



AWO – Projekt Gleichstellungbericht

Newsletter

Nr. 6

21. März 2017

Grußwort

Liebe Freundinnen und Freunde,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

pünktlich zum Frauenmonat März erscheint der 6. Newsletter zu unserem Projekt Gleichstellungsbericht, in dem wir über die **aktuellen Bundeskonferenzbeschlüsse zur Frauen- und Gleichstellungspolitik** berichten und in unserer Rubrik „**Aus den Gliederungen**“ Einblick in die praktische Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten geben.

Dass die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin ein nicht erreichtes Ziel ist, weil Verwirklichungschancen und Risiken im Lebensverlauf zwischen den Geschlechtern noch immer ungleich verteilt sind, darauf verweist das gerade erschienene Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Diese und weitere Veröffentlichungen findet Ihr wie immer in unseren **Veranstaltungs- und Literaturhinweisen** am Ende des Newsletters.

Innerhalb der AWO scheint seit dem Beginn unseres Projektes langsam aber sicher einiges in Bewegung zu geraten: In verschiedenen Gliederungen wurden Beschlüsse für mehr innerverbandliche Gleichstellung gefasst, Arbeitsgruppen gegründet, neue Gleichstellungsbeauftragte benannt und – so unser Eindruck – mehr Führungspositionen wurden mit Frauen besetzt. Insbesondere auf der Kreisverbandsebene scheint sich ein Wechsel in den Geschäftsführungen zu vollziehen hin zu mehr Geschlechterparität. Da sich an unserer externen Datenerhebung nur rund 20 Prozent der Kreisverbände beteiligt haben, läuft derzeit eine Abfrage über die Geschäftsführerkonferenz, mit der wir ein vollständigeres Bild von der Geschlechterverteilung in den Führungsebenen der AWO Kreisverbände erhalten wollen.

Die größten Chancen zur Veränderung des Status quo der Gleichstellung in Unternehmen und Verbänden liegen in der Organisationskultur und damit in der Beantwortung von Fragen wie „Was erwarten wir von einer Führungskraft?“, „Welche Arbeits- und Sitzungszeiten sind bei uns normal?“ oder „Wie werden bei uns Stellen und Funktionen besetzt?“. Solchen Fragen widmete sich die **Erhebung von qualitativen Daten zum Stand der Gleichstellung im AWO Haupt- und Ehrenamt**. Deutlich wurde dabei, dass es neben den genannten erfreulichen Veränderungen noch einigen Handlungsbedarf gibt, den wir mit Euch in den kommenden Monaten angehen wollen. In diesem Sinne wünschen wir eine inspirierende Lektüre und bitten um breitmöglichste Verbreitung des Newsletters! Für Rückfragen und Anregungen steht Euch die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband wie immer sehr gern zur Verfügung (030/26309-145, petra.rostock@awo.org).

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Stadler
Bundesvorstandsvorsitzender

1. Bundeskonferenz 2016: Beschlüsse zur Frauen- und Gleichstellungspolitik

Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt

Im November 2016 verabschiedete die Bundeskonferenz, das oberste Beschlussorgan des Verbandes, den Beschluss „[Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!](#)“. Darin bekennt sich die AWO dazu, eine Organisation zu sein, in der eine für alle Geschlechter attraktive Vision für gelingendes Zusammenleben und Zusammenarbeiten ohne die Erfahrung der Marginalisierung und Diskriminierung umgesetzt wird und zu gerechteren Macht- und Geschlechterverhältnissen führt.

Neben umfangreichen Zielen und Maßnahmen für das Unternehmen und den Mitgliederverband sieht der Beschluss die Bildung einer Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ vor, die die Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit begleiten und sichern soll. Die Kommission wird voraussichtlich auf der nächsten Präsidiumssitzung im Juni 2017 eingesetzt und in der 2. Jahreshälfte 2017 zum ersten Mal tagen.

Weitere Beschlüsse aus dem Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Mit dem Beschluss „[Umsetzung völkerrechtlicher Vorgaben zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen/ Schutz vor Gewalt gegen Frauen als Querschnittsaufgabe](#)“ bekräftigt die AWO ihren Einsatz für die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Mit konkreten Maßnahmen werden alle AWO-Gliederungen aufgefordert, den Schutz von Frauen vor Gewalt als Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsfeldern zu verankern.

Zwei weitere Beschlüsse nehmen den Einsatz der AWO für die „[Gleichstellung von Menschen unabhängig ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung](#)“ und eine [gleichberechtigte Förderung von eingetragene Lebenspartnerschaften](#) in den Blick.

