

DIVERSITY MANAGEMENT

5.

5. Diversity Management

Diversity Management und Diversity Mainstreaming¹ sind wichtige Ansätze, um eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung zu schaffen. Durch gezielte Maßnahmen werden unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Geschlechter, Altersgruppen und Fähigkeiten wertgeschätzt und in die Organisation integriert. Das Ziel besteht darin, Diskriminierung abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und die Vielfalt als Ressource für Innovation und Kreativität zu nutzen. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise die Entwicklung inklusiver Rekrutierungsprozesse, die Durchführung von Sensibilisierungstrainings für Mitarbeitende und die Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze.

Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen und Widerstände, denen dieses Konzept derzeit begegnet, können Museen nur gewinnen, wenn ihre Teams die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Häuser, die auf inklusive Personalarbeit setzen, profitieren langfristig von einer kreativeren und innovativeren Belegschaft. Zudem sind sie authentischer und relevanter in ihren Outreach-Aktivitäten. Insgesamt tragen Diversity Management und Diversity Mainstreaming dazu bei, eine offene, respektvolle Unternehmenskultur zu etablieren, die sowohl die Mitarbeitenden motiviert als auch die Museumsarbeit bereichert. Inwieweit Museen dieses für ihre Personalentwicklung enorm wichtige strategische Feld bereits für sich erschlossen und durchdrungen haben, sollte unsere Sonderfrage „Welche Bedeutung hat Diversity Management in der Personalarbeit Ihres Museums?“ klären.

Abbildung 27 gibt einen Überblick darüber, inwiefern die Förderung von Vielfalt bereits in die Organisationskulturen der Museen Einzug gehalten hat. Von den 3.099 Museen, die diese Frage beantwortet haben, messen weniger als zehn Prozent (8,4%) dem Diversity Management in der Personalarbeit eine große Bedeutung bei. Zusammengerechnet ist Vielfaltsförderung für lediglich ein knappes Viertel (23,6%) der Museen relevant (große und mittlere Bedeutung). Ein knappes Drittel der antwortenden Häuser (27,9%) hatte den Begriff des Diversity Management in diesem Zusammenhang offenbar noch nie gehört.

Abbildung 27

¹ Vgl. dazu z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2022: Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.html (zuletzt aufgerufen 1.6.2025)

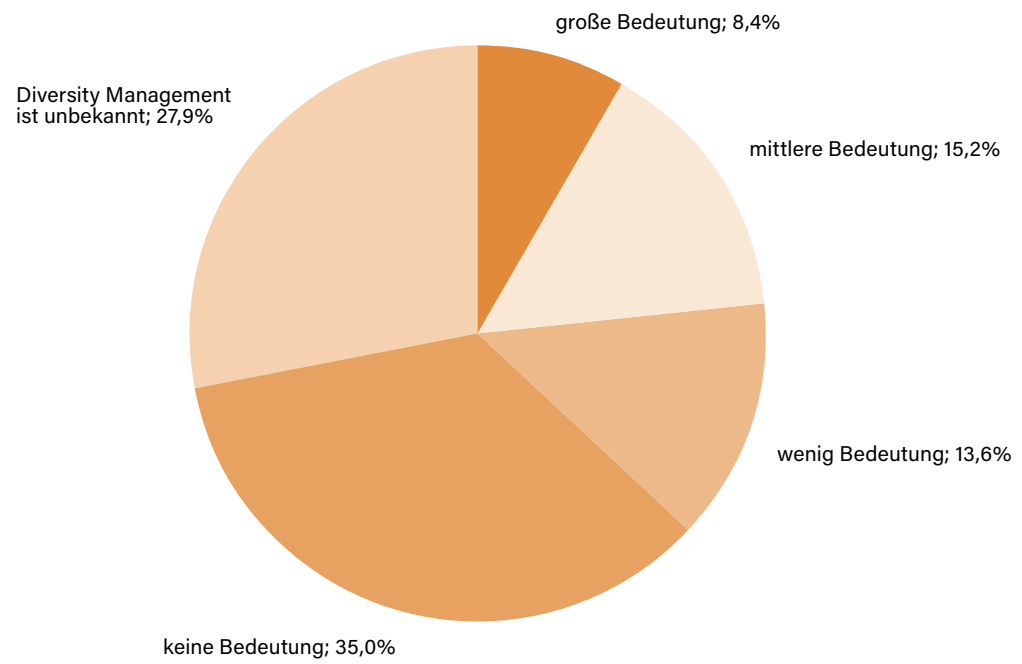
Tabelle 51

Ein Blick auf die verschiedenen Museumsarten in **Tabelle 51** zeigt, dass die Bedeutung von Diversity Management und Diversity Mainstreaming ganz unterschiedlich eingeschätzt wird. Für die großen Sammelmuseen ist das Thema selbstverständlich, jedoch wird seine Relevanz unterschiedlich wahrgenommen (50% große bis mittlere Bedeutung, 50% geringe Bedeutung). Eine besonders hohe Relevanz (große bis mittlere Bedeutung) sehen auch Kunstmuseen (37,4%) sowie historische und archäologische Museen (39,6%) in der Förderung von Vielfalt in der Personalarbeit. Zwei Drittel (73,2%) der Museen zur Orts- und Regionalgeschichte/ Europäischen Ethnologie sind entweder mit dem Thema nicht vertraut oder messen ihm keine Bedeutung zu. Ähnlich sieht es bei Häusern mit naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung aus (70,4%).

