

Kulturelle Vielfalt in deutschen Stiftungen

Kurzvorstellung der Ergebnisse zu Führungskräften

Inhalt

Über Vielfalt
entscheidet

Erhebungsmethode

Ergebnisse

Best Practice Examples

Vielfalt als
Erfolgsstrategie

Projektträger

Kontakt

Stand: Juni 2014



Erhebung im Rahmen des Berliner Projektes *Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership* mit dem Ziel mehr Diversität unter den Führungskräften in öffentlichen und privaten Institutionen in Berlin zu erreichen.

Kulturelle Vielfalt als Motor für eine wettbewerbsfähige, gerechte und inklusive Stadt.



Vielfalt Entscheidet - *Diversity in Leadership*

Vielfalt Entscheidet ist ein Projekt von Citizens For Europe

Vorbild DiverseCity onBoard der Maytree Foundation, Canada

2008 hatte Toronto einen Bevölkerungsanteil an visible minorities (sichtbare Minderheiten) von 43 Prozent, in Entscheidungsgremien von öffentlichen und privaten Institutionen jedoch nur 13 Prozent. Dies veranlasste die Maytree Foundation mit Hilfe von Studien, Monitoring und Mentoring sowie mit einer Vermittlungssoftware das Thema diversity in leadership in Toronto zu etablieren. Maytree vermittelte über 600 qualifizierte Personen der visible minorities in Führungspositionen. Diesen Erfolg nehmen wir als Vorbild, ebenfalls mit dem Ziel die Entscheidungsgremien von Vereinen, Unternehmen, Stiftungen, Kulturinstituten und anderen Berliner Institutionen für mehr Diversität zu öffnen. Damit wollen wir die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der ganzen Stadt stärken, strukturelle Diskriminierung entgegenwirken und den positiven Wert kultureller Vielfalt etablieren.

Mit VIELFALT ENTSCHEIDET übertragen wir zusammen mit vielen Partnern in Berlin und darüber hinaus das kanadische Projekt auf die Stadt Berlin. In Umfragen unter Berliner Unternehmen sowie auch durch diese Studie bestätigt sich der Bedarf nach mehr Vielfalt in Entscheidungsgremien. Kontaktieren Sie uns, wenn Sie das Potential und die Umsetzbarkeit von VIELFALT ENTSCHEIDET – Diversity in Leadership in Berlin mit voranbringen möchten.

Kontakt: vielfalt@citizensforeurope.org

Der Mehrwert kultureller Vielfalt

Interkulturelle Kompetenzen und Sozialkapital

„Bei Fragen zu bestimmten Ländern können wir uns an unsere Kollegen im Team wenden. Sie tragen zum Verständnis komplexer Sachverhalte bei, bringen besondere Kenntnisse sowie eine hohe Motivation in die Arbeit ein und überbrücken Sprachbarrieren.“

Uta Gerlant, Vorstandsreferentin der Stiftung Erinnerung, Verantwortung, Zukunft

Vielfalt als Motor für soziale Kohäsion

„Aufgrund der kulturell vielfältigen Erfahrungen in den von ihr durchgeführten Projekten pflegt die Stiftung einen wertschätzenden Umgang und Dialog auf Augenhöhe mit den von ihr adressierten Zielgruppen. Auch das Tätigkeitsspektrum der Stiftung hat sich durch kulturelle Vielfalt erweitert: neue technische und digitale Entwicklungen werden von Beginn an auf deren Wirkungen für verschiedenen Zielgruppen hin analysiert.“

Gerhard Seiler, Geschäftsführer der Stiftung für Digitale Chancen

Begegnungsräume schaffen

„Die Bürgerstiftung Neukölln wurde gegründet mit der Absicht, die damals sogenannte „Migrantengesellschaft“ nicht als Last, sondern als Potential zu erkennen. Die gesamten Projekte der Bürgerstiftung laufen vor dem Hintergrund, die vielfältige Bevölkerung dieses Stadtteils darzustellen. So auch aktuell die N+ Werkstätten und das Projekt Berliner Talente. Es geht darum, Räume zu schaffen, wo sich Menschen begegnen können.“

Dr. Dorothea Kolland, Vorstandsvorsitzende der Bürgerstiftung Neukölln

Repräsentation der Gesellschaft

„Wir haben uns sehr bewusst für Vielfalt entschieden. Eine homogene Organisationszusammensetzung ist angesichts der heterogenen politischen und gesellschaftlichen Umwelt schlichtweg nicht angemessen.“

Florian Weis, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Rosa-Luxemburg-Stiftung

Kulturelle Vielfalt in deutschen Stiftungen—

Den Anschluss nicht verpassen!

Gerade einmal **9 Prozent** der Führungspositionen in deutschen Stiftungen sind von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt und weniger als **1 Prozent** von sichtbaren Minderheiten (People of Color).

In den 30 größten Stiftungen hat sogar nur jeder Dreißigste (3 Prozent) einen Migrationshintergrund im Vorstand, Rat oder Geschäftsführung. Damit liegen Stiftungen trotz ihrer gesellschaftlichen Vorreiterrolle hinter den Dax-Konzernen, deren Vorstände mit über 29 Prozent von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt sind.* Insgesamt liegt der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland bei **20 Prozent**** und in Berlin sogar bei 26 Prozent.*** Stiftungen sollten das interkulturelle Potenzial stärker nutzen, um die vielfältige Gesellschaft angemessen zu repräsentieren.

