

100

Echt AWO. Seit 1919.
Erfahrung für die Zukunft.



Bundesverband e. V.

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens

*Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und
1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt*

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens

Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und
1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e. V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstraße 62 / 63
10961 Berlin
Telefon: +49(0)30-26309-0
Telefax: +49(0)30-26309-32599
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender

Redaktion: Dr. Petra Rostock

Beiträge von: SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer (verantwortlich: Stefan Reuyß, Svenja Pfahl, Dietmar Hobler, unter Mitarbeit von Sandra Horvath, Laura Rauschnick und Linda Henschel)

Layout / Satz: Linda Kutzki – textsalz

Lektorat: Dr. Andrea Lassalle

© AWO Bundesverband e. V.
Januar 2018

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.

Alle Rechte vorbehalten



Gefördert durch die
GlücksSpirale

Inhalt

Geleitwort zum 1. Gleichstellungsbericht	7
---	----------

Teil I: Stellungnahme und Handlungsempfehlungen zum 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

1. Einleitung: Gleichstellung – (k)ein Thema in der Arbeiterwohlfahrt?	11
2. Von der Idee zur Umsetzung: Zum Entwicklungsprozess des Projekts Gleichstellungsbericht	14
Strukturen schaffen für mehr Gleichstellung	15
Der Prozess der Datenerhebung	16
Mehr als nur Zahlen, Daten, Fakten: Begleitende Maßnahmen zum Projekt Gleichstellungsbericht	18
3. Leerstellen und Erkenntnisse: Interpretation und Einbettung der Daten des 1. Gleichstellungsberichtes	19
Status quo der Gleichstellung im Hauptamt	19
Gleichstellung im Ehrenamt	23
4. Handlungsempfehlungen: Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Arbeiterwohlfahrt	25
Handlungsempfehlungen und Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO	26
5. Ausblick: Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt – eine Frage des verbandlichen Überlebens	32

Teil II: 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

Erster Gleichstellungsbericht der AWO	41
Einleitung	42
1. Umsetzung	43
1.1 Das geplante Vorhaben	43
1.2 Die methodischen Herausforderungen	44
2. Gleichstellung in Zahlen: Die Mitarbeiter*innen	48
2.1 Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsdauer	49
2.2 Verteilung nach Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen	54

2.3 Freistellungs- und gleichstellungspolitische Maßnahmen	57
2.4 Zwischenfazit	59
3 Gleichstellung in Zahlen: Die Mitglieder	60
3.1 Verteilung nach Geschlecht, Alter und Dauer der Mitgliedschaft	60
3.2 Ehrenamtliche Amtsträger*innen	63
3.3 Delegierte	66
3.4 Zwischenfazit	66
4. Gleichstellung im Alltagshandeln der AWO	67
4.1 Doing gender – die soziale Konstruktion von Geschlecht	67
4.2 Gleichstellung in den Einstellungen und dem Alltagshandeln der AWO	70
5. Was Haupt- und Ehrenamtliche anregen	75
5.1 Anregungen seitens der Beschäftigten	75
5.2 Anregungen seitens der Mitglieder	76
6. Handlungsempfehlungen	77
6.1 Leitideen für die Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit	77
6.2 Umsetzungsideen	80
Anhang	84
Anhang I: Tabellenanhang	84
Anhang II: Onlinefragenbogen zur Erhebung der Beschäftigtenstrukturdaten	90
Anhang III: Ursprünglicher Fragenbogen zur geplanten Erhebung der Mitgliederstrukturdaten	98

Geleitwort zum 1. Gleichstellungsbericht

Mit der Veröffentlichung des 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt setzen wir als Verband ein wichtiges Zeichen: Kurz vor dem 100-jährigen Jubiläum der AWO müssen wir feststellen, dass Geschlechtergerechtigkeit weder in der Gesellschaft noch in unserem Verband erreicht ist, und wir bleiben wachsam und aktiv, um diesen Zustand zu verändern.

In Zeiten des Fachkräftemangels und Mitgliederschwunds fragen wir kritisch: Wie attraktiv sind wir als Verband? Wie wirken wir nach außen? Sind wir in der Praxis so offen gegenüber Vielfalt wie in unseren Beschlüssen und Stellungnahmen? Noch lebt die AWO nicht alles, was sie gleichstellungspolitisch fordert, und es gibt eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der eigenen Organisation. Um weiterhin glaubwürdig zu bleiben, müssen wir auch in unseren Reihen umsetzen, was wir von Politik und Wirtschaft fordern. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung zu Macht, Gewalt, Sexismus, Rassismus, Homo- und Transphobie.

Es sind insbesondere einige Zahlen des vorliegenden 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt, die wir in der Zukunft dringend verändern wollen und müssen, denn sie weichen von unseren Grundwerten – Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz – ab:

Die Unterrepräsentanz von Frauen in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen zeigt, dass die Chancen, am politischen und sozialen Geschehen teilzuhaben, noch immer ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

Die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung in Arbeitszeiten und Einkommen der Beschäftigten macht darüber hinaus deutlich, dass auch in unserem Verband eine vorwiegend geschlechterstereotype Arbeitsteilung herrscht. Die

Annahme, dass Fürsorge etwas ist, was Frauen qua Geschlecht besser können, entfaltet also auch in unserem Verband weiterhin starke Wirkung. Hier sehen wir uns in der Verantwortung, für die gesellschaftliche Aufwertung Sozialer Arbeit zu streiten und die historisch entstandene gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzubrechen.

Wir haben eine Vision von der Arbeiterwohlfahrt als einer Organisation, in der die vielfältigen und widersprüchlichen individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse aller Geschlechter anerkannt, wertgeschätzt und in unser organisationales Handeln integrieren werden. Nur so kann Zusammenleben und Zusammenarbeiten ohne die Erfahrung der Marginalisierung und Diskriminierung gelingen und zu gerechteren Macht- und Geschlechterverhältnissen führen. Mit diesem Ziel vor Augen haben wir uns vor rund drei Jahren mit dem Projekt Gleichstellungsbericht auf den Weg gemacht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO, und wir haben noch viel vor.

An dieser Stelle gilt unser ausdrücklicher Dank all jenen Menschen, die sich haupt- und ehrenamtlich unermüdlich für Geschlechtergerechtigkeit in der AWO einsetzen und ohne deren Unterstützung dieser Bericht nicht möglich gewesen wäre. Ebenso bedanken wir uns bei allen Gliederungen, Vorständen/Präsidien, Geschäftsführer*innen, Mitgliedern und Arbeitnehmer*innen für die konstruktive Mitarbeit am Projekt Gleichstellungsbericht.

Wir hoffen, dass dieser Bericht kontrovers diskutiert wird und die aufgezeigten Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO engagiert umgesetzt und kritisch begleitet werden, und wünschen eine an- und aufregende Lektüre!

Helga Kühn-Mengel

Vorsitzende der Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“

Wilhelm Schmidt

Vorsitzender des Präsidiums der AWO

Wolfgang Stadler

Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e. V.



Teil I

Stellungnahme und Handlungsempfehlungen zum 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

1. Einleitung: Gleichstellung – (k)ein Thema in der Arbeiterwohlfahrt?

„Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Machen wir schon seit 1919 nicht mehr.“ So warb die AWO-Aktionswoche 2015 für Engagement und Vielfalt. Doch sind Frauen und Männer bei der AWO tatsächlich gleichgestellt? Ein Blick in die Geschichte zeigt: Der Verband wurde 1919 von einer Frau gegründet und Führungspositionen wurden in den Anfangsjahren mehrheitlich von Frauen besetzt (vgl. Wagner 1994). Auch inhaltlich setzt sich die AWO seit ihrer Gründung durch Marie Juchacz für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein. Ein erklärtes Ziel der AWO war von Beginn an die umfassende gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gründerinnen der AWO wollten Frauen darin unterstützen, ihr Leben eigenverantwortlich zu leben und selbstbewusst zu gestalten. Als zentrale Voraussetzungen dafür wurden das Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper, ein durch die eigene Berufstätigkeit gesichertes Einkommen sowie das Recht auf politische Mitbestimmung angesehen. Heute sind Geschlechtergerechtigkeit im Bereich bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Schutz vor Gewalt im sozialen Nahraum und die Erweiterung der körperlichen Selbstbestimmung von Frauen im Bereich Sexualität und Verhütung die Hauptarbeitsschwerpunkte der Frauen- und Gleichstellungsarbeit der AWO (vgl. AWO Bundesverband e. V. 2015a; 2017a). Dabei ist und bleibt Gleichstellung ein wesentlicher Bestandteil des Wertekanons von Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.

