



Vertrauen
Macht
Wirkung

Diversität in der deutschen Stiftungslandschaft – Ergebnisse einer Umfrage



September 2020

Die Umfrage

Wie divers sind Stiftungen in Deutschland aufgestellt?



Ausgleich zu der bislang geringen Datenlage in Deutschland



14. Juli bis 30. August 2020



30 teilnehmende Stiftungen



14 Fragen ; 2 Teile (Stellenwert von Diversität in Stiftungen allgemein; konkrete Zahlenabfrage)



Vorbemerkungen zur Umfrage

Von mehr als 23.000 Stiftungen in Deutschland haben rund 30 an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse können daher **nicht als repräsentativ** betrachtet werden. Dennoch vermitteln sie einen ersten Eindruck davon, in welchem Umfang Stiftungen bisher unsere diverse Gesellschaft repräsentieren.

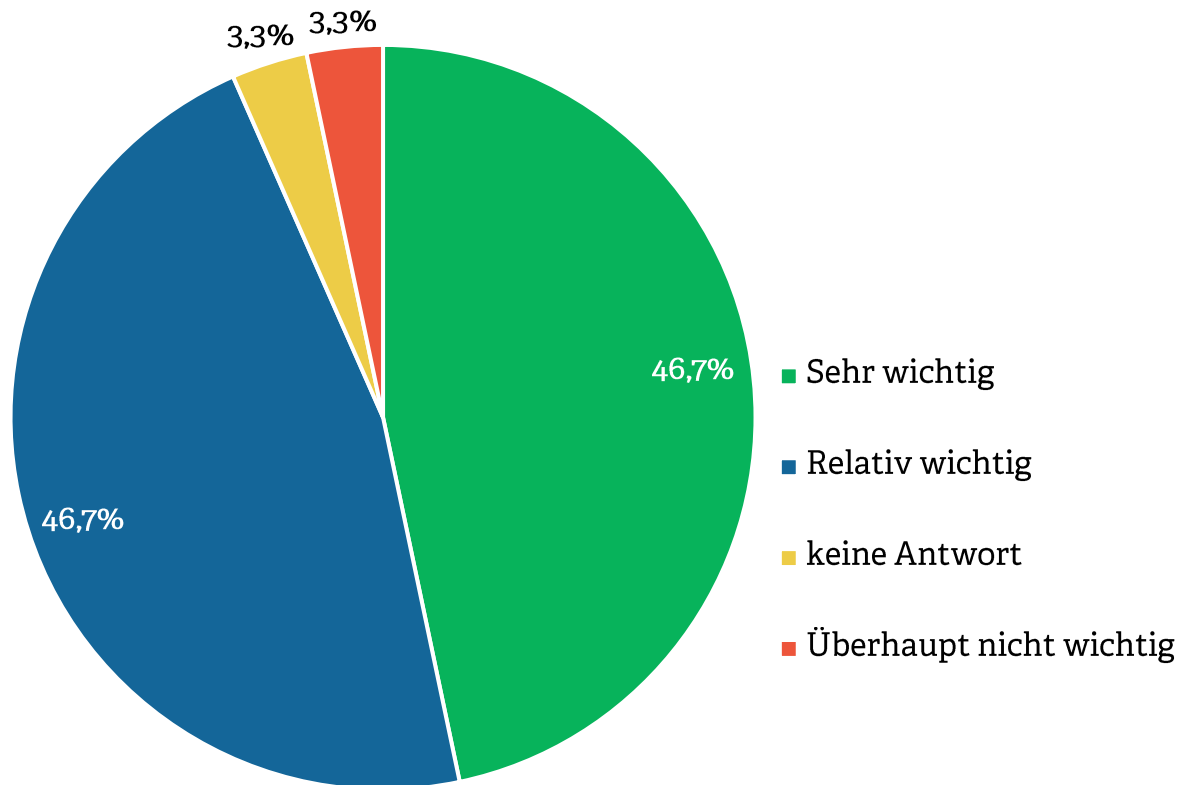
Um konkrete Zahlen erheben zu können, haben wir für die Umfrage bestimmte **Diversitätsmerkmale** festgelegt. Uns ist bewusst, dass diese **nicht abschließend und umfassend** sind und es weitere Merkmale (bspw. Alter, sozioökonomischer Hintergrund, etc.) gibt, die ein diverses Umfeld prägen. Folgende Personengruppen wurden erfasst:

- Menschen mit sichtbarer Behinderung
- LGBTQI (lesbian, gay, bisexual, transgender, questioning/queer, intersex)
- Frauen
- PoC (persons of colour)
- Migrationshintergrund

Selbst- statt Fremdbeschreibung: Bei der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten sollten die Mitarbeiter*innen einer Stiftung die Möglichkeit haben, unter Berücksichtigung des Datenschutzes eigenständig und anonym anzugeben, welcher der aufgeführten Personengruppen sie sich zugehörig fühlen oder nicht. Bei den vorliegenden Daten gehen wir allerdings davon aus, dass sie von jeweils einer Person pro Stiftung eingetragen wurden, die ihre Kolleg*innen entsprechend fremd-zugeordnet hat. Dies muss berücksichtigt und kritisch reflektiert werden.