2. Erhebung von qualitativen Daten zum Stand der Gleichstellung im AWO Haupt- und Ehrenamt

Anfang 2017 wurden durch den externen Dienstleister [SowiTra](#) an drei ausgewählten Modellstandorten sechs ca. dreistündige Workshops durchgeführt, um die bislang gewonnen quantitativen Erkenntnisse durch direkte Gespräche mit Kolleg*innen zu ergänzen. An jedem Standort wurden ein Workshop mit Hauptamtlichen und ein Workshop mit Ehrenamtlichen durchgeführt. Eingeladen waren grundsätzlich alle Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen aus allen Hierarchieebenen und Einrichtungen der ausgewählten Gliederung.

Im Fokus stand die Erfassung von Einstellungen und Handeln, Professionsverständnis, Organisationskultur und -praktiken sowie der Partizipationschancen im Hinblick auf Gleichstellung. Einen kleinen Einblick in die gesammelten Ergebnisse zur Frage, wo noch Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung gesehen wird, bietet das Foto auf der folgenden Seite.

AWO Leitlinie

Richtlinie(n) für Landesverband?

Am Menschen-tätige MA

Verwaltungs MA

FK

Personalentwickl. Gender

Bewerbungen ohne Foto

AZ: keine Besprechung nach 16h

Anerkennung

⇒ Kampagnen (Altenpflege)

generelle Reflexion über Arbeitszeitmodelle / Work-Life-Balance

Leitungsposition Teilzeit? „job sharing“

Führungskräfteentwicklung: ♀ fördern

Müssen Führungskräfte immer 40 Std. arbeiten?

Heimarbeit

Führungshr. Sensibil.

Homeoffice / Job-sharing / Kernarbeitszeiten / Wirta

Ausgewogen ♀/♂ Verhältnis

Besetzungen: ♀ einladen

Unternehmenskultur (Redezeit, etc..)

Keine Besprechung nach 19/14^{30h} (TZ-Kräfte)

Bewerbungen: ♀ u. ♂ gleich behandeln

Kampagne

flexible AZ-Modelle

geschlechtergerechte Sprache int./ext. (z.B. Umsetzung in QM)

Personalentwicklung aktiv nutzen

Gender-Marketing

Gleichstellungsaufträge/r ... bekannter machen ...

3. Aus den Gliederungen

An dieser Stelle berichten wir in jeder Ausgabe über Aktivitäten aus den AWO Gliederungen im Bereich Gleichstellung. Wir freuen uns, wenn Ihr an dieser Stelle Euer Projekt, Eure Aktionen und Initiativen vorstellen wollt und bitten um Einsendung an die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband (030/26309-145, petra.rostock@awo.org).

Seit Beginn des Projektes Gleichstellungsbericht im März 2015 wurde in einigen Gliederungen das Amt des*der haupt- oder ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert. Einen kleinen Einblick in den Alltag dieser Tätigkeit – jenseits der im [2.](#) und [4. Newsletter](#) vorgestellten möglichen Aufgaben, Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten – bietet das nachfolgende Interview mit Katharina Garves, Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt im AWO Bezirksverband Weser-Ems e.V.:

Bitte stell Dich kurz vor und erzähle mir, was genau Deine Funktion beim AWO Bezirksverband Weser-Ems ist.

Ich bin 26 Jahre alt und habe Erziehungs- und Bildungswissenschaften mit dem Schwerpunkt „Diversitätsbewusste Sozialpädagogik“ studiert. Seit März 2016 bin ich beim AWO Bezirksverband Weser-Ems e.V. mit einer halben Stelle als Koordinatorin der Flüchtlingsarbeit beschäftigt. Seit Januar 2017 bin ich mit einer weiteren halben Stelle als Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt tätig.

Warum bist du „Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt“ und nicht „nur“ Gleichstellungsbeauftragte?