In der Zeit vor und nach 1919 war die Wohlfahrtsarbeit eine Frauendomäne: „[D]enn die öffentliche Wohlfahrt war ja aus der Hausarbeit und der Familienarbeit erwachsen. Es ging um ausreichende Ernährung, um Kleidung, um Erziehung, um Pflege. Alles Aufgaben die eine Frau einfach deshalb konnte, weil sie Frau und meist auch Mutter war. (...) Männer fühlten sich für diesen Aufgabenbereich nicht prädestiniert, sahen aber, dass es gesellschaftspolitisch notwendig war, Verarmung und Verelendung zu überwinden oder mindestens zu lindern“ (Wagner 1994: 27). Auch in den ersten Nachkriegsjahren spielten Frauen sowohl in Führungspositionen

als auch in der Basisarbeit der Arbeiterwohlfahrt (v. a. Nähstuben und Kindererholungsarbeit) eine große Rolle.

Dies änderte sich mit der wachsenden Professionalisierung und der damit einhergehenden Tariffähigkeit der Sozialen Arbeit sowie der steigenden Zahl der Einrichtungen und Dienste: Während die praktische Arbeit vor Ort weiterhin überwiegend von Frauen geleistet wurde, nahm die Zahl der weiblichen Vorsitzenden und Geschäftsführerinnen ab: „Waren 1963 in den 28 Verbandsgliederungen der Arbeiterwohlfahrt auf Bezirks- und Landesebene noch 6 Frauen als Vorsitzende und 8 als Geschäftsführerinnen tätig, so änderte sich dies Ende der 60er Jahre zuungunsten der Frauen“ (Wagner 1994: 26). Dies hatte auch gesellschaftliche Gründe: „Mitte der Sechziger [gab] es ausreichend Männer, die bereit waren, in Führungspositionen bei der Arbeiterwohlfahrt einzusteigen, aber es fehlte an den entsprechenden Frauen“ (Wagner 1994: 28). Denn bis weit in die 1970er Jahre hinein galt es für Frauen als wenig ehrenhaft, als aktive Mutter in verantwortlicher Position berufstätig zu sein, und von 1958 bis 1977 waren Frauen auch gesetzlich nur dann berechtigt, erwerbstätig zu sein, „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“ (§ 1356 Bürgerliches Gesetzbuch). Fand ein Ehemann, dass seine Frau ihre Pflichten in Ehe und Familie vernachlässigt, konnte er ihre Stelle kündigen, ohne sie auch nur zu fragen.

Bis heute ist – nicht nur für die AWO – festzustellen, dass im Bereich der Wohlfahrt Führungspositionen im Haupt- und Ehrenamt meist von Männern besetzt werden, während die praktische Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird.¹ Schon in den 1980er Jahren kämpften deshalb engagierte Frauen in der AWO für gleiche Lebenschancen und politische Mitbestimmung. Auf der Bundeskonferenz in Dortmund wurde 1986 der Fachausschusses ‚Frauen‘ geschaffen und beschlossen: „Der Bundesverband, die Bezirks- und Landesverbände sowie Kreisverbände werden aufgefordert, Frauen die gleiche Beteiligung wie Männern in Führungs- und Leitungsfunktionen im haupt- und ehrenamtlichen Bereich zu si-

¹ „Die SAHGE-Berufe [Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege, Erziehung] haben aktuell einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 %. 80 % der hier Beschäftigten sind weiblich“ (Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht 2017: 1).

chern“ (vgl. Wagner 1994: 26f.). 1989 beschloss die Bundeskonferenz umfangreiche Richtlinien, um durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Haupt- und Ehrenamt zu erreichen. Dazu gehörten u. a. die Etablierung von Gleichstellungsberichten und Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie die Festlegung einer Quotenregelung für ehrenamtlichen Gremien und Funktionen und die Ausformulierung von Gleichstellungsmaßnahmen bei den Beschäftigten im Hinblick auf Stellenausschreibungen und -besetzungen, Ausbildung, Arbeitszeit, Fort- und Weiterbildung. Und auch in der Satzung des Arbeiterwohlfahrt Bundesverbandes sind die Berufung einer Gleichstellungsbeauftragten und deren Berichtspflicht geregelt (vgl. Satzung der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V., § 8, Abs. 15 und 16).

Knapp 30 Jahre nach dem Beschluss von 1989 muss jedoch festgestellt werden, dass zwischen den beschlossenen Richtlinien und Maßnahmen und deren tatsächlicher Umsetzung eine Kluft besteht. Damit die gleichstellungsorientierten Werte und Beschlüsse der AWO auch zur nachhaltig gelebten Praxis werden, hat der Bundesverband das dreijährige Projekt Gleichstellungsbericht initiiert. Es bildet den Auftakt zu einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung in der AWO. Dabei ist sich die AWO ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin, die mehrheitlich Frauen beschäftigt und damit auch zum Gender Pay Gap und zur Altersarmut von Frauen beiträgt, bewusst. Um die eigene Glaubwürdigkeit als gleichstellungspolitische Akteurin zu erhalten und zu stärken und für die Gewinnung von Mitarbeiter*innen und Mitgliedern wurde der Status quo der Gleichstellung der Geschlechter im Verband erfasst (siehe Teil II: 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt). Aktuelle Studien belegen eindrücklich, dass auch im Jahre 2017 noch viel zu tun bleibt, bis Gleichstellung

zwischen den Geschlechtern erreicht ist: So weist das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung darauf hin, dass zwischen den Geschlechtern noch immer ungleiche Verwirklichungschancen bestehen: „Diese betreffen nicht nur Macht und Einfluss, die Verteilung materieller Ressourcen wie Bezahlung, Vermögen oder Rentenansprüche. Auch die bezahlte und unbezahlte Arbeit ist weiterhin ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt“ (BMFSFJ 2017: 239; siehe auch European Institute for Gender Equality 2017).

Auch für die Arbeiterwohlfahrt muss angesichts des vorliegenden 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt konstatiert werden, dass die Verwirklichungschancen innerhalb des Verbandes zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. So existieren in der AWO eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Haupt- und Ehrenamt sowie eine geschlechtsspezifische Ungleichheit bei den Arbeitszeiten und Einkommen und es fehlt bisher eine konsistente gesamtverbandliche Gleichstellungsstrategie. Dabei gelten diese Ergebnisse nicht allein für die Arbeiterwohlfahrt. Verschiedene Studien haben immer wieder darauf hingewiesen, dass sich im Bereich der Wohlfahrt und Sozialen Arbeit „in vielen Organisationen auf den unteren Hierarchieebenen noch immer eine starke Überrepräsentanz von Frauen mit vergleichsweise niedriger Entlohnung [zeigt], während Leitungspositionen mit höherem Entgelt häufig von Männern wahrgenommen werden. Ein Strukturmerkmal, das als tradiertes Muster eine erstaunliche Langlebigkeit aufweist. Zugleich werden interne Arbeitsmärkte für Frauen aufgeschlossen („Frauen in sog. Männerberufen“) und auch Männer werden zunehmend ermutigt, in Berufen mit weiblicher Überrepräsentanz eine professionelle Perspektive zu entdecken (z. B. Kindertagesstätten, Grundschulen, Kranken- und Altenpflege). Trotzdem gelingt

es den wenigsten Organisationen, die Dominanz von Männern in Top-Führungspositionen nachhaltig zugunsten von Frauen zu korrigieren“ (Lange 2010: 178). Dasselbe gilt für die Aufgabe, die Beschäftigten in der Praxis der Sozialen Arbeit zu diversifizieren (vgl. z. B. Müller 2014; Müller 2016; Müller et al. 2016; Nierop et al. 2017).