Wichtigkeit von Diversität für Stiftungen

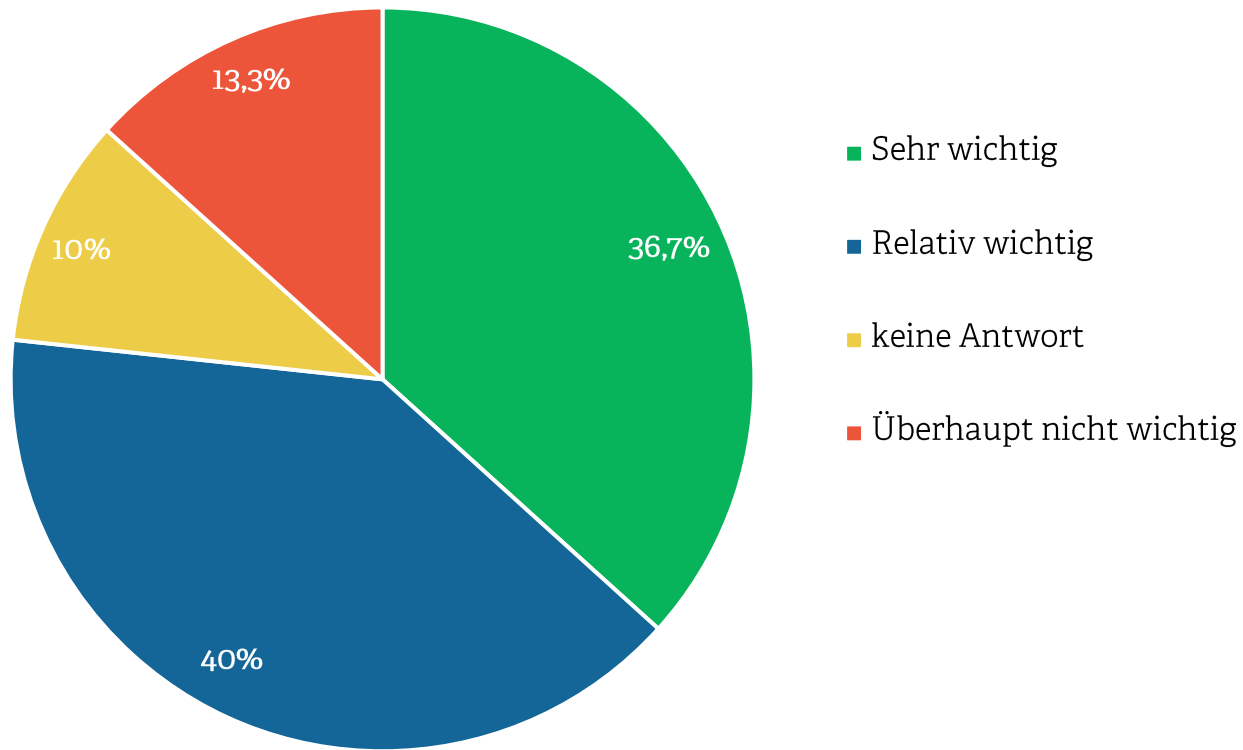
Für knapp 93% Prozent der Stiftungen ist Diversität „sehr wichtig“ oder „relativ wichtig“.



