

04.21

& Stiftung Sponsoring

Das Magazin für Nonprofit-
Management und -Marketing



Vielfalt zählt: Die Kraft der Diversität

Rote Seiten: Engagement und Ehrenamt fördern und stärken

Herausgeber: DSZ – Deutsches Stiftungszentrum GmbH, Erich Steinsdörfer
Institut für Stiftungsberatung Dr. Mecking & Weger GmbH, Dr. Christoph Mecking
www.susdigital.de

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Warum Stiftungen nicht nur Diversität fördern, sondern auch selbst vorleben sollten

Inhalte der Handreichung „DiversitätMachtWirkung – Schritt für Schritt zu mehr Diversität“

von Anne Marie Jacob (Berlin) und Joline Rosado (Hamburg)

Dass es bei der diversen Zusammensetzung des Personals in vielen Stiftungen noch Luft nach oben gibt, dürfte viele Leser und Leserinnen nicht überraschen. So ergab eine kleine, nicht repräsentative Umfrage der Initiative #VertrauenMachtWirkung aus dem vergangenen Jahr, dass z. B. nur 1,5% der Mitarbeiter aus 20 Stiftungen People of Color sind und nur 0,6% eine sichtbare Behinderung haben. Tipps, wie Stiftungen wirksam Diversität nicht nur in ihrer Stiftungsarbeit fördern können, sondern auch in ihren eigenen Reihen, hat die Initiative #VertrauenMachtWirkung in ihrer zweiten Handreichung #DiversitätMachtWirkung zusammengestellt.

Mit mehr Diversität zu mehr Glaubwürdigkeit

Viele Stiftungen sehen es als ihre zentrale Aufgabe an, durch ihre Arbeit unsere Gesellschaft zum Besseren zu verändern, indem sie Mittel bereitstellen, um Missständen entgegenzuwirken. Damit sie diesem Anliegen auch glaubwürdig gerecht werden können, müssen sie sich ihre Ursprünge und Privilegien vergegenwärtigen, ihre hierarchischen und traditionell gewachsenen weißen, (hetero-)normativen Strukturen hinterfragen und ihr Handeln stets selbstkritisch reflektieren. Dazu gehört zum einen, sich des ungleichen Machtgefälles zwischen fördernder und geförderter Institution bewusst zu werden, und zum anderen, bei der Auswahl von Projekten, Förderschwerpunkten und Kooperationen bewusst gegen soziale Ungleichheiten vorzugehen. Aber mindestens genauso wichtig ist der Blick nach innen: Spiegelt das

Stiftungspersonal die Gesellschaft in ihren Diversitätsmerkmalen und den daraus entstehenden verschiedenen Lebensrealitäten wider? Oder reproduzieren wir mit unseren Strukturen genau die Ungleichheiten, gegen die wir eigentlich vorgehen wollen?

Die Förderung von Diversität nach innen und nach außen bedeutet also:

- die selbstreflektierte Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsformen und Ungleichheitsstrukturen, die unsere Gesellschaft formen und den Zugang zu Ressourcen maßgeblich bestimmen;
- die Anerkennung und Einbindung verschiedener Lebensrealitäten und Perspektiven auf allen Ebenen der Stiftungsarbeit;
- die Repräsentanz von Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen innerhalb der verschiedenen Stiftungsstrukturen.

Diversität auf allen Ebenen

Anhand der Checkliste „Diversität – Wie sieht’s in Ihrer Stiftung aus?“ können Stiftungen selbst testen, inwieweit die Förderung von Diversität bei ihnen bereits institutionell u. a. auf den Ebenen der Geschäftsführung sowie der Organisations- und Personalentwicklung verankert ist. Praxisbeispiele aus verschiedenen Stiftungen und Handlungsempfehlungen verdeutlichen, dass die Förderung von Diversität eine Führungsaufgabe ist und auch in der Satzung oder im Leitbild der Stiftung verankert sein sollte. Sie zeigen außerdem, dass die Anpassung der Kommunikation und der Rekrutierungsprozesse – z. B. durch anonymisierte Bewerbungsverfahren – eine besonders wichtige Rolle spielen. Viele der bei unserer Initiative mitstreitenden Stiftungen gehen schon seit geraumer Zeit mit positivem Beispiel voran und benutzen in ihrer Kommunikation eine geschlechterinklusive Sprache, indem sie beispielsweise die Sternchen-Schreibweise verwenden, um vom generischen Maskulinum abzusehen, Frauen mitzudenken und auch nicht-binäre Personen anzusprechen. Neben vielen progressiven Stiftungen sind es nun auch immer öfter die großen Stiftungen, die sich zu mehr Diversität selbstverpflichten. So hat zuletzt im Mai dieses Jahres die Mercator Stiftung ihre neue Diversity-Policy veröffentlicht (s. u. www.stiftung-mercator.de/de/wir-wir-sind/verantwortung/diversitaet/), die u. a. eine Selbstverpflichtung zu geschlechtersensibler Sprache und zu einer kritischen Überarbeitung der eigenen Rekrutierungsprozesse beinhaltet.



