

Kaplan Diversity Score (KDS)

Ein Modell zur strukturellen Bewertung kultureller Diversität

von Tutku Kaplan

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17486977>

Erstveröffentlichung: 18. Oktober 2025, Operation Ton – RockCity Hamburg

Einleitung

Wenn ich über Diversität spreche, meine ich nicht Vielfalt als Image oder Marketingbegriff, sondern als **strukturelle Realität**. Ich meine Systeme, in denen Gleichberechtigung tatsächlich stattfindet – in Entscheidungen, in Repräsentation, in Zugängen.

Über die Jahre, in der Arbeit mit Kulturinstitutionen, Festivals und Netzwerken, habe ich immer wieder erlebt, dass Diversität oft *gemeint* ist, aber selten *verankert*. Meist bleibt sie auf der Ebene von Projekten, Förderlogiken oder persönlichen Überzeugungen stehen. Was aber fehlt, ist eine **Struktur, die überprüfbar macht**, ob Gleichberechtigung tatsächlich passiert.

Daraus ist der Wunsch entstanden, ein Modell zu entwickeln, das diese Strukturen sichtbar und nachvollziehbar macht – nicht um zu bewerten, sondern um ehrlich zu analysieren. So entstand der **Kaplan Diversity Score (KDS)** – ein Versuch, soziale Dynamiken mathematisch zu fassen, ohne ihre Komplexität zu verlieren.

Der Ausgangspunkt: Drei Kräfte

Ich habe den KDS aus der Beobachtung heraus entwickelt, dass Diversität immer dann entsteht, wenn drei Kräfte miteinander im Gleichgewicht stehen: **Macht, Sichtbarkeit und Räume**. Diese drei Faktoren begegnen uns in allen Kontexten – in Institutionen, Teams, Programmen, Jurys, Förderstrukturen.

- **Macht** meint: Wer trifft Entscheidungen? Wer kontrolliert Ressourcen, Budgets, Bühnen?
- **Sichtbarkeit** meint: Wessen Perspektiven, Arbeiten und Stimmen werden nach außen sichtbar gemacht?
- **Räume** meint: Wer bekommt tatsächlichen Zugang – zu Bühnen, Förderstrukturen, Netzwerken, Öffentlichkeit?

Diese drei Größen hängen voneinander ab.

Wenn Macht gleichmäßig verteilt ist, entsteht Sichtbarkeit.

Wenn Sichtbarkeit gegeben ist, öffnet sie Räume.

Und wenn Räume zugänglich sind, kann Macht neu entstehen.

Um diesen Kreislauf messbar zu machen, habe ich die Formel entwickelt:

$$\text{KDS} = \text{Macht} + \text{Sichtbarkeit} + \text{Räume}$$

Das klingt simpel, aber dahinter steckt eine Logik, die über reine Addition hinausgeht. Jeder Faktor ist selbst ein **Mittelwert** aus mehreren Perspektiven – den sogenannten **Diversitätsdimensionen**.

Die Dimensionen

Um eine faire Bewertung zu ermöglichen, betrachte ich jede Institution aus der Sicht von vier strukturell relevanten Gruppen, die in der Kulturarbeit oft unterrepräsentiert sind:

1. **FLINTA*** – Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen
2. **BIPoC** – Black, Indigenous und People of Color
3. **LGBTQIA+** – queere Identitäten und Lebensweisen
4. **Menschen mit Behinderung oder Neurodiversität**

Diese vier Dimensionen bilden das Grundraster der Analyse.

Jede wird gleich stark berücksichtigt, damit keine Perspektive über eine andere gestellt wird.

Ich habe das mathematisch so gelöst, dass jede Dimension **den gleichen Anteil an der Gesamtbewertung** hat.