Mit den vorliegenden Ergebnissen liegt erstmals in der Geschichte des Verbandes eine sachliche Grundlage vor, auf der Entscheidungen für eine gezielte und flexible Gleichstellungsstrategie getroffen und geeignete Maßnahmen zu deren Umsetzung ergriffen werden können. Konkrete Hinweise dazu liefert diese Stellungnahme des AWO Bundesverbandes e. V. Als Mitgliederverband, als Arbeitgeberin und als Anbieterin sozialer Dienste muss sich die Arbeiterwohlfahrt an ihre Werte binden und sich daran messen lassen. Gleichstellung im Sinne der AWO heißt Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf. Denn im gesamten Verlauf eines Lebens gibt es immer wieder Phasen, in denen Entscheidungen für die Zukunft getroffen werden. Dazu gehören Ausbildung und Studium; Berufseinstieg, Weiterbildung und Karriere; Eingehen einer Partnerschaft; Geburt oder Adoption eines Kindes; Krankheit oder Entstehen einer Behinderung; Eintritt eines Pflegefalls in der Familie; Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten; eigene Gewalterfahrungen; Flucht, Aus- oder Einwanderung; Arbeitsplatzwechsel; Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit; Wiedereinstieg nach Elternzeit, Krankheit oder Pflege von Angehörigen; Trennung oder Scheidung; Ruhestand. „Welche Entscheidungen an diesen Knotenpunkten getroffen werden, ist nicht nur von persönlichen Präferenzen und den verfügbaren Ressourcen abhängig, sondern von einer Vielzahl weiterer Rahmenbedingungen auf gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, individueller und gegebenenfalls familiärer Ebene“ (BMFSFJ 2017: 78). Dabei

zeigt sich, dass die Verwirklichungschancen und -risiken im Lebensverlauf sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Deshalb setzt sich die AWO für die Freiheit aller Menschen ein, ihre Lebensentwürfe unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer sexuellen Identität zu verwirklichen. Diese Freiheit beruht auf der gleichen Verteilung von Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung. Für die Arbeiterwohlfahrt bedeutet das z. B., dass die geschlechtsspezifische Verteilung im Hinblick auf Führungspositionen, Einkommen und Arbeitszeiten überwunden werden muss.

Mit dem vorliegenden Bericht hat sich die Arbeiterwohlfahrt auf den Weg gemacht, tradierte Arbeitsteilungen, lieb gewordene Normalitätsstandards und das gewachsene Selbstbild in den eigenen Strukturen kritisch unter die Lupe zu nehmen und im Sinne ihrer Gründerin geschlechtergerecht weiterzuzuwachsen, Neues aufzubauen und Bestehendes weiterzuentwickeln. Dazu wird im Folgenden zunächst der Entstehungs- und Entwicklungsprozess des Projektes Gleichstellungsbericht transparent gemacht (Kapitel 2). Im Anschluss werden ausgewählte Ergebnisse des 1. AWO-Gleichstellungsberichtes ausführlicher erläutert (Kapitel 3). Das Kernstück der Stellungnahme des AWO Bundesverbandes bilden die Handlungsempfehlungen (Kapitel 4). Diese verdeutlichen, dass es eine konsistente Gesamtstrategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der AWO braucht. Die Stellungnahme schließt in Kapitel 5 mit einem Ausblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Fragen des verbandlichen Überlebens. Teil II des vorliegenden Berichtes bildet dann der von SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer im Auftrag der AWO erstellte 1. Gleichstellungsbericht, der konkrete Daten zum Status quo der Gleichstellung in der Arbeiterwohlfahrt liefert.

2. Von der Idee zur Umsetzung: Zum Entwicklungsprozess des Projekts Gleichstellungsbericht

Während die erhebliche Überrepräsentanz von Frauen im Bereich der SAHGE-Berufe bei gleichzeitiger Unterrepräsentanz in Führungspositionen als Tatsache gilt, existierten bislang keine detaillierten und insgesamt aussagefähigen Zahlen. Wie hoch genau der Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen ist, war kaum bekannt, da die Geschlechterverteilung von den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege (bisher) selten statistisch erfasst wird (vgl. Müller 2014: 14f.). Insofern kann der 1. Gleichstellungsbericht der AWO nicht nur für den eigenen Verband, sondern auch für den Bereich der Wohlfahrt insgesamt als Modellprojekt verstanden werden.²

Ausgangsidee des 1. AWO-Gleichstellungsberichtes war es, den Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern in Haupt- und Ehrenamt zu erheben. Einbezogen werden sollte dabei zum einen eine intersektionale Perspektive. Es sollten also nicht nur geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Blick genommen werden, sondern auch die Tatsache, dass die gesellschaftliche Positionierung eines Menschen nicht nur von der Geschlechtszugehörigkeit bestimmt wird, sondern auch von anderen Kategorien wie Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung. Erschlossen werden sollten also auch Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen und die Frage nach der Bedeutung verschiedener Differenzkategorien und ihrer Verschränkungen. Zum anderen sollte die Erhebung in enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen und unter Berücksichtigung der Besonderheiten der verbandlichen Struktur der AWO als ehrenamtlich geführter Verband mit eigenständigen Gliederungen durchgeführt werden.

Primäres Ziel des Projektes Gleichstellungsbericht war es also, geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen innerhalb des Verbandes zu erkennen, zu dokumentieren und intern und extern nutzbare Informationen über den Ist-Zustand der AWO in Bezug auf Gleichstellung bereitzustellen. Damit sollte eine sachliche Grundlage geschaffen werden, auf der Entscheidungen für eine Gleichstellungsstrategie und geeignete, gezielte Maßnahmen für deren Umsetzung getroffen werden können. Denn: „Gleichstellungsanalysen (...) bilden die Grundlage jeder Gleichstellungspolitik, um diese systematisch planen, umsetzen und bewerten zu können“ (Leitner/Walenta 2007: 12; vgl. auch Lange 2010: 187). Gleichzeitig war das Projekt Gleichstellungsbericht von dem Gedanken geleitet, durch die kontinuierliche Thematisierung von Gleichstellung im Verband die Schaffung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes mit einer Akzeptanz für unterschiedliche Lebensentwürfe zu unterstützen. Denn im Hinblick auf eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der AWO als lernende Organisation hat das Thema Gleichstellung eine hohe Relevanz: Personalentwicklung innerhalb der AWO ist eines der großen Themen der Zukunft. Mittels gleichstellungspolitischer Strategien kann die Attraktivität der AWO als Arbeitgeberin erhöht werden, können neue Fachkräfte gewonnen und vorhandene Mitarbeiter*innen langfristig an die AWO gebunden werden. Die Problemlagen von Arbeitnehmer*innen im Beruf sind in den letzten Jahren vor allem durch die Verschärfung des Wettbewerbs innerhalb der sozialen Arbeit und die gestiegenen Qualitätsanforderungen komplexer geworden. Parallel dazu haben sich die Erwartungen junger

² Der Deutsche Caritasverband (DCV) e. V. beschäftigt sich seit 2012 mit dem Thema Frauen in Führungspositionen der Caritas, denn auch beim DCV sind über 80 Prozent der Mitarbeitenden Frauen, aber nur etwa ein Viertel der obersten Führungskräfte sind weiblich. Im Rahmen des Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen: Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zu Führungspositionen der Caritas“ wurde u. a. eine wissenschaftliche Studie zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ in Auftrag gegeben (vgl. Kricheldorf et al. 2014; siehe auch Deutscher Caritasverband e. V., 2014 sowie www.caritas.de/frauen-in-fuehrung).