n = 30

Diversität in der Führungsetage von Stiftungen

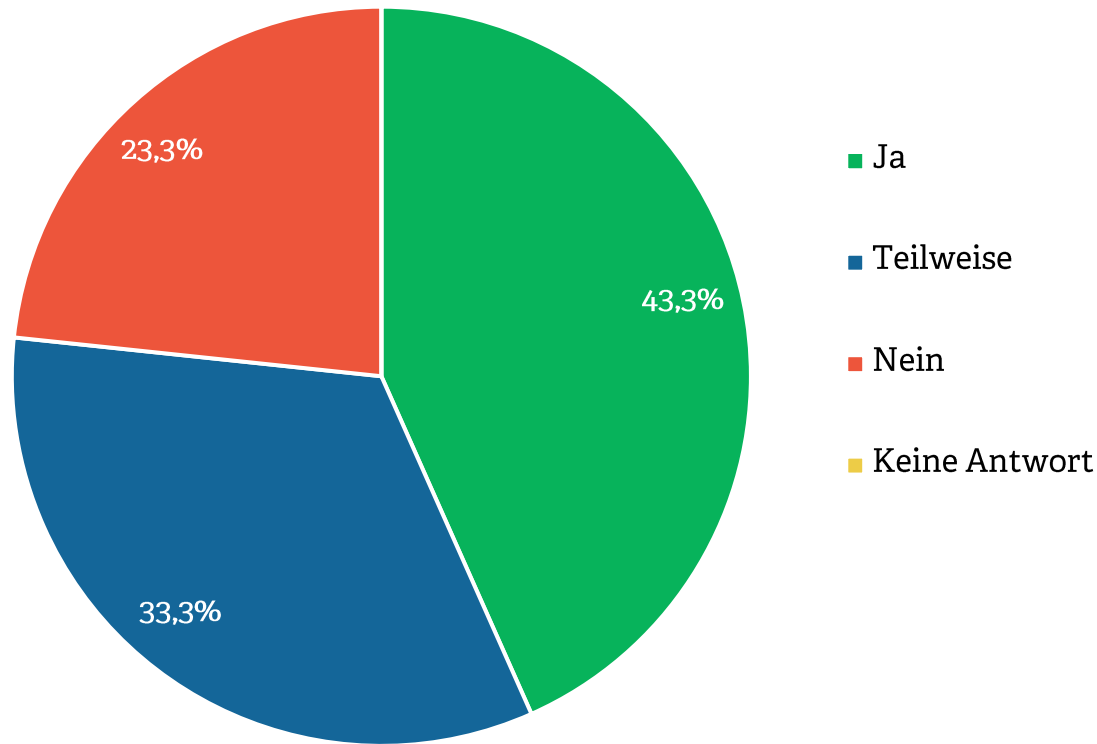
Für über 76,7% Prozent der Stiftungen ist es wichtig, Diversität im Führungspersonal widerzuspiegeln.



n = 30

Maßnahmen zur Förderung von Diversität (intern)

43,3 % der Stiftungen unternehmen konkrete Maßnahmen, um Diversität organisationsintern zu fördern.



n = 30

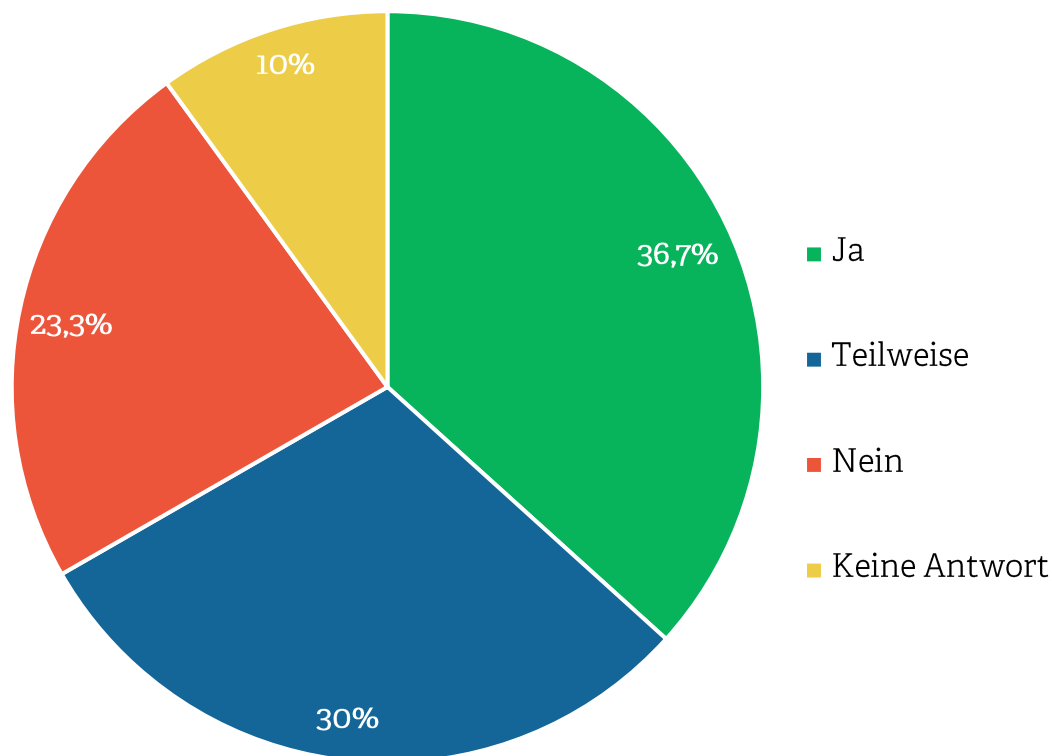
Maßnahmen zur Förderung von Diversität (intern) - Beispiele