Die Berechnungslogik

Der Kaplan Diversity Score (KDS) basiert in seiner Grundform auf einer einfachen, aber präzisen Berechnungslogik. Ziel ist es, Diversität innerhalb einer Institution oder eines Teams messbar zu machen, ohne komplexe statistische Verfahren zu benötigen. Die Formel lautet:

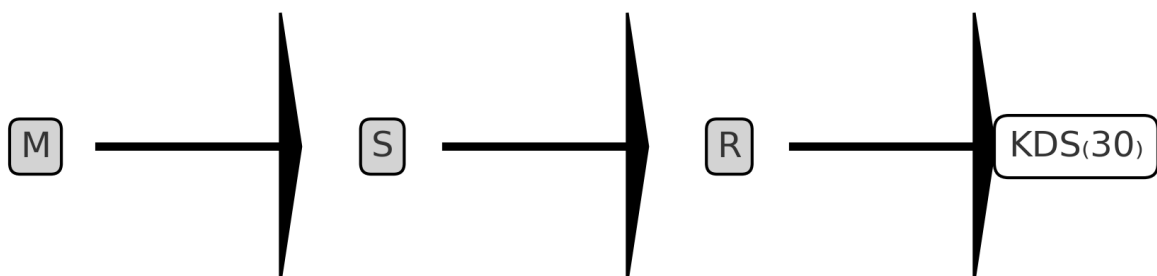
$$\text{Diversitäts-Score} = (\sum w_i / n) \times 10$$

Dabei stehen die einzelnen Variablen für:

- n = Teamgröße (die Gesamtanzahl der Personen, die in die Bewertung einfließen)
- i = Individuum (jede einzelne Person im Team oder in der Institution)
- w_i = Gewichtung der Diversitätskategorie einer Person auf einer Skala von 0 bis 1
- 10 = Normierungsfaktor, um den Endwert auf eine Skala von 0 bis 10 zu bringen

Das Summenzeichen Σ („Sigma“) steht für die Summe aller Einzelwerte w_i der beteiligten Personen. Diese werden addiert, anschließend durch die Gesamtanzahl n geteilt, um den Durchschnitt zu ermitteln, und danach mit 10 multipliziert, um den Wert auf einer 10er-Skala darzustellen.

So entsteht ein Gesamtwert zwischen 0 und 30 (siehe Abbildung).



[Grafik 1 – Additive Formel $M + S + R \rightarrow KDS(30)$]

Beispiel:

Wenn Macht = 1,25, Sichtbarkeit = 0,40 und Räume = 1,79 sind, ergibt das

KDS₍₃₀₎ = 3,43 → keine Diversität vorhanden

Damit wird deutlich: Schon kleine Ungleichgewichte in einem Faktor können den Gesamtwert spürbar senken – genau das soll das Modell sichtbar machen.

Beispielrechnung (praktische Anwendung des KDS₍₃₀₎)

Audit-Ergebnisse (0–10) pro Dimension und Faktor:

Teamdaten (Macht): n = 20, FLINTA = 7, BIPoC = 1, LGBTQ+ = 2, Behinderung = 0

Formel je Säule: Score = $((F + B + Q + D) / n) \times 10$

Berechnung Macht: $(7 + 1 + 2 + 0) / 20 = 10 / 20 = 0.50 \rightarrow \times 10 = 5$

→ Macht-Score = 5 / 10

Sichtbarkeit (Events): Gesamt = 69, FLINTA = 6, BIPoC = 5, LGBTQ+ = 0, Behinderung = 0

Berechnung Sichtbarkeit: $(6 + 5 + 0 + 0) / 69 = 11 / 69 = 0.159 \rightarrow \times 10 = 1,59$

→ Sichtbarkeits-Score = 1,59 / 10

Räume (offene Angebote): Gesamt = 7, FLINTA = 4 (inkl. 1 BIPoC+FLINTA), BIPoC = 1, LGBTQ+ = 0, Behinderung = 0

Berechnung Räume: $(4 + 1 + 0 + 0) / 7 = 5 / 7 = 0.714 \rightarrow \times 10 = 7,14$

→ Räume-Score = 7,14 / 10

Gesamtrechnung: 5 (Macht) + 1,59 (Sichtb.) + 7,14 (Räume) = 13,73

Gesamtscore: KDS₍₃₀₎ = 13,73 / 30 -> Kategorie: Übergangsphase

Interpretation:

Ein Wert über 21 Punkte zeigt strukturelle Diversität an. In diesem Beispiel sind Sichtbarkeitsverhältnisse deutlich schwächer ausgeprägt als Macht und Räume – ein Hinweis auf Nachbesserungspotenzial in den Angebotsstrukturen.