Bei der Diakonie beschäftigen sich vor allem zwei Landesverbände mit dem Thema geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung: Das Diakonische Werk Württemberg hat sich per Mitgliederbeschluss 2010 zum Ziel gesetzt, bis 2020 40 % seiner Führungspositionen mit Frauen zu besetzen und dazu das Programm „Debora: Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“ ins Leben gerufen (siehe <http://www.diakonie-wuerttemberg.de/debora/>). Im Rahmen des Projektes wurde auch die Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen erhoben (vgl. Hipp 2013). Die Diakonie Mitteldeutschland hat von August 2012 bis Dezember 2014 das Projekt „LIFT – Qualifizierung von Frauen in & für Führungspositionen“ durchgeführt und führt von Januar 2016 bis Dezember 2018 das Projekt „Lift² – Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung“ durch (siehe https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/projekte_lift_hoch_zwei_de.html).

Frauen und Männer an ihre Arbeit und an die partnerschaftliche Rollenverteilung verändert und weiterentwickelt. Arbeitnehmer*innen erwarten heutzutage eine gute Vereinbarkeit von familiären Sorgeaufgaben und beruflichen Anforderungen, gleichzeitig hat die klassische Rollenverteilung des männlichen Alleinernährers und der weiblichen Teilzeithinzuverdienerin weder in den Wünschen und Vorstellungen noch in der Realität des Arbeitsmarktes Bestand. Die Erfassung des Ist-Zustandes sollte dazu beitragen, ein umfassendes und realitätsgetreues Bild der beruflichen Situation von Frauen und Männern zu erhalten und so zielgenaue Maßnahmen für eine Verbesserung ihrer Situation zu entwickeln. Während vor zwanzig Jahren noch überwiegend Frauen im Fokus von Gleichstellungsstrategien standen, ist es inzwischen State of the Art, dass es „die Frauen“ als homogene Gruppe nicht gibt und daher sehr sorgfältig ausdifferenziert werden muss, wie Merkmale wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund etc. die Position von Frauen im Unternehmen und Verband beeinflussen. Zudem ist eine wirkliche Gleichstellung von Frauen nicht ohne eine Veränderung der vorhandenen Rollen für Männer und ihre Einbeziehung in die vermeintlich privaten Bereiche des Lebens (Betreuung und Pflege von Angehörigen, Haushaltsaufgaben etc.) möglich. Daher sollte ein Gleichstellungsbericht auch die Situation von Männern in den Blick nehmen.

Ein weiteres für die AWO zukunftsrelevantes Thema ist die Mitgliederentwicklung. Auch hier können gleichstellungspolitische Strategien dazu beitragen, die AWO attraktiver für neue, auch jüngere Mitglieder zu machen. Gleichstellung ist also ein Thema der Organisationsentwicklung der AWO, das eingebunden ist in andere derzeit laufende Projekte wie das Verfassen eines neuen Grundsatzprogrammes, das Aktionsprogramm zur Verbandsentwicklung, zur Stärkung des Mitgliederverbandes und des Bürgerschaftlichen Engagements oder das Projekt Inklusion.

Darüber hinaus ist – das wurde in der Einleitung schon betont – Geschlechtergerechtigkeit Teil der AWO-Geschichte, der AWO-Werte und des AWO-Leitbildes. Das heißt, es geht für die Arbeiterwohlfahrt um mehr als den ökonomischen Nutzen von Gleichstellung, für den Menschen nur eine humane Ressource darstellen. Es geht vielmehr darum, Menschen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Lebensentwürfe unabhängig von ihrem Geschlecht zu verwirklichen. Diese Freiheit basiert auf der gleichen Verteilung von Ressourcen und der gleichen Wertschätzung ihrer Person. Dafür engagiert sich die AWO seit ihrer Gründung politisch im Bereich Gleichstellung. Ein Abgleich der nach außen geforderten Schritte für mehr Gleichstellung mit der verbandsinternen Realität ist damit Voraussetzung für die Erhaltung bzw. Erhöhung der eigenen Glaubwürdigkeit als gleichstellungspolitische Akteurin.

Strukturen schaffen für mehr Gleichstellung

Von Beginn an wurden Information und Transparenz als wichtige strategische Beiträge für den Erfolg des Projektes Gleichstellungsbericht betrachtet. Um Widerständen entgegenzuwirken und Mitglieder und Mitarbeitende zu motivieren mitzuziehen, wurden verschiedene Kanäle genutzt, um kontinuierlich zu vermitteln, worum es im Projekt Gleichstellungsbericht geht und warum dies ein Projekt ist, das grundsätzlich alle in der AWO etwas angeht. Dazu wurde mehrmals im Jahr ein Projektnewsletter veröffentlicht³ sowie im Verbandsbericht (AWO Bundesverband 2016b) und in der AWO Ansicht (vgl. AWO Ansicht 3/2015; 4/2016) über das Projekt berichtet. In verschie-

denen Gremien (Präsidium, Geschäftsführerkonferenz, Arbeitskreis Frauen und Gleichstellung, Arbeitskreis Personal, Arbeitskreis Mitgliederverband und Engagementförderung, Fachausschuss Kinder, Jugend, Frauen, Familie, Bildung) war das Projekt ein wiederkehrender Tagesordnungspunkt. 2015, 2016 und 2017 wurde jeweils ein sogenanntes Werkstattgespräch Gleichstellung als Dialogforum zum Thema in der AWO veranstaltet, an dem rund 20 Personen aus dem AWO-Haupt- und Ehrenamt teilnahmen, die aufgrund ihrer fachlichen Expertise und ihres Einsatzes für Gleichstellung ausgewählt wurden. Ziel des ersten Werkstattgespräches war es, über das Vorha-

³ Bisher erschienene Newsletter zum AWO Projekt Gleichstellungsbericht zum Nachlesen: AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 1, 09.09.2015; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 2, 14.12.2015; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 3, 20.04.2016; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 4, 24.06.2016; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 5, 13.12.2016; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 6, 24.03.2017; AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 7, 31.07.2017.

ben Gleichstellungsbericht zu informieren und Vorstellungen, Eindrücke und Wünsche der Teilnehmer*innen zum Thema Gleichstellung in der AWO kennenzulernen. Das zweite Werkstattgespräch nahm Gleichstellung als Gerechtigkeits-thema in den Blick und diskutierte erste Ergebnisse der Erhebung zum Gleichstellungsbericht. Das letzte Gespräch wurde als Abschluss der Reihe genutzt, um basierend auf den Ergebnissen des AWO-Gleichstellungsberichtes erste Ideen für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien zu entwickeln, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit als innerverbandliches Thema zu verfestigen und nachhaltig im Verband zu verankern.

Gleichstellungspolitik braucht stabile, verbindliche, vertrauensvolle und langfristig ausgerichtete Arbeitsstrukturen. Sie kann dann erfolgreich sein, wenn alle relevanten Akteur*innen auf ihre Art eingebunden werden und ein Klima gegenseitiger Anerkennung, Wertschätzung und Zusammengehörigkeit auf gleicher „Augenhöhe“ hergestellt wird. Neben der kontinuierlichen Einbindung der oben genannten Gremien wurde ein regelmäßiger Jour fixe eingerichtet, an dem der Vorstandsvorsitzende der AWO und die Projektleiterin des AWO-Gleichstellungsberichtes teilnahmen, und so ein sichtbares Signal für die dauerhafte Unterstützung des Projektes Gleichstellungsbericht von „ganz oben“ gesetzt (vgl. Brüggemann/Riehle 2012: 47f.).