43% der Stiftungen unternehmen konkrete Maßnahmen, um Diversität organisationsintern zu fördern – einige Beispiele:

- # **Diversitätsorientierte Gremienentwicklung**
- # **Etablierung und Teilnahme an Workshops, Diversity Tagen oder Angebot vertiefender Fortbildungen (Anti Bias Trainings)**
- # **Ausrichtung der Recruiting- und HR-Entwicklungsprozesse an Kriterien der Diversität**
- # **Gezieltes Recruiting unterrepräsentierter Personen**
- # **Verwendung einer gendergerechten Sprache**
- # **Verankerung von Diversität in Leitlinien der Stiftung**

Maßnahmen zur Förderung von Diversität (extern)

Ca. 36,7% der Stiftungen unternehmen konkrete Maßnahmen, um Diversität in der Zusammenarbeit mit Förderpartner*innen zu fördern.



n = 30

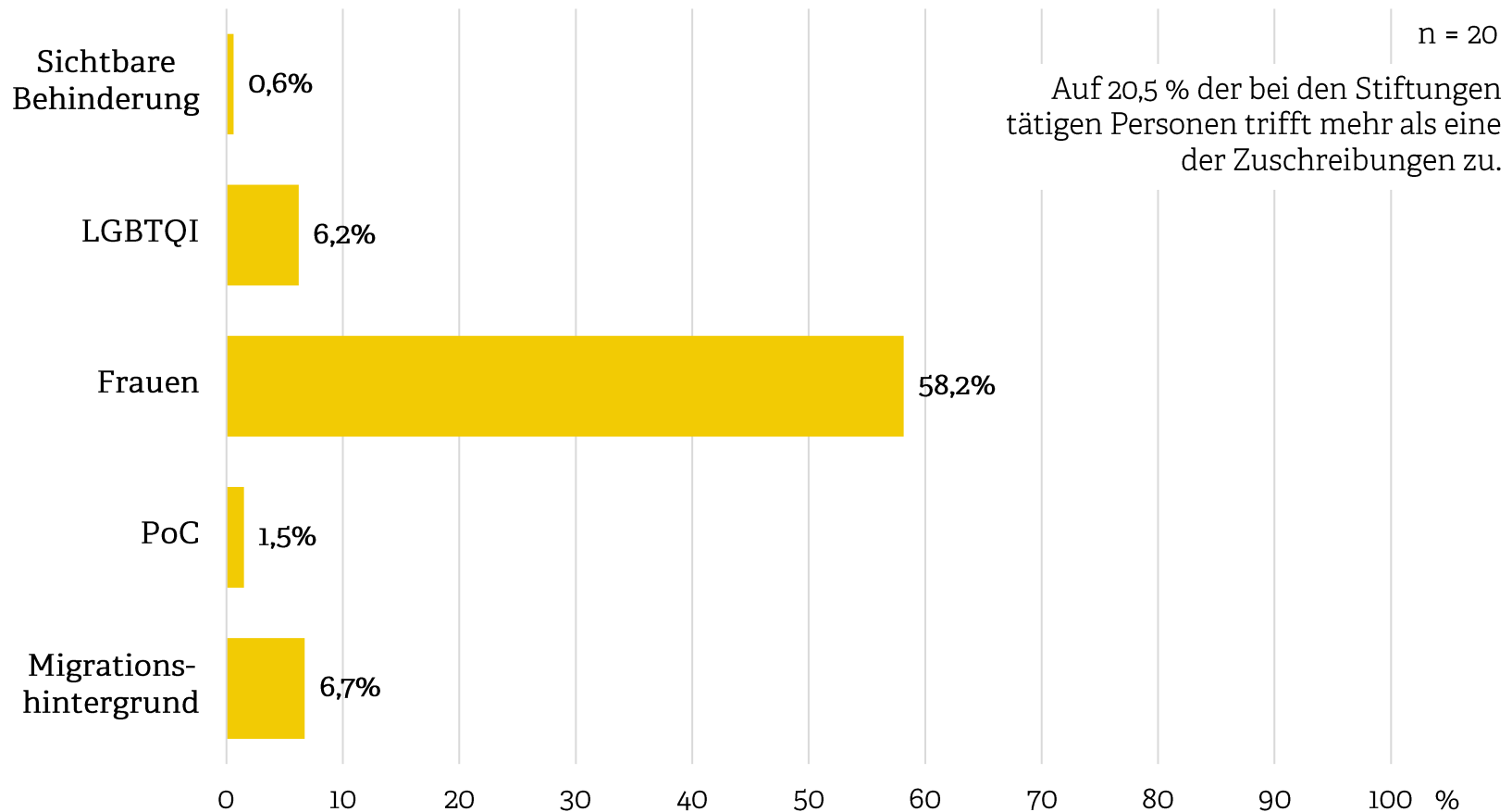
Maßnahmen zur Förderung von Diversität (extern) - Beispiele

