten offen angesprochen wird. Viele Barrieren sind in Organisationen strukturell verankert, sei es durch bestimmte Erwartungen an Sprache, Bildungshintergrund, Auftreten oder spezifische/festgelegte Berufserfahrungen. Wir wollen daher gemeinsam erarbeiten, welche Hürden Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft bei uns erleben und welche Handlungsspielräume es gibt, um diese abzubauen. Besonders im Recruiting-Verfahren wollen wir Hürden reduzieren. Dazu gehört zu unter anderem, zu prüfen, welche Sprachkenntnisse wirklich benötigt werden, welche formalen Abschlüsse tatsächlich relevant sind und wo wir mehr Flexibilität schaffen können, um unterschiedliche Lebensläufe und Erfahrungen wertzuschätzen. Unser Ziel ist es, soziale Herkunft als Einflussfaktor auf Chancengleichheit sichtbar zu machen und Strukturen zu schaffen, in denen Menschen unabhängig von sozialem Status gleiche Möglichkeiten zu Bewerbung, Weiterentwicklung und Teilhabe haben.

## **Evaluierung:**

Unsere Ambitionen und Ziele wurden mit externer Begleitung in einem gesonderten Maßnahmenplan in Teilziele übersetzt und geeignete Maßnahmen zur Umsetzung entwickelt. Diese Maßnahmen werden anhand festgelegter Indikatoren regelmäßig überprüft. Zur Evaluierung führen wir unter anderem jährlich eine Umfrage zu Identität und Positionierung durch und freuen uns über Feedback, wo immer es möglich ist. Insbesondere in der Programm-, Kommunikations- und Fundraising-Arbeit probieren wir bewusst neue Wege aus und werten diese kontinuierlich aus. Dadurch erschließen wir neue Zielgruppen und verringern zunehmend Stereotype sowie überholte Annahmen.

## GLOSSAR

Unser Glossar soll uns eine gemeinsame Sprache geben und uns den Austausch miteinander und das gegenseitige Verständnis erleichtern. Weitere Informationen findest du außerdem in unserem [Sprachleitfaden](#).

**Schwarz** ist eine Selbstbezeichnung von und für Schwarze Menschen, die afrikanische oder afrodiasporale Bezüge haben. Es beschreibt keine Hautfarbe, sondern eine gemeinsame, gesellschaftliche Erfahrung: Schwarze Menschen sind von Rassismus, Ausgrenzung und kolonialen Machtstrukturen betroffen. Der Begriff betont damit eine geteilte gesellschaftliche Position, keine biologischen Merkmale. Schwarz wird großgeschrieben, um zu zeigen, dass es sich um eine politische und empowernde Selbstbezeichnung handelt.

**PoC (Person of Color)** ist eine politische Selbstbezeichnung von und für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Der Begriff beschreibt keine Hautfarbe, sondern eine gemeinsame gesellschaftliche Erfahrung, nämlich von rassistischer Diskriminierung betroffen zu sein. Die Bezeichnung entstand in den Bürgerrechtsbewegungen in den USA, um unterschiedliche Gruppen, die Rassismus erleben, zu verbinden und gemeinsam gegen Unterdrückung und Ausschlüsse zu kämpfen. Heute wird „PoC“ auch im deutschsprachigen Raum genutzt, um eine solidarische, empowernde Perspektive zu betonen und sich klar von Fremdbezeichnungen abzugrenzen.

**Weiß** beschreibt keine Hautfarbe, sondern eine gesellschaftliche Position, die mit Privilegien, Macht und gesellschaftlicher Normsetzung verbunden ist. Menschen, die in einer weißen Mehrheitsgesellschaft leben und weiß sind, profitieren von Strukturen, die ihnen Vorteile verschaffen – oft ohne, dass ihnen das bewusst ist. Im Unterschied zu den beiden Begriffen *Schwarz* oder *PoC* ist *weiß* keine Selbstbezeichnung, sondern eine Bezeichnung für eine dominante gesellschaftliche Position. Um auf diese machtvollen, oft unsichtbaren Stellung hinzuweisen, wird *weiß* im Deutschen oft klein und/oder kursiv geschrieben.