Philosophisch betrachtet, ist die Bezeichnung „Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt“ scheinbar paradox. Schließlich, so könnte man annehmen, existiert bei kompletter Gleichstellung keine Vielfalt mehr. Mir war es wichtig, nicht nur den Titel „Gleichstellungsbeauftragte“ zu tragen, denn oftmals verbindet man damit ausschließlich das Tätigkeitsfeld im Bereich Frauen und Männer. Mit Vielfalt werden jedoch weitere Lebensbereiche aufgegriffen, die zur Kategorie „Geschlecht“ hinzukommen und letztlich jeden Menschen ausmachen, wie etwa „Alter“, „Sexuelle Orientierung“, „Zuwanderungsgeschichte“ oder „Gesundheit“. Für mich bedeutet die Bezeichnung „Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt“, dass dahinter ein umfassenderer Blickwinkel steht, der nicht nur auf die Dimension „Geschlecht“ abzielt. Mir geht es darum, Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten und jegliche Belange zu sein, in deren Fokus die Gleichstellung steht. Und zwar nicht nur die von Frau und Mann. Wertschätzung von Vielfalt setzt also gewissermaßen Gleichstellung voraus.

Wie lange bist du schon im Amt und was hast du dir als erste Aufgaben vorgenommen?

Ich bin seit Anfang des Jahres 2017 als Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt tätig, also gut zwei Monate. Derzeit überarbeite und aktualisiere ich den Gleichstellungsbericht für den Bezirksverband Weser-Ems. Darüber hinaus begeben sich als Forscherin ins Feld: In Gesprächen mit unterschiedlichsten Personen, etwa Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretung, Gesundheitsmanagement, erfahre ich mehr über die derzeitigen Chancen und Herausforderungen in den Bereichen Gleichstellung und Vielfalt. Nur so kann ich herausfinden, was bereits „rund“ läuft und „wo der Schuh noch drückt“. Anhand dieser Hinweise möchte ich dann Aufgaben und Ziele für mich ableiten.

Was siehst du als die größte Herausforderung bei deiner Arbeit?

In meiner Tätigkeit sehe ich zwei größere Herausforderungen, die ich aber sehr gern annehme. Zum einen möchte ich, dass alle Mitarbeiter*innen der AWO Weser-Ems schon einmal von meiner Funktion gehört haben, oder noch besser, mich als Ansprechpartnerin kennen. Bei fast 4.000 Beschäftigten ist das definitiv eine Herausforderung. Zum anderen ist es mir wichtig auf allen Ebenen für das Thema Gleichstellung und Vielfalt zu sensibilisieren. Dabei rechne ich eher weniger mit Ressentiments gegen-

über der Thematik, sondern viel eher mit der Frage: „Warum ist das (immer noch) wichtig?“. Hier gilt es für mich anzusetzen und aufzuzeigen, warum Gleichstellung und Vielfalt konstanter Anerkennung und strategischer Förderung bedürfen.

Hattest du schon einen oder mehrere (kleine) Erfolge?

Als Erfolgserlebnis lässt sich sicherlich die übergreifende Wertschätzung nennen, die mir seit Beginn meiner Tätigkeit von Kolleg*innen entgegen gebracht wird. Ich habe schon oft gehört: „Wie schön, dass dieses Amt jetzt hauptamtlich bekleidet wird“.

Vielen Dank für das Gespräch!

Katharina Garves ist unter katharina.garves@awo-ol.de erreichbar und freut sich über Austausch.

4. Veranstaltungs- und Literaturhinweise zum Thema Gleichstellung

- Fortbildung [„Neue Perspektiven entwickeln: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte“](#), 12.-14.07.2017, AWO Tagungszentrum Haus Humboldtstein, Remagen-Rolandseck.
- Save the date: „Menschlich bleiben – Strategien im Umgang mit antifeministischen Angriffen auf Soziale Arbeit.“ Fachtagung des AWO Bundesverbandes e.V. in Kooperation mit dem Gunda-Werner-Institut der Heinrich-Böll-Stiftung e.V., 08.06.2017, Berlin.
- AWO Landesverband Berlin e.V., 2017: [Inklusive Geschlechtergerechtigkeit im AWO Landesverband Berlin e.V.: Sensibilität im Sprechen und Schreiben](#).
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017: [Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Themenblätter zum Gutachten](#).
- [Gleiches Recht für jede Liebe – Themenjahr für sexuelle Vielfalt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#). Fachtagung „LSBTTQ*: Vielfalt als Stärke – Vielfalt als Herausforderung!“, 12.09.2017, Berlin. Siehe dazu auch die [Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zu Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland, 2017](#).
- Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 2016: [Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Kurzfassung des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#).
- Janine Bernhardt, Lena Hipp, Jutta Allmendinger, 2016: [Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien](#). WZB Discussion Paper SP I 2016–501.
- Yvonne Lott, 2017: [Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage?](#) Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsförderung Report, Nr. 1.