Tabelle 52

Es ist kaum überraschend, dass auch die Größe eines Museums, gemessen an seinen Besuchszahlen, einen Einfluss darauf zu haben scheint, wie stark das Thema Diversity Management in der Personalarbeit verankert ist. **Tabelle 52** mit einer Analyse der Antworten aus den 2.995 Museen mit Besuchszahlen zeigt, dass der überwältigenden Mehrheit der sehr kleinen Museen mit unter 5.000 Besuchen pro Jahr das Thema unbekannt ist oder nicht relevant erscheint (78,6%). In der Gruppe der kleinen Museen mit 5.000 bis 25.000 Besuchen sind es allerdings auch knapp ein Drittel (31,3%), die Diversity Management in der Personalarbeit als sehr relevant erachten. Am anderen Ende des Spektrums haben alle Häuser mit mehr als einer halben Million Besuche das Thema auf dem Schirm und schätzen es mehrheitlich als relevant ein (72,8% mittlere bis große Bedeutung).

Abb. 27: Bedeutung von Diversity Management in der Personalarbeit 2023 (n=3.099)



Tab. 51: Bedeutung von Diversity Management in der Personalarbeit nach Museumsarten 2023

Museumsart	Museen mit Angaben	große Bedeutung	mittlere Bedeutung	wenig Bedeutung	keine Bedeutung	Diversity Management ist unbekannt
		Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %
Orts- und Regionalgeschichte/Europäische Ethnologie	1.424	69	147	166	562	480
		4,8	10,3	11,7	39,5	33,7
Kunstmuseen	329	38	85	63	90	53
		11,6	25,8	19,1	27,4	16,1
Schloss- und Burgmuseen	113	28	12	15	35	23
		14,8	10,6	13,3	31,0	20,4
Naturkundemuseen	141	10	19	30	38	44
		7,1	13,5	21,3	27,0	31,2
Naturwissenschaftliche und technische Museen	368	31	43	35	142	117
		8,4	11,7	9,5	38,6	31,8
Historische und archäologische Museen	250	33	66	41	69	41
		13,2	26,4	16,4	27,6	16,4
Sammelmuseen mit komplexen Beständen	10	2	3	5	—	—
		20,0	30,0	50,0	—	—
Kulturgeschichtliche Spezialmuseen	431	46	87	58	138	102
		10,7	20,2	13,5	32,0	23,7
Mehrere Museen in einem Museums-komplex	33	4	8	7	10	4
		12,1	24,2	21,2	30,3	12,1
Gesamt	3.099	261	470	420	1.084	864
		8,4	15,2	13,6	35,0	27,9

* In Prozent nach Museumsarten.

Tab. 52: Bedeutung von Diversity Management in der Personalarbeit nach Besuchszahlen-Größenklassen 2023

Museumsart	Museen mit Angaben	Museen mit großer Bedeutung	Museen mit mittlerer Bedeutung	Museen mit wenig Bedeutung	Museen mit keine Bedeutung	Museen mit Diversity Management ist unbekannt
		Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %	Anzahl Museen in %
bis 5.000	1.811	78	141	170	767	655
		4,3	7,8	9,4	42,4	36,2
5.001–10.000	341	46	64	76	106	49
		13,5	18,8	22,3	31,1	14,4
10.001–15.000	175	17	48	38	46	26
		9,7	27,4	21,7	26,3	14,9
15.001–20.000	108	8	32	26	26	16
		7,4	29,6	24,1	24,1	14,8
20.001–25.000	68	7	19	17	11	14
		10,3	27,9	25,0	16,2	20,6
25.001–50.000	206	30	72	44	41	19
		14,6	35,0	21,4	19,9	9,2
50.001–100.000	115	22	36	24	18	15
		19,1	31,3	20,9	15,7	13,0
100.001–500.000	117	38	40	17	13	9
		32,5	34,2	14,5	11,1	7,7
> 500.000	11	3	5	2	1	—
		27,3	45,5	18,2	9,1	—
Gesamt	2.952	249	457	414	1.029	803
		8,4	15,5	14,0	34,9	27,2

* In Prozent nach Museumsarten.