Zusätzlich wurde aus Vertreter*innen des Präsidiums, der Geschäftsführerkonferenz, des AWO-Ehrenamtes, des AWO-Bundesverbandes und des

Jugendwerks der AWO der Beirat Gleichstellungsbericht als verbindliches, sich regelmäßig treffendes Gremium gebildet. Der Beirat sollte eine Multiplikator*innenfunktion übernehmen durch (1) den Aufbau eines positiven Gleichstellungsklimas durch die Berücksichtigung von Stimmung, Problemwahrnehmung und Diskussion in der AWO zum Thema Gleichstellung; (2) die Herstellung von Akzeptanz für das Projekt Gleichstellungsbericht im Verband durch Informationen über Ist-Zustand, Ziele und Maßnahmen, Erwartungen, Erfolge und Misserfolge; (3) die Motivation von Gliederungen, Haupt- und Ehrenamt, sich am Projekt Gleichstellungsbericht zu beteiligen und einzubringen; sowie (4) die Absicherung von Stabilität und Kontinuität für das Thema Gleichstellung.

Neben dieser Multiplikator*innenfunktion einigten sich die Beiratsmitglieder darauf, dass ihre Aufgabe hauptsächlich die Bereitstellung von Beratung und Expertise zum Projekt Gleichstellungsbericht sein sollte. Dazu wurden Empfehlungen zu den einzelnen Arbeitspaketen ausgesprochen und die einzelnen Arbeitspakete des Projektes konstruktiv kritisch begleitet. Mit dem Beschluss 1.9-0 „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“ der Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt 2016⁴ wurde eine Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ gebildet, um die Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen und im Mitgliederverband zu begleiten und zu sichern. 2017 wurde daher der Beirat zum Projekt in die Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ übergeleitet.

Der Prozess der Datenerhebung

Die Entwicklung der Indikatoren, die durch den 1. Gleichstellungsbericht der AWO erhoben werden sollten, fand in enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen der AWO statt. Im oben erwähnten ersten Werkstattgespräch Gleichstellung wurde eine erste Liste mit wünschenswerten Daten erstellt. Darüber hinaus wurden in einem ersten Pretest die Geschäftsführer*innen der AWO-Landes- und Bezirksverbände gebeten, den Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen, vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen, vorhandene Gleichstellungsberichte und vorhandene Gleichstellungsbeauftragte in ihren Gliederungen anzugeben.

Im Sinne eines aktiven Beteiligungsprozesses wurde im Oktober 2015 ein Expert*innenworkshop mit 6 Vertreter*innen aus der Geschäftsführerkonferenz und dem Arbeitskreis Personal durchgeführt, bei dem die bisherige Datenlage zum Stand der Gleichstellung in der AWO eruiert und geklärt wurde, welche Daten für das AWO-Hauptamt von den Landes- und Bezirksverbänden für den Gleichstellungsbericht zur Verfügung gestellt werden können. Entschieden wurde, dass für den 1. Gleichstellungsbericht keine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, sondern aggregierte Personaldaten ausgewertet werden sollten. Und es wurde eine Vorschlagsliste an In-

⁴ Siehe https://buko2016.awo.org/fileadmin/user_upload/konferenzen/buko2016/Beschluesse/Fachpolitik/Beschluss_1.9-01.pdf, 04.01.2018.

dikatoren erarbeitet, die aus den Personaldaten erfasst werden können (vgl. auch Teil II, Kapitel 1.2 zu den methodischen Herausforderungen). Deutlich wurde in diesem Workshop, dass eine intersektionale Erhebung auf der Grundlage von aggregierten Personaldaten nur sehr eingeschränkt möglich ist. Die meisten Kategorien einer intersektionalen Erhebung (z. B. sexuelle Identität; Positionierung als weiße Deutsche, Schwarze Deutsche, Deutsche mit Migrationshintergrund, Behinderungen) hätte nur über eine Mitarbeitendenbefragung mit der Option zur Selbstdefinition erfasst werden können. Die über die Personaldaten erfassten Kategorien Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung oder Freistellung geben nur sehr lückenhaft Auskunft über den Grad der Vielfalt in der Arbeiterwohlfahrt. Die Erhebung weiterer Daten in diesem Bereich muss als deutliches Desiderat für zukünftige Erhebungen benannt werden.

Auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Work-Life-Balance ist über Personaldaten nicht erfassbar, ebenso wenig wie die Frage, ob und wenn ja, welche Beschäftigten der AWO Betreuungs- und Pflegeaufgaben erfüllen. Deshalb muss auch die Frage, ob und inwiefern eine Führungsposition innerhalb der AWO mit Fürsorgepflichten vereinbar ist, bis auf weiteres unbeantwortet bleiben.

Während der Schwerpunkt des 1. AWO-Gleichstellungsberichtes auf dem Hauptamt liegt, sollte dennoch ein Blick auch auf das AWO-Ehrenamt geworfen werden. Auch hier wurden die relevanten Gremien eingebunden und auch hier wurde sich gegen eine Befragung der Mitglieder und/oder der ehrenamtlich Aktiven, die nicht AWO-Mitglied sind, entschieden. So wurde für das Ehrenamt die Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung ausgewertet. Weiterführende Fragen danach, warum es so wenig Frauen in führenden Funktionen im Ehrenamt gibt, oder danach, ob und inwiefern die ehrenamtlichen Einsatzfelder geschlechtsspezifisch strukturiert sind, können nur mit einer weiteren Erhebung beleuchtet werden (vgl. Teil II, Kapitel 1.2).

Ein sehr grundsätzliches Problem des 1. Gleichstellungsberichtes der AWO ist die darin verwendete – meist implizite – Definition von Geschlecht. Während im Diskussionsprozess für das neue Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt, im Bundeskonferenzbeschluss 1.9-0 „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“ und auch in den neuen Bausteinen zum vielfaltssensiblen Formulieren in der AWO (vgl.

AWO Bundesverband e. V. 2016a) für ein offenes Verständnis von Geschlecht plädiert wird, das die Vielfalt von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten anerkennt, die durch die ausschließliche Einteilung in Frauen und Männer nur unzureichend erfasst wird. Damit befindet sich die AWO in einem Öffnungsprozess, Gleichstellung inklusiv zu denken und damit im Hinblick auf ihre Mitglieder, Arbeitnehmer*innen und Klient*innen offen für alle Geschlechter zu sein, unabhängig davon, ob sie sich als trans*, inter*, weder/noch, nicht-ident, männlich, weiblich oder anderweitig geschlechtlich definieren. Tatsächlich aber können „quantitative Erhebungen nur funktionieren, wenn Kategorien festgelegt werden und Erfahrungen berechenbar sind. Eine Infragestellung der Kategorien ist, so scheint es auf den ersten Blick, mit quantitativen Erhebungen kaum möglich“ (Castro Varela 2012: 10, vgl. ebenda zu den Schwierigkeiten einer intersektionalen Forschung). So war es auch im Rahmen der Auswertung der Personaldaten der verschiedenen AWO-Gliederungen nicht möglich, die Norm der Zweigeschlechtlichkeit zu überwinden: Die vorhandenen Daten bilden lediglich Zahlen zu Frauen und Männern innerhalb der AWO ab. Die verwendeten Indikatoren müssen somit „als Teil von ‚Doing-Gender-Prozessen‘ verstanden [werden], die soziale Wirklichkeit konstruieren und damit auch Geschlechterverhältnisse bestimmen, indem beispielsweise Geschlechterstereotypen [sic] reproduziert oder verstärkt werden“ (Leitner/Walenta 2007: 13). Mit der Erhebung von Gleichstellungsdaten ist also immer auch eine gewisse Paradoxie verbunden, denn das Ziel, die mit Geschlecht verbundenen Ungleichheiten zu überwinden, kann scheinbar nur erreicht werden, indem zunächst die Geschlechterhierarchien – auch innerhalb der AWO – statistisch festgeschrieben werden (vgl. auch Bereswill 2016: 51). Auf weitere Herausforderungen der konkret vorliegenden Daten wird im nachfolgenden Kapitel zur Einbettung der Erhebung eingegangen.