Ca. 37% der Stiftungen unternehmen konkrete Maßnahmen, um Diversität in der Zusammenarbeit mit Förderpartner*innen zu fördern – einige Beispiele:

- # **Gezielte Ansprache vielfältiger Förderpartner*innen**
- # **Erarbeitung von diversitätsorientierten Projekten mit Zielgruppe**
- # **Gezielte Kooperation mit Förderpartner*innen, die diverser als eigene Organisation aufgestellt sind**
- # **Institutionelle Förderung von Organisationen, die sich für Diskriminierungsüberwindung einsetzen**
- # **Diversität wird bei Veranstaltungen bewusst nach vorn gestellt**
- # **Quoten bei der Vergabe von Mikrokrediten**
- # **Diversität wird in Beantragungs- und Evaluationsgesprächen thematisiert**

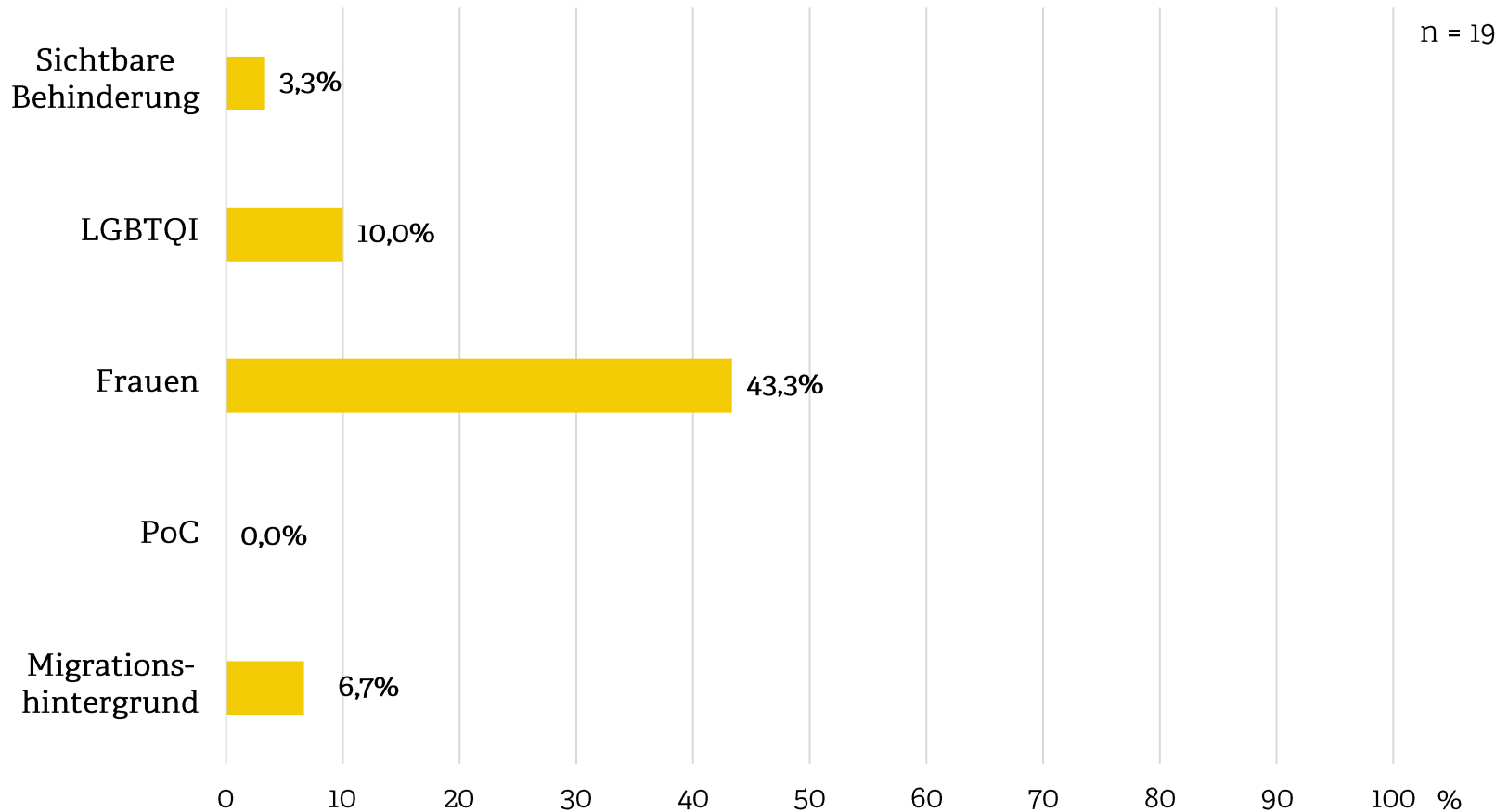
Wie viele aller bei Ihrer Stiftung tätigen Personen sind:

Im Durchschnitt sind 58,2 % der bei den befragten Stiftungen tätigen Personen Frauen, 6,7 % haben einen Migrationshintergrund, 6,2 % sind LGBTQI und 0,6 % haben eine sichtbare Behinderung.



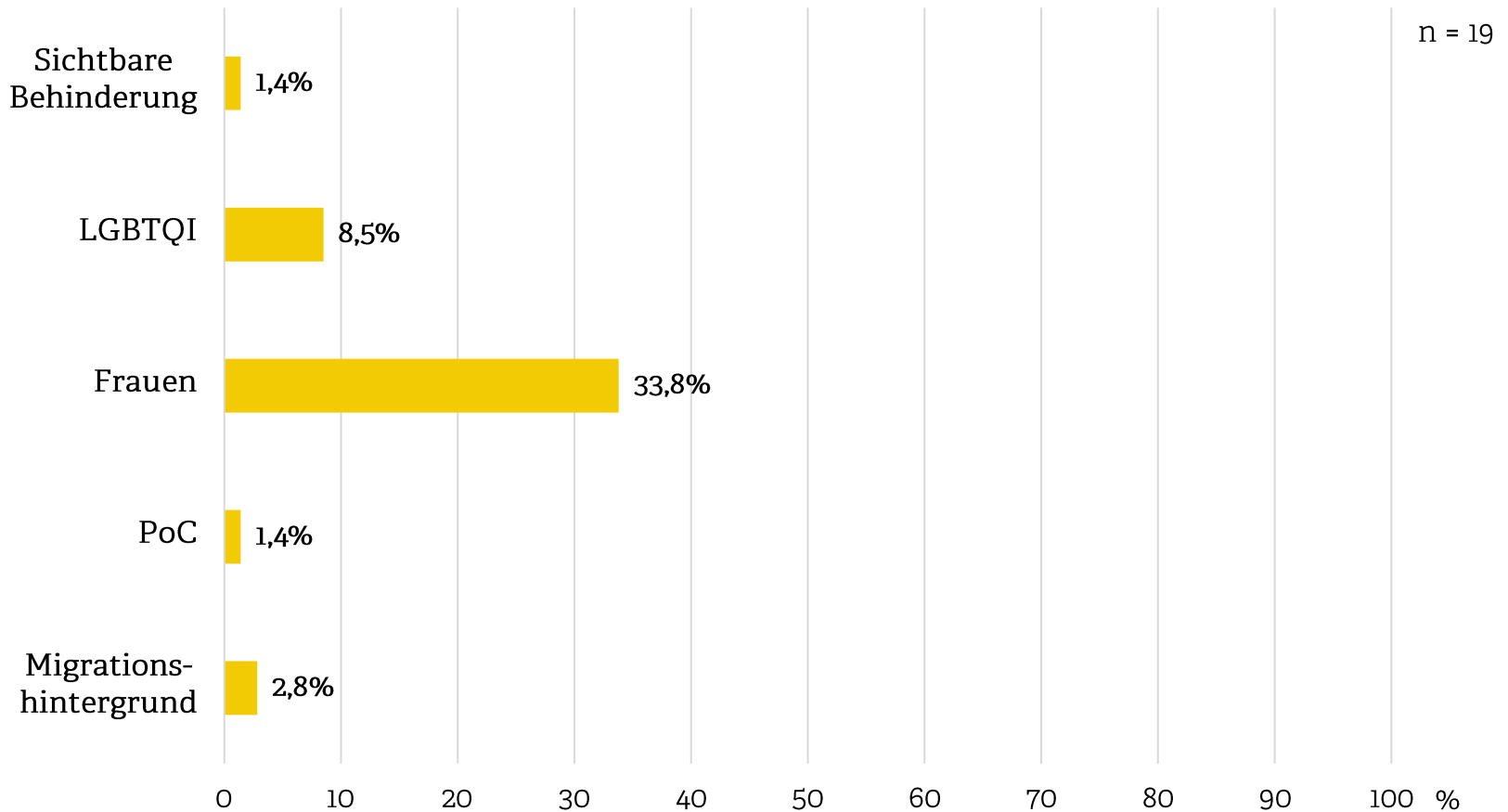
Geschäftsführer*innen

Im Durchschnitt sind 43,3 % der Geschäftsführer*innen Frauen, 10 % sind LGBTQI, 6,7 % haben einen Migrationshintergrund und 3,3 % eine sichtbare Behinderung.