Beispielmatrix – Faktoren × Dimensionen

	Macht	Sichtbarkeit	Räume
Gesamt	20	69	7
FLINTA*	7	6	4
BIPoC	1	5	1
LGBTQIA+	2	0	0
Behinderung / Neurodiversität	0	0	0

Darstellung des Rechenweges je Faktor

$$\begin{array}{cccc} d_1 & d_2 & d_3 & d_4 \\ \downarrow & \downarrow & \downarrow & \downarrow \\ [\text{SUMME}] \rightarrow \div n \times 10 \rightarrow [\text{Faktorwert}] \end{array}$$

$$\text{Beispiel: } : (4 + 1 + 0 + 0) / 7 = 5 / 7 = 0.714 \rightarrow \times 10 = 7,14$$

Jeder Faktor (Macht, Sichtbarkeit, Räume) wird als Durchschnitt der vier Bewertungsdimensionen berechnet.

Das Punktesystem und die Bedeutung des Gesamtscores

Der Kaplan Diversity Score (KDS₍₃₀₎) ist als lineares, auf Transparenz und Vergleichbarkeit ausgelegtes Bewertungssystem konzipiert. Die Gesamtpunktzahl reicht von 0 bis 30 Punkten, wobei jeder der drei Hauptfaktoren (Macht, Sichtbarkeit, Räume) maximal 10 Punkte erreichen kann. Der Score dient nicht als Ranking-Instrument, sondern als struktureller Indikator für den Grad institutioneller Diversität.

Punktwert (0–30)	Bewertung	Beschreibung
0–10 Punkte	Strukturelle Exklusion	Geringe bis keine Diversität; homogene Leitungs-, Programm- und Raumstrukturen; Diversität nur punktuell oder symbolisch vertreten.
11–20 Punkte	Übergangsphase	Einzelne Diversitätsmerkmale sichtbar, jedoch nicht systemisch verankert; Maßnahmen meist projektbezogen oder abhängig von Einzelpersonen.
≥ 21 Punkte	Strukturelle Diversität	Diversität ist organisatorisch eingebettet; Entscheidungs- und Repräsentationsmacht verteilt sich über mehrere Gruppen; Gleichberechtigung wird als Teil institutioneller Kultur verstanden.

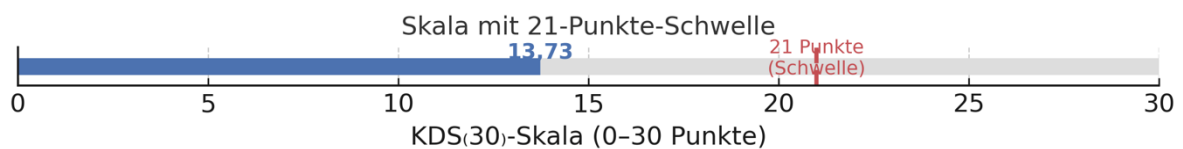
Der Schwellenwert von 21 Punkten markiert den Übergang zu einer divers strukturierten Organisation. Ab diesem Wert ist Diversität nicht mehr das Ergebnis einzelner Förderentscheidungen oder zufälliger Personalstrukturen, sondern Ausdruck einer bewussten, institutionell verankerten Haltung.