**Vorurteile bzw. Stereotype** sind vereinfachte Vorstellungen oder Zuschreibungen über Gruppen von Menschen. Sie entstehen oft ohne eigene Erfahrung und werden durch Familie, Medien oder gesellschaftliche Einflüsse übernommen, statt selbst geprüft zu werden. Diese Vorstellungen können sich hartnäckig halten und ganze Strukturen und Entscheidungen beeinflussen – zum Beispiel, wer leichter eine Wohnung bekommt, wer im Job bevorzugt wird oder wem bestimmte Fähigkeiten abgesprochen werden. Wenn Vorurteile mit Macht zusammenwirken, können sie Menschen systematisch benachteiligen und soziale Ungleichheiten verstärken.

**Diskriminierung** bedeutet, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale oder Zuschreibungen ungleich und unfair behandelt werden. Diese Ungleichbehandlung passiert nicht zufällig, sondern folgt gesellschaftlichen Vorstellungen darüber, welche Gruppen „normal“, „zugehörig“ oder „wertvoller“ seien als andere.

Diskriminierung entsteht, wenn Menschen in stereotype Kategorien eingeordnet werden – zum Beispiel nach Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht, Behinderung oder sozialem Status – und ihnen dadurch Rechte, Chancen oder Teilhabe erschwert werden.

Wichtig ist: Diskriminierung passiert nicht nur zwischen einzelnen Personen. Sie wird durch gesellschaftliche Regeln, Routinen und Institutionen verstärkt. Dadurch bleiben Menschen, die diskriminiert werden, oft der Status als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft abgesprochen. Ihre Benachteiligung

wird dann nicht als ungerecht wahrgenommen, sondern fälschlicherweise als „normal“, „natürlich“ oder als Folge ihrer vermeintlichen „Andersartigkeit“.

**(Struktureller) Rassismus** bedeutet, dass Menschen aufgrund zugeschriebener körperlicher, kultureller oder sozialer Merkmale als „anders“ eingeordnet werden. Diese Einordnung führt dazu, dass sie benachteiligt, abgewertet oder ausgeschlossen werden. Rassismus entsteht aus dem Zusammenspiel von Vorurteilen, Diskriminierung und Macht. Er wirkt nicht nur in einzelnen Situationen, sondern steckt in Regeln, Routinen und Strukturen unserer Gesellschaft. Dadurch werden Menschen unterschiedlich behandelt – nicht wegen individueller Eigenschaften, sondern weil ihnen unterschiedliche soziale Positionen und Zugehörigkeiten zugeschrieben werden. Dabei wird *Weißsein* als gesellschaftliche Norm gesetzt und mit Vorteilen verbunden, während Schwarzsein und andere nicht-weiße Positionierungen als „anders“ markiert und strukturell benachteiligt werden. Diese Machtverhältnisse sind historisch gewachsen. Rassismus wurde genutzt, um Kolonialismus, Versklavung und ökonomischer Ausbeutung zu rechtfertigen. Ihre Wirkungen sind bis heute spürbar. Rassismus ist damit kein individuelles Fehlverhalten, sondern ein System, das weltweit wirkt und gesellschaftliche Ungleichheiten verstärkt.

In Deutschland sind die Begriffe rassistisch und Rassismus oft stark moralisch aufgeladen. Viele Menschen verstehen Rassismus vor allem als vorsätzliches Fehlverhalten einzelner Personen. Das führt häufig zu Abwehr, wenn über eigene rassistische Denk- und Handlungsmuster gesprochen werden. Wichtig ist jedoch zu verstehen: wir alle wachsen in einer Gesellschaft auf, in der rassistische Bilder, Normen und Strukturen wirken. Rassismus ist deshalb kein individuelles „Böse-Sein“, sondern ein gesellschaftliches Machtverhältnis, das unsere Wahrnehmungen und Entscheidungen prägt – unabhängig davon, wie wir uns selbst sehen.

Andere Formen struktureller Unterdrückung sind beispielweise Klassismus, Sexismus, Antisemitismus, Ableismus und Queerfeindlichkeit.