Vorstand

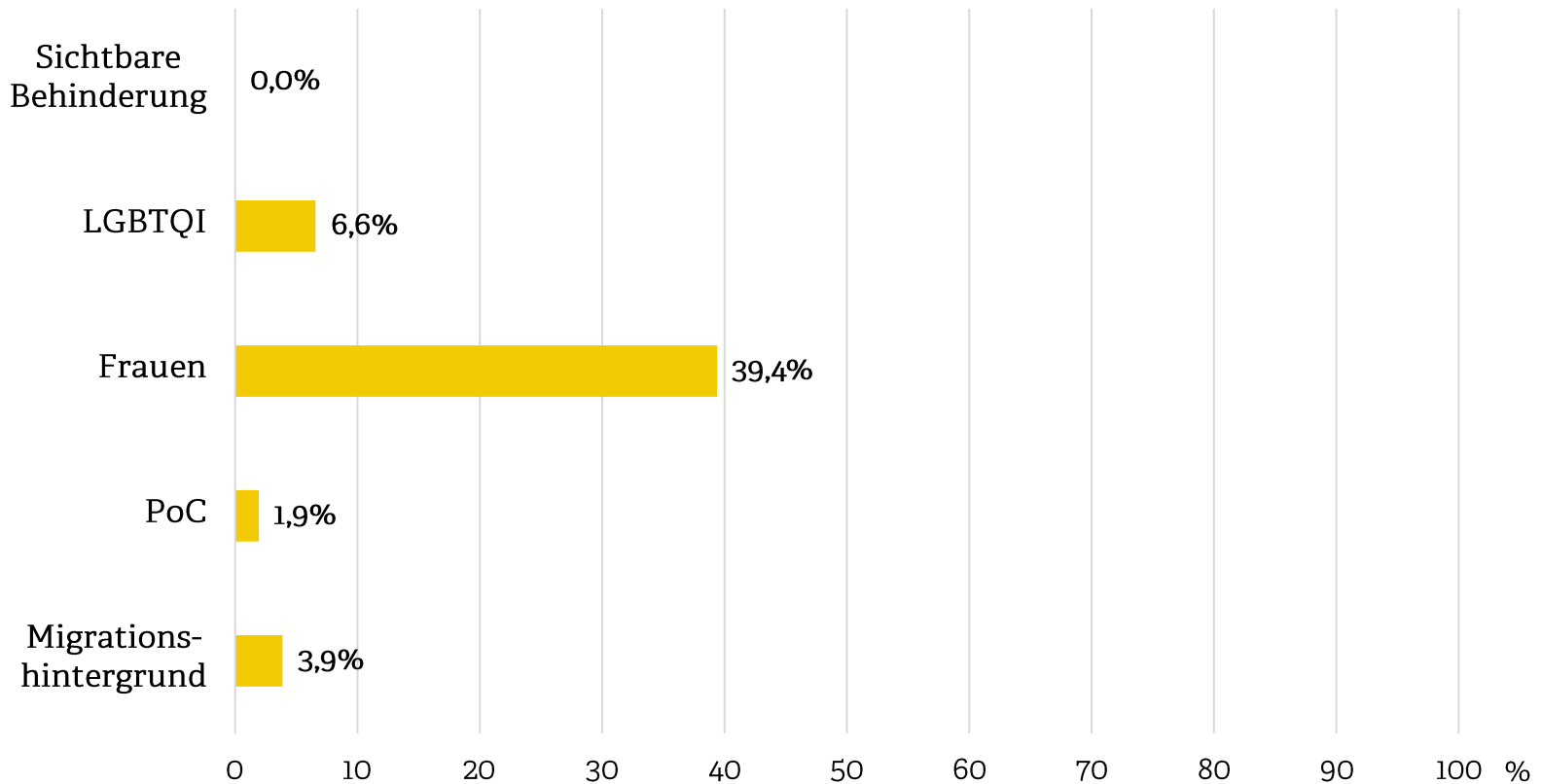
Im Durchschnitt sind 33,8 % der Vorstandsmitglieder Frauen, 8,5 % sind LGBTQI, 2,8 % haben einen Migrationshintergrund, 1,4 % eine sichtbare Behinderung und ebenfalls 1,4 % sind PoC.