$$\text{KDS}_{(30)} = \text{M} + \text{S} + \text{R}$$

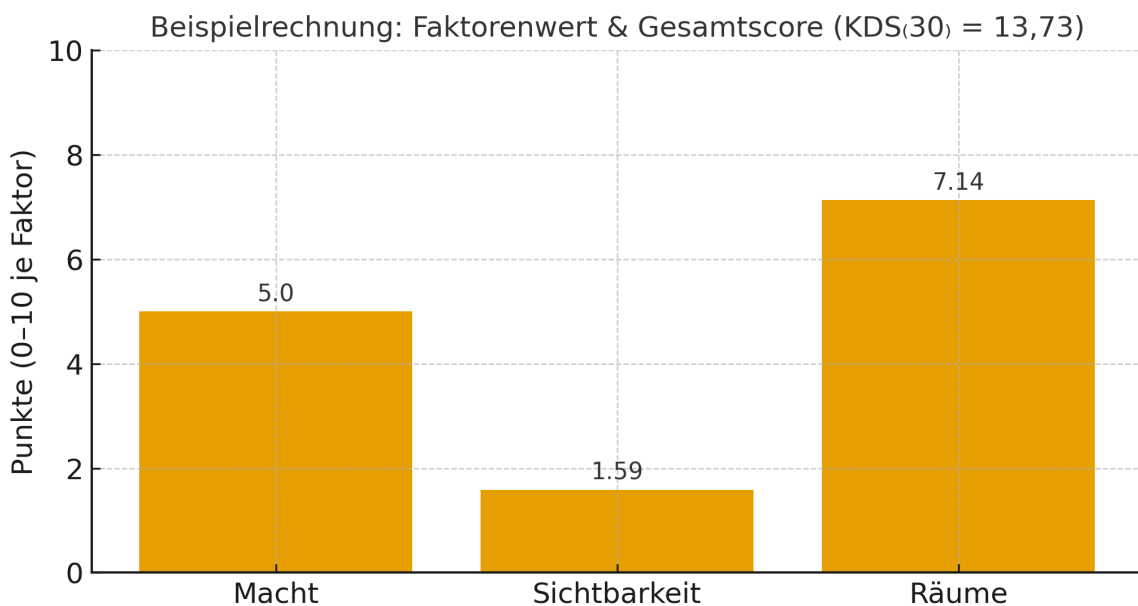
Mit M, S, R ∈ [0,10]. Das Modell kann auf größere Faktorzahlen erweitert werden, ohne seine Vergleichbarkeit zu verlieren – die Skala von 0 bis 10 pro Faktor bleibt dabei erhalten, sodass sich der Gesamtscore stets auf 30 Punkte normiert.

Die Interpretation

Ein hoher KDS-Wert bedeutet nicht, dass eine Institution „perfekt“ ist, sondern dass Diversität strukturell stattfindet – dass sie Teil des Systems geworden ist. Ich habe den Schwellenwert bei 21 Punkten gesetzt (das entspricht einem Durchschnitt von 7 pro Faktor). Das ist der Punkt, an dem Gleichberechtigung nicht mehr auf symbolische Maßnahmen angewiesen ist, sondern in den Strukturen selbst wirkt.



[Grafik 3– Skala 0–30 mit 21-Punkte-Schwelle]



[Grafik 4– Beispielrechnung mit Faktorenwerten]

Die erweiterte Formel

In der Praxis habe ich schnell gemerkt, dass manche Institutionen zusätzliche Faktoren berücksichtigen möchten – etwa *Partizipation*, *Programmvielfalt* oder *Narrativität*.

Darum habe ich die Formel so weiterentwickelt, dass sie beliebig erweiterbar bleibt, ohne ihre Logik zu verlieren.

Die erweiterte Formel lautet:

$$KDS_{(30)} = (1 / N) \times \sum_{k=1 \rightarrow N} [(\sum_{i=1 \rightarrow n_k} w_{i,k} / n_k) \times 10]$$

Hierbei bedeutet:

- $KDS_{(30)}$ – Gesamt-Diversitätsscore einer Institution (max. 30 Punkte)
- N – Anzahl der untersuchten Faktoren (z. B. Macht, Sichtbarkeit, Räume)
- n_k – Anzahl der Personen, Projekte oder Elemente innerhalb eines Faktors k
- $w_{i,k}$ – Gewichtung oder Anteil der Diversitätsmerkmale (0–1) der i -ten Einheit innerhalb des Faktors k
- 10 – Normierung auf eine Skala von 0 bis 10 je Faktor

Herleitung (angelehnt an die Grundformel):

- Für jeden Faktor k (z. B. Macht, Sichtbarkeit, Räume) berechnet man den Faktor-Score:
$$F_k = ((\sum_{i=1 \rightarrow n_k} w_{i,k}) / n_k) \times 10$$
- Der Gesamt-KDS ergibt sich als Mittelwert über alle Faktoren:
$$KDS_{(30)} = (1 / N) \times \sum_{k=1 \rightarrow N} F_k$$

Damit bleibt das Modell skaliert und normiert auf 0–10 je Faktor bzw. 0–30 gesamt (bei drei Faktoren).

Beispielrechnung – Erweiterte Formel (zusätzlicher Faktor und zusätzliche Dimension)

Diese Beispielrechnung erweitert die zuvor genutzten Daten um (a) einen zusätzlichen Faktor „Partizipation“ und (b) eine zusätzliche Diversitätsdimension „Migration/soziale Herkunft (MS)“.