Die Erhebung und Auswertung der Daten und die Erstellung des Berichtes wurde aus Gründen der Qualität und Neutralität an SowiTra als externen Auftragnehmer vergeben. SowiTra war für die Aufnahme, Aufbereitung und Auswertung von quantitativen und qualitativen Daten zum Ist-Zustand des AWO-Hauptamts und Ehrenamts im Hinblick auf Defizite und Erfolge im Bereich Gleichstellung zuständig. Darüber hinaus sollte der Bericht des Auftragnehmers Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen und Anregungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung geben (siehe Teil II).

Auf der Grundlage der in Teil II dargestellten Daten wurde ein interner Auswertungsprozess begonnen, um eine Vision von Geschlechtergerechtigkeit sowie konkrete gleichstellungspolitische Maßnahmen zu entwickeln und langfristige Strukturen zur internen Gleichstellung zu etablieren. Neben einer Diskussion der Ergebnisse in allen relevanten Gremien der Arbeiterwohlfahrt

wurden drei Regionalwerkstätten Gleichstellung in Nord-, Süd sowie Mittel- und Westdeutschland durchgeführt. Die in Kapitel 4 dargestellten Handlungsempfehlungen sind Ergebnis dieses internen Auswertungsprozesses und gleichzeitig der Auftakt zu einer weiteren Verstärkung und strukturellen Verankerung von Gleichstellung innerhalb des Verbandes.

Mehr als nur Zahlen, Daten, Fakten: Begleitende Maßnahmen zum Projekt Gleichstellungsbericht

Organisationsentwicklungsprozesse hin zu mehr Gleichstellung und Vielfalt brauchen nicht nur eine genaue Ist-Analyse des Status quo. Notwendig sind Veränderungen im Denken und Handeln, also in der gesamten Kultur der Organisation. Tatsächliche Gleichstellung wird nicht durch das Abhaken von Gender-Checklisten erreicht. Stattdessen muss Geschlechtergerechtigkeit Teil der Organisationsvision, ihrer Inhalte und Produkte werden. Dies erfordert eine grundsätzliche Reflexion und Reform organisationaler Prinzipien, Werte, Normen und Rituale, die Veränderung tradierter Arbeitsteilungen und lieb gewordener Normalitätsstandards sowie die Entwicklung neuer Lösungen jenseits tradierter Rituale, Regeln, Denk- und Handlungsmuster (vgl. Lange 2010: 182ff.).

Erste Schritte in diese Richtung wurden mit verschiedenen Maßnahmen gegangen, die begleitend zur Datenerhebung umgesetzt wurden. Dazu gehören der Diskussionsprozess um neue Empfehlungen für eine geschlechtergerechte und vielfaltssensible Sprache und Schrift, deren sichtbarstes Merkmal die Verwendung des sogenannten Gender-Sternchens ist, und ihre Veröffentlichung (vgl. AWO Bundesverband e. V. 2016a). Auch ein Leitfaden des AWO Bundesverbandes zu Vielfalt und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in AWO-Einrichtungen wurde 2016 verbandsintern veröffentlicht. Darüber hinaus wurde eine Fortbildung zum Thema Genderkompetenz konzipiert und durchgeführt. Zukünftig soll Genderkompetenz als ein Baustein auch in schon laufende AWO-Fortbildung integriert werden. Zudem sind während der Projektlaufzeit weitere Publikationen und Broschüren erschienen, die verschiedene Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der AWO beleuchten (vgl. AWO

Bundesverband e. V. 2015b; 2017c; Hesterberg 2017; Rostock/Clasen 2017).

Richtungsweisend für die Weiterentwicklung des Projektes Gleichstellungsbericht war der oben schon genannte Bundeskonferenzbeschluss 1.9-0 „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“. Darin heißt es u. a.:

„Die Arbeiterwohlfahrt setzt sich für umfassende Geschlechtergerechtigkeit ein und sichert diese in den eigenen Gliederungen ab. Vor dem Hintergrund ihrer Werte und ihrer Geschichte bedeutet dies die Schaffung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umfeldes, das unterschiedliche Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht ermöglicht. Die AWO setzt sich für die Gleichstellung von Menschen unabhängig ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung ein. Die AWO versteht sich als eine Organisation, 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. (...) Die innerverbandliche Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit wird durch einen ganzheitlichen Ansatz sichergestellt, der alle Verbandsebenen der AWO aktiv einbezieht und den die Gliederungen der AWO in ihren Unternehmen und ihren Vereinen verankern.“

Dafür zu sorgen, dass die Umsetzung dieses Bundeskonferenzbeschlusses nicht weitere 25 Jahre auf sich warten lässt, ist auch ein Anliegen der vorliegenden Publikation.

3. Leerstellen und Erkenntnisse: Interpretation und Einbettung der Daten des 1. Gleichstellungsberichtes

Mit dem vorliegenden 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt wird rund 25 Jahre nach Verabschiedung des Bundeskonferenz-Beschlusses „Zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeiterwohlfahrt“ (1989), die dort festgeschriebene Rechenschaftsberichtspflicht über den Stand der Gleichstellung in der AWO erstmalig umgesetzt. Positiv hervorzuheben ist zunächst einmal, dass die Durchführung der Erhebung und die begleitenden Maßnahmen einen Stein in der AWO ins Rollen gebracht haben und sich deutlich zeigt, dass der Wille – und die Notwendigkeit – zu Veränderung vorhanden sind. Schon eingetretene Veränderungen sind neben dem schon erwähnten Bundeskonferenz-Beschluss „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“ (2016) und der Etablierung einer Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ zum Beispiel verschiedene Landes- und Bezirkskonferenzbeschlüsse, in denen die Gliederungen sich verpflichten, sich inner- und außerverbandlich verstärkt für das Thema Frauen und Gleichstellung einzusetzen. Auch ist zu beobachten, dass in verschiedenen Gliederungen verstärkt über die Möglichkeiten der Einsetzung eines*einer

Gleichstellungsbeauftragten beraten wird. Einzelne Gliederungen haben die neue Position einer*eines haupt- oder ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt geschaffen.

Auf Kreisverbandsebene ist seit der Erhebung der hier veröffentlichten Daten eine Zunahme der Zahl von Frauen in hauptamtlichen Führungspositionen zu beobachten. Eine 2017 durchgeführte interne Abfrage über die Geschäftsführerkonferenz ergab einen Anteil von 47 Prozent weiblicher Geschäftsführer*innen und 35 Prozent weiblicher hauptamtlicher Vorstandsvorsitzender. Die Abweichung von rund 12 Prozent zwischen den beiden Vereinsmodellen könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass die unterschiedlichen Modelle verschiedene Vor- und Nachteile im Hinblick auf Gleichstellung haben.

Im Folgenden wird auf einige der im Bericht dargestellten quantitativen Daten aus Sicht der AWO noch einmal eingegangen und es werden einige ergänzende Erläuterungen zur Verfügung gestellt.