Kuratorium/Beirat/Stiftungsrat

Im Durchschnitt sind 39,4 % der Beiratsmitglieder Frauen, 6,6 % sind LGBTQI, 3,9 % haben einen Migrationshintergrund und 1,9 % sind PoC.

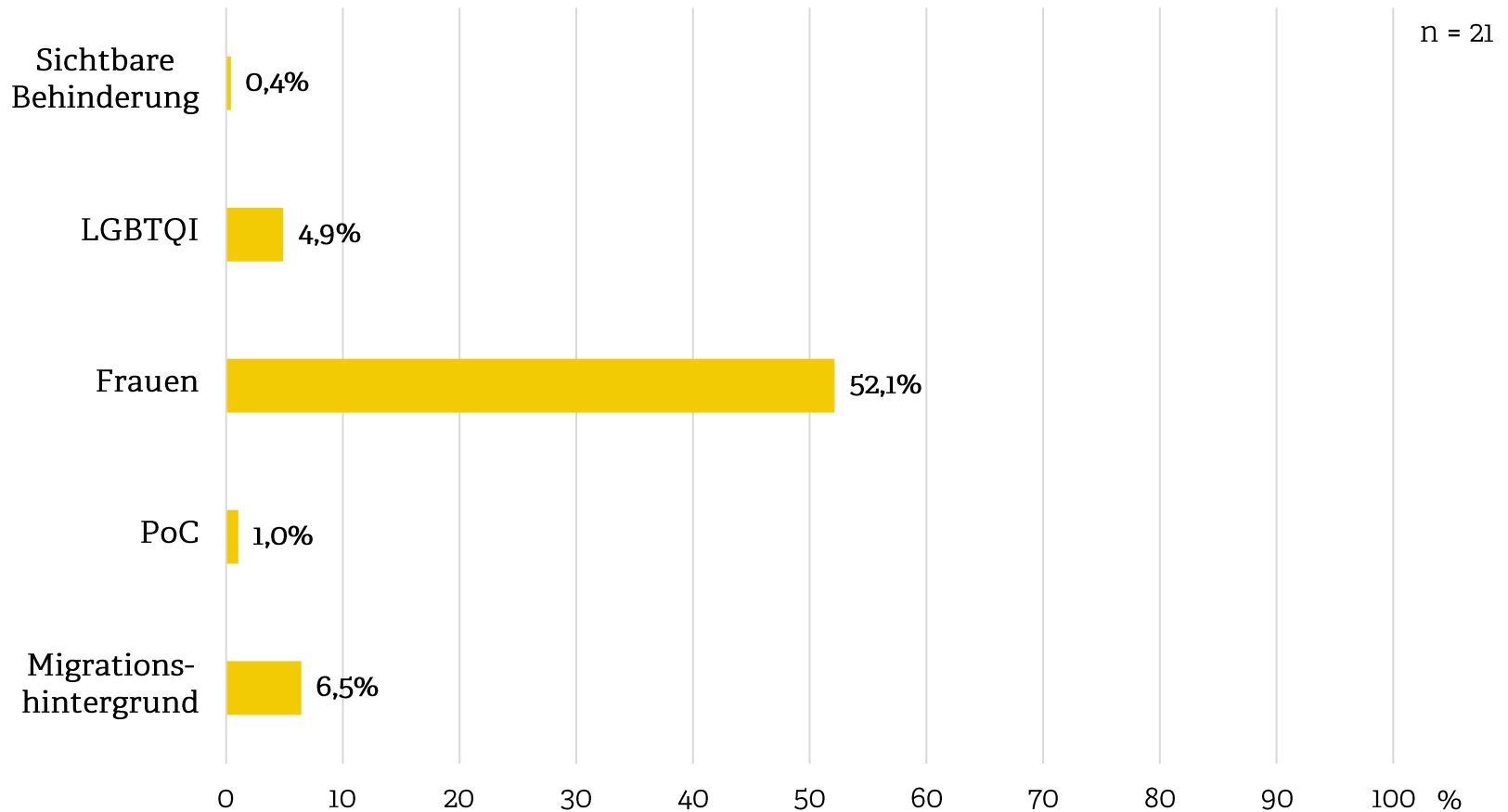
n = 20



Operativ tätige Personen*

*Personen, die nicht Teil der Geschäftsführung, des Vorstandes und/oder des Beirats sind

Im Durchschnitt sind 52,1 % der operativ tätigen Personen Frauen, 6,5 % haben einen Migrationshintergrund, 4,9 % sind LGBTQI, 1,0 % PoC und 0,4 % haben eine sichtbare Behinderung.



Was sind Ihre Reaktionen auf die Ergebnisse?

Welches Ergebnis war überraschend für Sie?

Welches Ergebnis haben Sie erwartet?