Die Berechnung folgt der erweiterten Formel, die auf der Grundformel basiert:

Grundformel: Diversitäts-Score = $(\sum w_i / n) \times 10$

Erweiterte Formel: $KDS_{(30)} = (1/N) \times \sum_{k=1 \rightarrow N} [(\sum_{i=1 \rightarrow n_k} w_{i,k} / n_k) \times 10]$

→ Skaliert auf 0–30 durch $\times 3$

Ausgangsdaten und Faktorberechnungen (mit fünf Dimensionen F, B, Q, D, MS):

Faktor	Gesamt	FLINTA (F)	BIPOC (B)	LGBTQ+ (Q)	Beh/Neuro (D)	Migration/Soz. (MS)	Summe F+B+Q+D+MS	Anteil (Sum/Ges)	Faktor-Score (0–10)
Macht (Team)	20	7	1	2	0	2	12	0.600	6.00
Sichtbarkeit (Events)	69	6	5	0	0	4	15	0.217	2.17
Räume (offene Angebote)	7	4	1	0	0	1	6	0.857	8.57
Partizipation (Workshops/Jurys)	12	4	2	1	1	2	10	0.833	8.33

Mathematische Herleitung (Schritt für Schritt):

1) Macht (Team, n=20): Summe Diversität = $7 + 1 + 2 + 0 + 2 = 12 \rightarrow \text{Anteil} = 12/20 = 0,600 \rightarrow \text{Faktor-Score M} = 0,600 \times 10 = 6,00$

2) Sichtbarkeit (Events, n=69): Summe Diversität = $6 + 5 + 0 + 0 + 4 = 15 \rightarrow \text{Anteil} = 15/69 = 0,217 \rightarrow \text{Faktor-Score S} = 0,217 \times 10 = 2,17$

3) Räume (offene Angebote, n=7): Summe Diversität = $4 + 1 + 0 + 0 + 1 = 6 \rightarrow \text{Anteil} = 6/7 = 0,857 \rightarrow \text{Faktor-Score R} = 0,857 \times 10 = 8,57$

4) Partizipation (Workshops/Jurys, n=12): Summe Diversität = $4 + 2 + 1 + 1 + 2 = 10 \rightarrow \text{Anteil} = 10/12 = 0,833 \rightarrow \text{Faktor-Score P} = 0,833 \times 10 = 8,33$

Gesamtscore nach erweiterter Formel (N = 4 Faktoren):

Mittelwert der Faktor-Scores = $(6,00 + 2,17 + 8,57 + 8,33) / 4 = 6,27$

Skalierung auf 0–30: $\text{KDS}_{(30)} = 6,27 \times 3 = 18,80 / 30$

Interpretation:

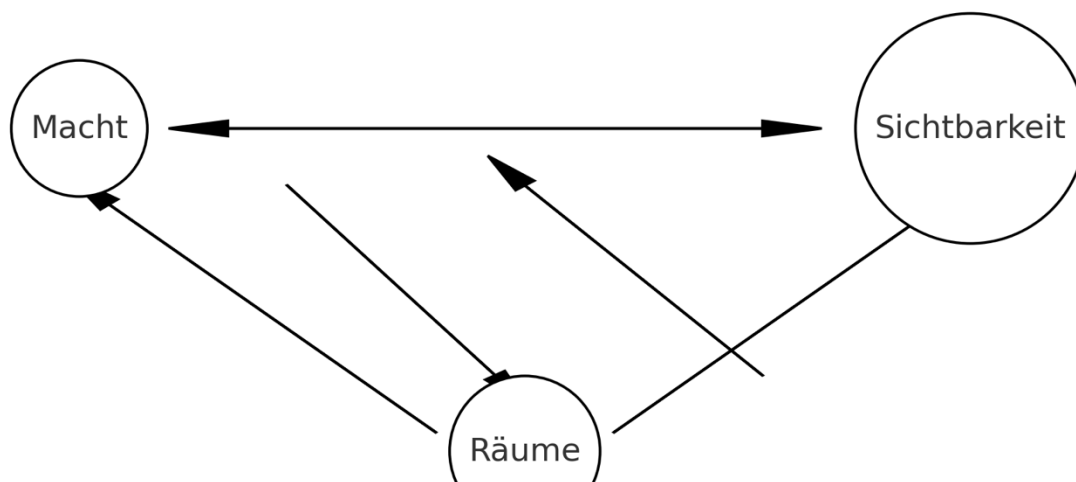
Mit der Erweiterung um eine zusätzliche Dimension (Migration/soziale Herkunft) und den Faktor Partizipation ergibt sich ein Gesamtwert von 18,80 Punkten. Dieser liegt weiterhin unter der Diversitätsschwelle (21 Punkte) und signalisiert eine Übergangsphase: In „Räume“ und „Partizipation“ zeigen sich starke strukturelle Signale, während „Sichtbarkeit“ und – nun neu gerechnet – „Macht“ noch deutlich ausgebaut werden sollten.

