

Vielfalt / Diversität im Stiftungsfokus



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Stiftungslandschaft ist bunt, Stiftungen sind vielfältig – in der Person des Stifters, der Zweckbestimmung oder der Vermögensausstattung. Die Zusammensetzung der Gremien allerdings scheint gleichförmig: Überwiegend finden sich „Biodutsche“. Kritiker sprechen vom Primat der alten weißen Männer oder von einer gläsernen Decke. Wo bleibt die Diversität? Warum schaffen es die anderen nicht nach oben, die Frauen, die Menschen anderer Ethnien? Dabei scheint es zunehmend wichtig, sie einzubinden, wo es doch immer weniger Menschen gibt, die in zivilgesellschaftlichen Organisationen ehrenamtlich und dauerhaft Verantwortung tragen wollen.

In diesem Heft geht es um Beiträge, in denen gefragt wird, wie divers die Stiftungen selbst sind, was ihre Mitarbeitenden und Leitungsstrukturen betrifft? Wie steht es etwa um den Anteil von Frauen oder Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Führungs- und anderen Positionen? Solche Fragen zur Diversität stellen sich vor allem die Stiftungen, die sich zum Ziel gesetzt haben, für eine gerechtere Gesellschaft einzustehen, die allen Menschen gleiche Chancen bietet – unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, ethnischer oder sozialer Herkunft oder körperlichen Beeinträchtigungen. Gleich zu Beginn des Hefts stehen dazu Maria und Elisabeth Furtwängler Rede und Antwort. Mit ihrer MaLisa Stiftung setzen sie sich für die Stärkung von Frauen und Mädchen und für die Überwindung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ein.

Die „Charta der Vielfalt“, die bereits von rund 4.000 Unternehmen und Einrichtungen, davon nur 50 Stiftun-

gen und 700 zivilgesellschaftliche Organisationen, unterzeichnet worden ist, will ein ganzheitliches Diversity-Management fördern und alle sieben „Vielfaltsdimensionen“ in den Blick nehmen. Wie andere Akteure gibt sie der einzelnen Stiftung Hinweise und Anregungen zur Reflektion der eigenen Situation, die selbstverständlich auch immer durch den Stifterwillen geprägt ist. Welche Strukturen behindern oder fördern Vielfalt? Wie können Stiftungen diverser werden und welche Vorteile haben sie davon? Ein Beitrag aus der Schweiz erläutert die Diskussion um ein Foundation Diversity Management, das auch dort noch am Anfang steht. Die Handreichung „DiversitätMachtWirkung – Schritt für Schritt zu mehr Diversität“, die im Heft vorgestellt wird, kann bei der Beschäftigung hilfreich sein.

Die Entwicklung diversitätsfördernder Maßnahmen ist, das wird deutlich, eine komplexe, vielschichtige Gestaltungsaufgabe mit vielen Variablen. Jede Stiftung wird zu entscheiden haben, welchen Stellenwert sie dieser Herausforderung zuweist, denn es gibt weitere, von denen auch in dieser Ausgabe die Rede ist: Kapitalanlage, Zweckverwirklichung und auch die Auswirkungen des neuen, soeben verabschiedeten Stiftungsrechts. Es kommt zwar erst in knapp zwei Jahren zur Umsetzung, erweist sich aber schon jetzt als Gestaltungsaufgabe für die einzelne Stiftung (mehr dazu ausführlich im nächsten Heft).

Ihr
Dr. Christoph Mecking

Geschäftsführender Gesellschafter des Instituts für Stiftungsberatung, Berlin