**Klassismus** bedeutet, dass Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder zugeschriebenen sozialen Position, abgewertet oder benachteiligt werden. Klassismus betrifft besonders Arbeiter\*innen, Arbeitslose, von Armut betroffene Menschen oder in prekären Lebenslagen aufgewachsene Menschen. Es geht nicht nur darum, wie viel Geld jemand aktuell zur Verfügung hat, sondern zum Beispiel auch, in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen eine Person aufgewachsen ist, welchen Status sie dadurch in der Gesellschaft erhält und wie diese Zuschreibungen ihre Bildungs-, Wohn- oder Arbeitschancen beeinflussen.

**Sexismus** bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtszuschreibung. Sie bezieht sich auf Frauen, Mädchen, Trans-Personen, nicht-binäre Personen und Menschen, die von anderen als weiblich gelesen oder als solche wahrgenommen werden, unabhängig davon, wie sie sich selbst identifizieren. Sexismus zeigt sich in der Abwertung von Weiblichkeit, in Erwartungen an Rollenbilder und in Strukturen, die Männern mehr Macht und Vorteile geben. Das wirkt sich z. B. darauf aus, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen, dass ihnen im Berufsleben häufig Care- und Organisationsaufgaben zugeschrieben werden oder dass ihnen eine größere „Mental Load“ aufgebürdet wird, also mehr emotionale und organisatorische Arbeit, die oft selbstverständlich erwartet wird.

**Ableismus** leitet sich aus dem englischen Begriff „able“ (dt. „fähig“) ab und beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen auf ihre Beeinträchtigung(en) reduziert werden oder wenn gesellschaftliche Strukturen so gebaut sind, dass sie Menschen mit Behinderungen das Leben erschweren oder den Zugang verwehren (Menschen werden behindert). Beispiele dafür sind fehlende Barrierefreiheit, die Annahme, eine Person sei „nicht arbeitsfähig“, oder dass psychische Erkrankungen nicht ernst genommen werden. Es geht also nicht nur um körperliche oder psychische Gesundheit,

sondern darum, welche Körper, Fähigkeiten und Lebensrealitäten als „normal“ gelten und wem dadurch Chancen verwehrt werden. Ableismus schafft und verstärkt gesellschaftliche und strukturelle Barrieren, die Menschen behindern, statt die Umgebung zu verändern.

**Queerfeindlichkeit** umfasst die Diskriminierung von queeren Menschen, dazu gehören lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter, nicht-binäre Menschen und weitere sexuelle und Geschlechtsidentitäten, die nicht in cis-heterosexuelle Normen passen. Queerfeindlichkeit kann sich in Vorurteilen, Abwehr, Beleidigungen, Ausschlüssen, aber auch körperlicher und psychischer Gewalt äußern. Sie wirkt sowohl im Alltag als auch in gesellschaftlichen Strukturen, z. B. in Gesetzen, Sprache, Schule, Arbeitswelt oder medizinischen Systemen. Um queere Menschen sichtbar zu machen und zu benennen, wird oft die Abkürzung LSBTIQ+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Inter, Queer) verwendet. Sie zeigt, dass es viele unterschiedliche Identitäten gibt, die alle Respekt und Schutz verdienen.

**Antisemitismus** ist ein in Deutschland geprägter Begriff und beschreibt die Diskriminierungsform, die sich gegen jüdische Personen richtet – oder gegen Personen, die für jüdisch gehalten werden oder denen „jüdische Interessen“ zugeschrieben werden. Antisemitismus kann sich auch gegen jüdische Gemeinschaften oder den Staat Israel als vermeintliches „jüdisches Kollektiv“ richten, wenn dadurch jüdische Menschen kollektiv adressiert oder angegriffen werden. Es geht um Vorurteile, falsche Bilder und Verschwörungserzählungen über jüdische Menschen. Ausgedrückt wird das in abwertenden Worten, Hassrede, Ausgrenzung, Bedrohung oder körperlicher Gewalt. Antisemitismus ist eng mit Kolonialgeschichte, christlichem Antijudaismus, Rassentheorien, Nationalsozialismus und der Shoah verbunden ist. Er existiert bis heute – strukturell, gesellschaftlich und im Alltag.