Ziel und Bedeutung

Ich habe den KDS nicht entwickelt, um Institutionen zu kontrollieren oder zu ranken.
Er soll ein Werkzeug sein, um **ehrlicher über Gleichberechtigung zu sprechen**.
Ein Instrument, das Schwachstellen sichtbar macht, aber auch Fortschritte würdigt.

Die Formel ist kein Selbstzweck – sie schafft Transparenz.
Sie verwandelt das, was oft als „gefühlte Gerechtigkeit“ wahrgenommen wird, in **sichtbare Datenpunkte**, die man vergleichen, besprechen und verändern kann.

Ich sehe den KDS als eine Brücke zwischen Zahlen und Bedeutung, zwischen Analyse und Haltung.
Er bietet eine Sprache, um Machtverhältnisse zu benennen, ohne sie zu moralisch zu überfrachten –
und eine Methode, um Diversität als lernendes, messbares System zu begreifen.



[Grafik 5 – Kreislauf Macht ↔ Sichtbarkeit ↔ Räume]

Schlussgedanke

Der **Kaplan Diversity Score** ist keine Formel im naturwissenschaftlichen Sinn, sondern ein Spiegel.
Er zeigt, wo Gleichgewicht herrscht – und wo nicht.
Ich wünsche mir, dass er dazu beiträgt, dass wir über Diversität nicht nur in Werten, sondern auch in Strukturen sprechen.
Denn Gleichberechtigung entsteht nicht durch Appelle, sondern durch Systeme, die sie tragen.

Rechtliche Hinweise und Urheber:innenschutz

1. Urheber:innenschaft und Schutzzumfang

Das „Kaplan Diversity Score (KDS) – Modell zur strukturellen Bewertung kultureller Diversität“ einschließlich aller beschriebenen Berechnungslogiken, Diagramme, Definitionen und konzeptionellen Erläuterungen ist ein urheberrechtlich geschütztes Werk im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 7 UrhG. Urheberin ist Tutku Kaplan, Hamburg (© 2025). Das Werk unterliegt dem Schutz geistigen Eigentums. Jede Vervielfältigung, Bearbeitung, Veröffentlichung oder Weitergabe des Modells, der Texte oder der darin enthaltenen Strukturen, Formeln und Tabellen – ganz oder in Teilen – bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung der Urheberin.

2. Nutzung und Weiterverwendung

Das KDS-Modell darf weder ganz noch in Teilen ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Urheberin genutzt, verbreitet, vervielfältigt oder in eigene Arbeiten integriert werden – unabhängig davon, ob die Nutzung wissenschaftlichen, bildungsbezogenen, künstlerischen oder kommerziellen Zwecken dient. Dies gilt insbesondere für die Verwendung des Modells oder seiner Bestandteile (Formeln, Bewertungslogiken, Tabellen oder Visualisierungen) in Forschungsprojekten, Lehrmaterialien, Veröffentlichungen, Softwareanwendungen oder Präsentationen. Jede Nutzung bedarf einer ausdrücklichen schriftlichen Genehmigung durch die Urheberin Tutku Kaplan (§§ 31, 32 UrhG).

3. Haftung und Gewährleistung

Die Urheberin übernimmt keine Haftung für Interpretationen, Anwendungen oder Berechnungen, die auf Grundlage des Modells von Dritten vorgenommen werden. Der KDS ist ein Instrument zur strukturellen Selbstbewertung und dient der Reflexion, nicht der normativen Bewertung im rechtlichen oder wirtschaftlichen Sinne.

4. Veröffentlichung und Zitierweise

Bei Zitierung des Modells oder seiner Bestandteile in Publikationen, Lehrveranstaltungen oder öffentlichen Präsentationen ist die vollständige Quellenangabe verpflichtend:

Kaplan, Tutku (2025): Kaplan Diversity Score (KDS) – Modell zur strukturellen Bewertung kultureller Diversität