Status quo der Gleichstellung im Hauptamt⁵

Während der Wunsch oder Anspruch an den 1. Gleichstellungsbericht zunächst der nach einer Vollerhebung gewesen war, stellte sich dies in der Praxis als nicht umsetzbar heraus. Insgesamt haben sich 25 von 30 Landes- und Bezirksverbänden an der Erhebung zum Status quo der Gleichstellung im Hauptamt beteiligt. Über die Gründe der Nichtbeteiligung können wir nur mutmaßen. Mögliche Ursachen könnten sein, dass 2015 andere Themen wie die Aufnahme und Versorgung von Geflüchteten Priorität hatten, dass keine personellen Kapazitäten für die Auswertung vorhanden waren oder dass das Thema als nicht relevant angesehen wurde.

Eine Herausforderung bei der Datenerhebung für das Hauptamt war auch die Einbeziehung der Kreisverbandsebene. Eine Vollerhebung auf dieser Ebene hätte weitere Einblicke in die Beschäftigtenstruktur und den Status quo der Gleichstellung in den Einrichtungen und Diensten geliefert.

Aufgrund der Eigenständigkeit der Gliederungen konnten die Kreisverbände nur über die übergeordneten Gliederungen zur Teilnahme aufgerufen werden. Die Resonanz darauf fiel sehr unterschiedlich aus, was auch an der Heterogenität der Organisations- und Verwaltungsstrukturen der AWO liegt. In einigen Gliederungen werden die Personaldaten der Kreisverbände zentral in den Landes- und Bezirksverbänden verwaltet und sind damit relativ leicht zugänglich. In anderen Gliederungen verwaltet jede Einheit ihre Personaldaten selbst, was den Zugang erschwert. Hierfür muss und soll in Zukunft mit einer im Bundesausschuss der Arbeiterwohlfahrt 2018 zu verabschiedenden Richtlinie zur Einführung einer jährlichen Gleichstellungsberichtserstattung für das AWO-Haupt- und Ehrenamt mit festgelegten verbindlichen Standards eine praktikable Lösung gefunden werden.

⁵ Vgl. Teil II, Kapitel 2: Gleichstellung in Zahlen: Die Mitarbeiter*innen.

Zu 2.1 Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsdauer

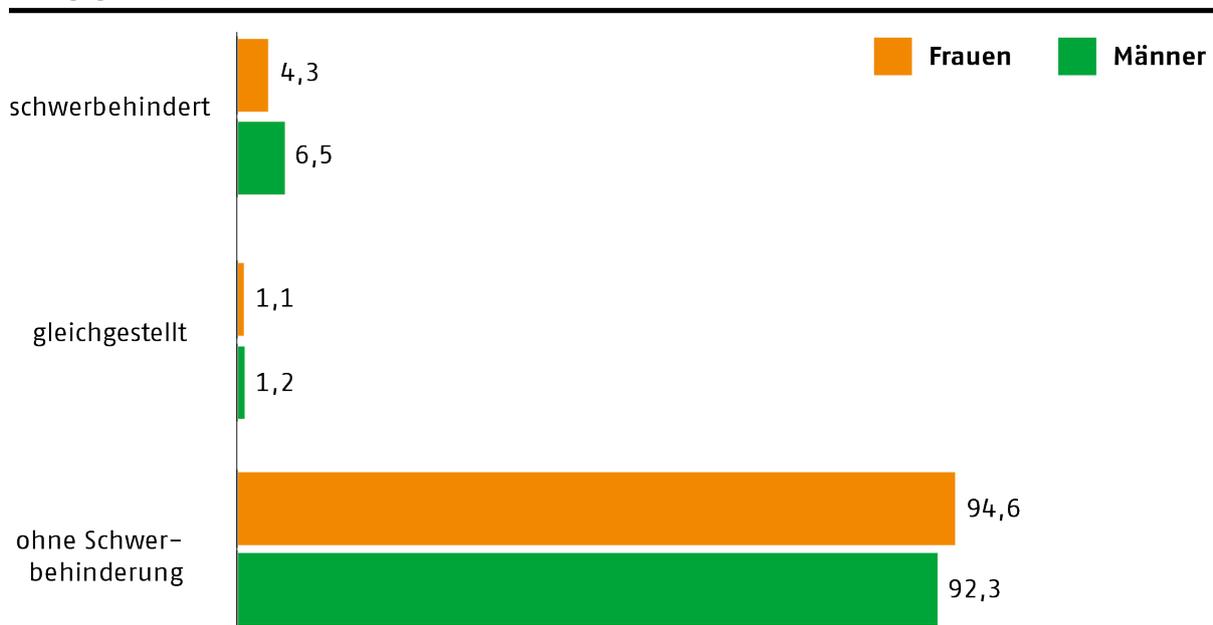
Frauen stellen unter den Arbeitnehmer*innen der AWO mit 84 Prozent die übergroße Mehrheit. Diese Zahl ist nahezu deckungsgleich mit den Ergebnissen anderer Studien: So sind mehr als 75 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Non-Profit-Sektor in Deutschland weiblich und ihr Anteil im Bereich Soziale Dienste und Hilfen liegt sogar bei 83 Prozent (vgl. Zimmer et al. 2017: 6; Müller et al. 2016: 13).

Bei der Altersverteilung finden sich nur geringe Unterschiede zwischen den Frauen und Männern (vgl. Teil II, Abb. 2.02). Allerdings zeigen die Daten, dass die AWO innerhalb der nächsten zehn Jahre annähernd ein Viertel der Belegschaft durch die altersbedingte Verrentung verlieren wird. Das ist zunächst einmal kein ungewöhnlicher Befund, da sich die Situation in anderen Wohlfahrtsverbänden oder bspw. im öffentlichen Dienst ähnlich darstellt. Für die AWO bedeutet das zum einen den gravierenden Verlust von jahrelanger Expertise. Zum anderen bietet der sich an-

bahnende Generationenwechsel aber schon heute die Chance, gezielte Maßnahmen für eine größere Diversifizierung der Belegschaft und vor allem der Führungskräfte zu planen.

Zwei Statistiken, die im Bericht von SowiTra nicht vorkommen, sind die Zahlen zum Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Schwerbehinderungsgrad und mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft. Wie schon erläutert, wurden diese Zahlen erhoben, um einen ersten Einblick in die Vielfalt der Beschäftigten der AWO zu erhalten. Es zeigt sich jedoch, dass eine intersektionale Datenerhebung, die auch Merkmale wie z. B. Behinderung, sexuelle Identität oder Herkunft der Beschäftigten umfasst, mit der Auswertung aggregierter Personaldaten nicht möglich ist. Um beispielsweise Vielfalt im Hinblick auf „Herkunft“ zu erheben, hätte es einer Mitarbeitendenbefragung bedurft: Die Frage, ob eine Person eine Migrationsgeschichte hat oder z. B. Schwarze*r Deutsche*r ist, kann in Personaldaten nicht erfasst werden.⁶ Dennoch sollen die beiden Statistiken der Vollständigkeit halber hier abgebildet werden.⁷ Es zeigt sich, dass sowohl der An-

Abb. 1: Arbeitnehmer*innen der AWO (LV, BV, KV inkl. TG) nach Geschlecht und Schwerbehinderungsgrad (2015), in Prozent*



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

* Entschieden wurde, Personen ab einem Schwerbehinderungsgrad von 50 Prozent entsprechend zu erfassen sowie die Anzahl der „Gleichgestellten“ (Behinderungsgrad 30 bis unter 50 Prozent).

⁶ Zum grundsätzlichen Dilemma, dass das statistische Erfassung von Ethnizität unvermeidlich rassifizierende Effekte hervorbringt, vgl. z. B. Supik 2017.

⁷ Als Basis für die Analyse wurden die Angaben für alle Arbeitnehmer*innen herangezogen, für die im Rahmen der Erhebung Angaben gemacht wurden.

Abb. 2: Arbeitnehmer*innen der AWO (LV, BV, KV inkl. TG) nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit (2015), in Prozent*



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

* Personen mit doppelter Staatsbürgerschaft wurden als „deutsch“ gewertet.

teil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung als auch der Anteil von Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft sehr gering ist und sich in beiden Kategorien nur marginale Unterschiede finden.