Erhebungsmethode

Untersucht wurden rund 3.000 Führungspositionen der Stiftungsorgane (Beirat, Kuratorium, Rat, Vorstand und Geschäftsführung) der **20 größten privaten und öffentlichen Stiftungen** in Deutschland sowie weitere **250 Stiftungen mit Rechtssitz in Berlin**. Wir stützen uns auf die öffentlich zugänglichen biographischen Informationen der Personen in den Führungspositionen der untersuchten Stiftungen.

Wir sind zuversichtlich, dabei niemandem einen Migrationshintergrund irrtümlich zugeschrieben zu haben. Es ist dennoch möglich, dass wir den Migrationshintergrund einiger Personen nicht erkannt haben.

Stiftungen als gesellschaftliche Vorreiter

Private und öffentliche Stiftungen sind Motoren der gesellschaftlichen Entwicklung und zeichnen gesellschaftliche und politische Trends vor. Kulturelle Vielfalt, Integration, Anti-Diskriminierung und interkultureller Dialog bilden Schwerpunkte ihrer operativen und fördernden Tätigkeit.

Trotz ihres Engagements weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Rekrutierung der Führungspositionen und der repräsentativen Positionen auch in den deutschen Stiftungen exkludierenden Mechanismen folgen, welche die Stiftungen mit ihrem Engagement in der Gesellschaft eigentlich überwinden wollen. Innovationskraft, Kreativität und gesellschaftliche Repräsentanz gehen den Stiftungen somit verloren.

Die Größe der Stiftungen wirkt sich nicht positiv auf die kulturelle Vielfalt aus. Im Gegenteil, die großen bekannten Stiftungen liegen deutlich unter dem Durchschnitt von 9 Prozent.

Das dies nicht so sein muss, verdeutlichen auch positive Beispiele, wie z.B. die Bürgerstiftung Neukölln oder die Stiftung für Digitale Chancen, in denen das Potenzial kultureller Vielfalt bereits erkannt und aktiv gefördert wird.



Besonderer Dank gilt der Maytree Foundation für ihre großzügige Unterstützung bei der Konzipierung, Ausarbeitung und dem Transfer von DiverseCity onBoard zu **VIELFALT ENTSCHEIDET**.

Innovation durch Vielfalt

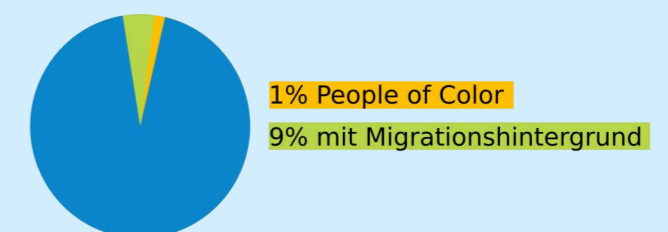
„Kulturelle Vielfalt und unterschiedliche kulturelle Perspektiven geben der Gremienarbeit neue Impulse. Damit sich diese frei entfalten können dürfen machtpolitische Diskurse aufgrund der Ungleichheiten zwischen Nord und Süd, kleinen und großen Staaten, Männern und Frauen, etc. nicht die gemeinsame Reflexion und Arbeit bestimmen. Es ist nachweisbar, dass Unternehmen innovativer sind, wenn sie diese Vielfalt bis in die Führungsebenen fördern. Diese gilt auch für unsere Stiftung.“

Michael M. Thoss, Geschäftsführer der Allianz Kulturstiftung

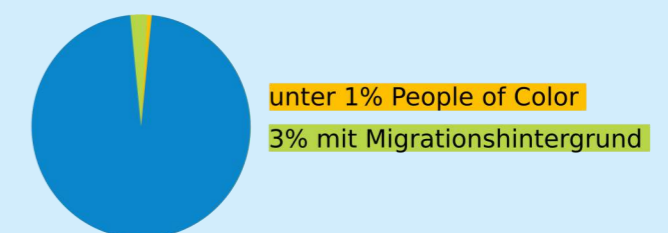
Kulturelle Vielfalt in Stiftungsorganen

Untersucht wurden 3.000 Führungspositionen

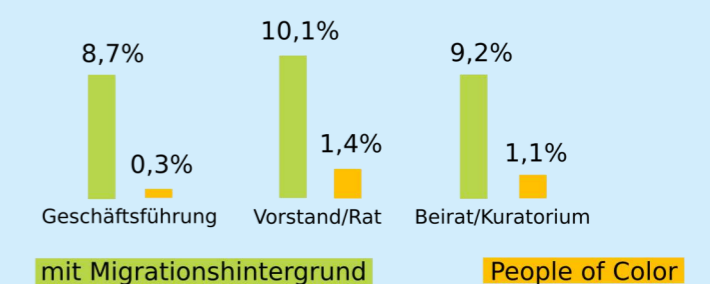
Durchschnitt aller Stiftungen



Durchschnitt der 30 größten Stiftungen



Verteilt auf die Stiftungsorgane aller Stiftungen



* Lesch, Christoph & Merkel, Jan 2013: Internationalität in Dax-Vorständen auf Rekordhöhe. Simon-Kucher & Partners, 17.07.2013. Online: <http://www.simon-kucher.com/de/news/internationalitat-dax-vorstanden-auf-rekordhohe>.

** Statistisches Bundesamt 2013: Mikrozensus 2012. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?_blob=publicationFile, S. 55.

*** Ebd., S. 16