**Institutioneller Rassismus** bedeutet, dass Rassismus nicht nur im Verhalten einzelner Menschen wirkt, sondern in den Regeln, Routinen und Entscheidungen von Institutionen verankert ist, zum Beispiel in Schulen, Universitäten, Unternehmen, Behörden oder im Gesundheitswesen. Es zeigt sich darin, dass bestimmte Gruppen durch organisatorische Abläufe, Vorgaben oder ungeschriebene Standards benachteiligt werden, selbst wenn niemand bewusst rassistisch handeln möchte. Das kann sich darauf beziehen, wer leichter Zugang zu Bildung, Unterstützung oder Aufstiegsmöglichkeiten bekommt, wessen Perspektiven in Entscheidungen einfließen oder wessen Erfahrungen übersehen oder nicht ernst genommen werden. Institutioneller Rassismus wirkt also dort, wo Strukturen bestimmte Menschen systematisch ausschließen oder benachteiligen und andere dadurch automatisch bevorzugen. Es geht dabei um rassistische Normen und Erwartungen, die tief in Institutionen eingebettet sind und alltägliche Abläufe prägen.

**Alltagsrassismus oder Mikroaggressionen** sind alltägliche verbale, nonverbale und situationsbedingte Verletzungen und abwertende Botschaften. Diese können bewusst oder unbewusst gesendet werden. Betroffene erleben solche Handlungen, weil ihnen eine (vermeintliche) Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe zugeschrieben wird. Mikroaggressionen machen betroffene Person immer wieder darauf aufmerksam, dass sie nicht zur gesellschaftlichen Norm gehören oder als „anders“ gesehen werden. Ein Beispiel dafür ist die Frage „Und wo kommst du (eigentlich) her?“. Sie signalisiert, dass die betroffene Person nicht als selbstverständlich deutsch wahrgenommen wird. Dahinter steht die Annahme, dass weiße Menschen als deutsch gelten. Alltagsrassismus wirkt oft subtil, aber die ständige Wiederholung kann belastend sein und das Gefühl verstärken, nicht vollständig dazuzugehören.

**Antirassismus** bedeutet, sich aktiv gegen Rassismus einzusetzen und Veränderungen im persönlichen Verhalten, in Organisationen und in der Gesellschaft anzustoßen. Antirassistisch zu handeln heißt, rassistische Strukturen zu erkennen, ihnen entgegenzuwirken und Bedingungen zu schaffen, in denen alle Menschen gleiche Rechte, Chancen und Sicherheit haben. Antirassismus ist also mehr als „nicht rassistisch“ zu sein. Es bedeutet, Ungleichheiten sichtbar zu machen, Betroffene zu unterstützen und sich

klar gegen diskriminierende Sprache, Entscheidungen oder Strukturen zu positionieren – im Alltag wie auch in politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen.

**Kolonialismus** beschreibt die Ausdehnung der Herrschaftsmacht europäischer Staaten auf außereuropäische Gebiete durch Besetzung mit dem vorrangigen Ziel, diese Regionen wirtschaftlich auszubeuten und politisch zu kontrollieren. Um dieses Vorgehen zu rechtfertigen, wurden kolonialisierte Menschen als „rückständig“ oder „weniger entwickelt“ dargestellt. Diese erfundenen Unterschiede dienten dazu, eine europäische Überlegenheit zu behaupten und Unterdrückung, Ausbeutung und Gewalt als „notwendig“ oder „zivilisatorisch“ darzustellen. Kolonialherrschaft äußerte sich unter anderem in Versklavung, Genoziden, rassistischen Gewaltstrukturen, kultureller Unterdrückung und der Durchsetzung europäischer Normen (wie Schönheitsideale, Sprache, Religion oder Vorstellung von Familie und Gesellschaft). Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden viele Kolonien formal unabhängig. Diese politische Unabhängigkeit bedeutet jedoch nicht, dass koloniale Machtverhältnisse vollständig verschwanden. Viele der alten Strukturen bestehen bis heute fort, zum Beispiel wirtschaftliche Abhängigkeiten, globale Ungleichheit, die Dominanz europäischer Wissensformen oder internalisierte Vorstellungen von „Überlegenheit“ und „Unterlegenheit“. **Dekolonisierung** bedeutet deshalb nicht nur, dass Länder unabhängig werden. Es heißt, bestehende koloniale Machtverhältnisse zu erkennen, hinterfragen und abzubauen. Dazu gehört auch, sich mit Normen, Bildern und Idealen auseinanderzusetzen, die aus kolonialer Unterdrückung stammen, und diese aktiv zu verlernen.