Gleichstellungsdaten zählen

Die bisher sehr geringe Datenlage in Deutschland hatte die Initiative im letzten Jahr dazu veranlasst, selbst eine Umfrage zur Diversität in der deutschen Stiftungslandschaft durchzuführen (zur Umfrage s. u. www.vertrauenmacht-wirkung.de/wp-content/uploads/2020/11/201105_Ergebnisse_Umfrage-Diversit%C3%A4t-in-Stiftungen.pdf). Von mehr als 23.000 Stiftungen in Deutschland haben nur rund dreißig an der Umfrage teilgenommen, weshalb die Ergebnisse nicht als repräsentativ betrachtet werden können. Dennoch vermitteln sie einen ersten wichtigen Eindruck davon, in welchem Umfang Stiftungen bisher unsere diverse Gesellschaft repräsentieren, und sie bieten Anlass genug, sich mit der Notwendigkeit der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten auseinanderzusetzen. Denn wie in jedem anderen Bereich gilt auch für die Förderung von Diversität und den Abbau von Exklusion, dass es ohne Daten kein Wissen darüber gibt, wo die Verbesserungsbedarfe tatsächlich liegen, um in einem nächsten Schritt dann über Ziele und die geeigneten diversitätsfördernden Maßnahmen zu entscheiden. Eines der bisher wichtigsten Schlaglichter im Hinblick auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Stiftungen ist der FAIR SHARE Monitor, der jährlich den Frauenanteil in Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien misst (s. zum Monitor u. fairsharewl.org/de/german-monitor-2021/).

Welche Prinzipien Stiftungen bei der individuellen Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unbedingt beachten sollten und warum eine sektorübergreifende Datenerhebung zwingend notwendig ist, um effektiv gegen strukturelle Diskriminierung im Stiftungssektor vorgehen zu können, kann ebenfalls in der Handreichung nachgelesen werden.

Kurz & knapp

Für die Stiftung der Zukunft sollte die Förderung von Diversität und Geschlechtergerechtigkeit selbstverständliche Praxis sein. Als wichtige Akteurinnen der Zivilgesellschaft setzen sich Stiftungen deshalb selbstreflektiert mit den verschiedenen Diskriminierungsformen und

Ungleichheitsstrukturen auseinander. Zugleich sind sie der Spiegel unserer diversen Gesellschaft, indem sie verschiedene Lebensrealitäten und Perspektiven in ihre Arbeit einbinden und Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen repräsentieren, damit sie die Bedarfe *aller* wahrnehmen und erkennen können. Mit Einblicken in verschiedene Stiftungen, Lesetipps und praktischen Hinweisen zeigt die zweite Handreichung der Initiative #VertrauenMachtWirkung (Titel: DiversitätMachtWirkung – Schritt für Schritt zu mehr Diversität) erste Wege auf, um Diversität als selbstverständlichen Teil in der deutschen Stiftungslandschaft besser und breiter zu verankern. ■

Zum Thema

Im Internet

Praxisbeispiel: www.stiftung-mercator.de/de/wer-wir-sind/verantwortung/diversitaet/

In Stiftung&Sponsoring

Kratz-Ulmer, Aline / Schudel, Jan: Diversität in Stiftungsräten in der Schweiz – Nachholbedarf und Lösungsansätze, in: S&S 4/2019, S. 32–33, doi.org/10.37307/j.2366-2913.2019.04



Anne Marie Jacob ist Associate Consultant bei Wider Sense und begleitet als Teil des Back-Offices von #VertrauenMachtWirkung Debatten und Diskussionen rund um die Stiftung der Zukunft. Bei Gender Equality Media e.V. engagiert sie sich als Leiterin für Medienscreeningprojekte für eine vielfältige und respektvolle Darstellung aller Menschen in den deutschen Medien und gegen sexistische und rassistische Berichterstattung. Sie hat einen Hintergrund in Kultur-, Verwaltungs- und Rechtswissenschaften.



Joline Rosado ist Kulturwissenschaftlerin und M.A.-Studentin (Transkulturelle Studien) und arbeitet seit 2017 als Konzept- und Projektplanerin bei Klinkenborg – developing diversity. In ihrer Arbeit berät sie zu den Themen sozialer Ungleichheit, Antidiskriminierung, Antirassismus, Kritischer Diversität und Intersektionalität.

"Expertise bei der Beratung von Stiftungen? BDO!"

Branchencenter Stiftung & Non-Profit-Organisationen



Wenden Sie sich an die Stiftungs- und Sponsoring-Experten von BDO in Köln oder an einen unserer 25 weiteren Standorte in Deutschland, wenn Sie von Experten beraten werden und von unserer langjährigen Erfahrung profitieren wollen.

Audit & Assurance | Tax & Legal | Advisory
www.bdo.de



BDO ist der Markenname für das BDO Netzwerk und für jede der BDO Mitgliedsfirmen. © 2016 BDO.