**White Saviorism** beschreibt ein Verhalten, bei dem weiße Menschen sich als „Retter\*innen“ für Menschen in Ländern des sog. Globalen Südens positionieren. Oft geschieht das mit guten Absichten, etwa „helfen zu wollen“, „etwas zurückzugeben“ oder „Gutes zu tun“. Dennoch ist diese Haltung problematisch, weil sie koloniale Machtstrukturen aufrechterhält und stereotype Vorstellungen reproduziert (Teju Cole). Der Begriff beschreibt Hilfe aus dem sog. Globalen Norden, die auf Ungleichheit, Abwertung und einseitigen Bildern beruht: Weiße Menschen werden als Wissende und Handelnde gezeigt, während Schwarze Menschen oder Menschen im sog. Globalen Süden als hilfsbedürftig oder passiv dargestellt werden. Dieses Denk- und Handlungsmodell hat seinen Ursprung im Kolonialismus, als weiße, europäische Kolonist\*innen sich selbst einen „Erziehungs- und Zivilisierungsauftrag“ zuschrieben (Natasha Kelly). *White Saviorism* hat oft einen performativen Aspekt. Hilfeleistung wird öffentlich gezeigt oder inszeniert und stärkt das positive Selbstbild der weißen Person. Beispiele dafür sind, wenn Freiwillige ohne passende Erfahrung oder Qualifikationen in sogenannte „Entwicklungsländer“ reisen, um dort in Schulen oder Heimen zu „helfen“ oder wenn Bilder von sich mit BIPOC-Kindern gemacht und diese, im schlimmsten Fall nicht ohne Zustimmung, online teilen. Ein anderes Beispiel ist, wenn Kinder aus anderen Ländern adoptiert werden, statt z. B. die Familien oder Hilfsstrukturen vor Ort zu unterstützen. White Saviorism übersieht Fragen wie: Was brauchen die Menschen wirklich? Was wollen sie selbst? Welche lokalen Lösungen gibt es bereits? Und welche Machtverhältnisse werden durch bestimmte Formen von „Hilfe“ eigentlich verstärkt?

**Unbezahlte Bildungsarbeit** bezieht sich auf die Erwartungshaltung, dass Menschen, die von Diskriminierung oder Rassismus betroffen sind, ihre Erfahrungen teilen, Situationen erklären oder andere aufklären sollen, ohne dafür Anerkennung oder Bezahlung zu erhalten. Dabei wird übersehen, dass diese Aufklärung Bildungsarbeit ist. Sie kostet Zeit, Energie und entsteht oft aus persönlichen, schmerzhaften Erfahrungen, aus denen sich Betroffene Wissen aneignen mussten. Heute gibt es viele Möglichkeiten, sich selbstständig und kostenlos über Diskriminierung und Rassismus zu informieren. Wenn Betroffene dennoch zusätzlich Bildungsarbeit leisten sollen, zum Beispiel im beruflichen Kontext, in Workshops oder in Teams, dann muss diese Arbeit bezahlt und wertgeschätzt werden. Unbezahlte Bildungsarbeit führt sonst dazu, dass Menschen, die ohnehin Diskriminierung erleben, zusätzlich belastet werden und mehr Arbeit leisten müssen als diejenigen, die nicht betroffen sind.

## QUELLEN ZU DEN DEFINITIONEN

[2019-Solidarität-macht-Stark.pdf \(gladt.de\)](#)

[Begriffsglossar - Migrationsrat Berlin e.V.: Migrationsrat Berlin e.V.](#)

[Wörterbuch | Diversity Arts Culture \(diversity-arts-culture.berlin\)](#)

[Awareness Glossar \(wirmuesstenreden.blogspot.com\)](#)

[Meine Familie WEB compressed.01.pdf \(mcusercontent.com\)](#)