Ein weiterer Wunsch an den 1. Gleichstellungsbericht war, das Ausmaß der horizontalen Segregation – also die Geschlechterverteilung innerhalb der verschiedenen Arbeitsbereiche der AWO – darzustellen. Entsprechende Daten werden bisher jedoch nicht in allen Gliederungen im Rahmen der Personalverwaltung erfasst. Deshalb wurde hierzu auf die Angaben zu den Gefahrenklassen der Arbeitnehmer*innen zurückgegriffen, die jährlich der Berufsgenossenschaft gemeldet werden (vgl. Teil II, Abb. 2.04). Diese Daten bieten einen ersten Eindruck, wo die Mehrheit der Beschäftigten der AWO tätig ist, sie können jedoch durch die Zusammenfassung verschiedener Arbeitsbereiche in größere Gruppen kein genaueres Bild liefern. Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung macht aber deutlich, dass sowohl private als auch erwerbsförmige Sorgearbeit mehrheitlich von Frauen übernommen wird: Beispielsweise sind 87 Prozent der in Pflegediensten und 85 Prozent der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen. Ähnlich sieht es in der Kindererziehung und -betreuung aus (vgl. BMFSFJ 2017: 93).

Auch für die geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsbereiche kann die Tabelle Abb. 2.04 nur erste Anhaltspunkte liefern. Dabei ist bei der Verteilung auf die Beschäftigungsbereiche zu beachten, dass die Prozentangaben jeweils angeben, welcher Anteil an allen weiblichen (bzw. männlichen) Beschäftigten in dieser Gefahrenklasse „beschäftigt“ ist. Die Prozentangaben ge-

ben also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an allen Beschäftigten in den Gefahrenklassen an. Deshalb sollte die zu verabschiedende Richtlinie zur Einführung einer jährlichen Gleichstellungsberichtserstattung (siehe oben) dringend Vorschläge zur zukünftigen Erfassung der Arbeitsbereiche innerhalb der Personaldatenverwaltung machen, um den Frauen- und Männeranteil z. B. im Bereich der Kindertagespflege und Tageseinrichtungen für Kindern, in der Jugendsozialarbeit oder in der Pflege zu erfassen. Auf ihrer Basis können dann zielgerichteter unterrepräsentierte Gruppen in den jeweiligen Bereichen angeworben werden. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Arbeitsbereiche bei der AWO ebenso wie der ganze deutsche Arbeitsmarkt von einer starken horizontalen Segregation geprägt sind, also davon, dass Frauen und Männer mehrheitlich in unterschiedlichen Bereichen und Branchen tätig sind (vgl. BMFSFJ 2017: 91, 120, 132, 142).

Auffällig ist die hohe Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ebenso wie der hohe Männeranteil an den befristet Beschäftigten (Abb. 2.05). Hier wäre eine genauere Untersuchung zu den Gründen der Befristung notwendig. Ganz allgemein lässt sich sagen, dass die Arbeitsverhältnisse im Non-Profit-Sektor, insbesondere bei den Sozialen Diensten und im Gesundheitswesen, durch ein hohes Maß an Flexibilisierung geprägt sind und etwa jede fünfte Stelle befristet ist. Im Unterschied zur AWO ist es jedoch so, dass im NPO-Sektor insgesamt nur jeder dritte männliche Beschäftigte in einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis arbeitet, aber die überwiegende Mehrheit der weiblichen Beschäftigten (vgl. Zimmer et al. 2017: 21). Das ist keine zu begrüßende Entwicklung, hat jedoch unter anderem Gründe außerhalb der Organisation, beispielsweise die unsichere, da projektbezogene

Finanzierung von Stellen. Ein weiterer Grund für Befristungen könnte ein zeitlich begrenzter Wechsel des Stellenumfanges (von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt) sein.

Zu 2.2 Verteilung nach Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen

Was den Umfang der Beschäftigung angeht (vgl. Teil II, Kapitel 2.2, Abb. 2.06 und 2.07), so haben bei der AWO 41 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer eine Vollzeitstelle inne. Da die Personaldaten dem Dienstleister nur in aggregierter Form zur Verfügung gestellt wurden, also keine Individualdaten vorlagen, konnten diese Daten nicht korreliert werden. Eine Korrelation wäre insofern interessant, als mit ihr z. B. untersucht werden könnte, inwiefern Voll- oder Teilzeitstellen nach Geschlecht differenziert mit einer Befristung einhergehen. Franziska Paul und Andrea Walter weisen z. B. darauf hin, dass nur 35 Prozent der Frauen im Non-Profit-Sektor mit einer unbefristeten Vollzeitstelle in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis stehen, während dies bei 71 Prozent der Männer der Fall ist (vgl. Paul/Walter 2017). Was den Anteil der Frauen mit einer Vollzeitstelle angeht, liegt der Wert der AWO mit 41 Prozent bei den Landes- und Bezirksverbänden und 38 Prozent bei allen Gliederungen (vgl. Teil II, Kapitel 2.2, Abb. 2.06) nur leicht über dem durchschnittlichen Anteil im Non-Profit-Bereich. Über eine mögliche Befristung der Stellen kann jedoch keine Aussage getroffen werden.

Wünschenswert im Hinblick auf die Verteilung des Beschäftigungsumfanges wäre auch eine Differenzierung nach Arbeitsbereich und Hierarchieebene der Tätigkeit. Offenbleiben muss nämlich ebenfalls, ob Teilzeitarbeit insbesondere in als „frauentypisch“ definierten Arbeitsfeldern vorherrscht (z. B. Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege) und ob sie nur in unteren Hierarchieebenen vertreten ist oder ob Frauen unabhängig von Tätigkeit und Hierarchieebene grundsätzlich häufiger Teilzeit arbeiten. Denn im gesamten Non-Profit-Sektor arbeiten nur 6 Prozent der männlichen und 30 Prozent der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit (vgl. Paul/Walter 2017).

Auch für diesen Indikator ist also in Zukunft eine größere Differenzierung wünschenswert. Perspektivisch wäre ebenfalls relevant, mittels einer Mitarbeitendenbefragung zu untersuchen, ob der Beschäftigungsumfang dem Wunsch der Arbeitnehmer*innen entspricht oder durch die Organisation vorgegeben wird. Dies gilt auch für das

Thema der geringfügigen Beschäftigung, die bei den Männern deutlich häufiger ist als bei den Frauen. Einige Gliederungen der AWO haben inzwischen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse verboten. Interessant wäre auch hier, hinter die Zahlen schauen zu können, also genauer zu untersuchen, warum Menschen geringfügig beschäftigt sind: Handelt es sich dabei z. B. um Rentner*innen, deren Rente nicht zum Leben reicht, oder um Studierende, die sich ihr Studium durch eine geringfügige Beschäftigung mitfinanzieren, oder um Tätigkeiten wie Hausmeister*innen kleiner Einrichtungen (z. B. Kitas), die nur für wenige Stunden in der Woche gebraucht werden?

Die ungleiche Verteilung des Erwerbsumfanges auf beide Geschlechter spiegelt sich auch in der Verteilung der Frauen und Männer in den Einkommensgruppen wider (vgl. Teil II, Kapitel 2.2, Abb. 2.08). An der ungleichen Einkommensverteilung und der durch sie drohenden Altersarmut von Frauen zeigt sich auch, dass Sorgeberufe als historisch unbezahlte, Frauen zugeschriebene Tätigkeiten „bis heute (...) nicht vollständig darauf ausgerichtet [sind], dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, von deren Ausübung sie den Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können“ (Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht 2017: 1). Hier ist sich die Arbeiterwohlfahrt ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin bewusst und setzt sich für eine tarifliche Aufwertung der sozialen Berufe durch einen einheitlichen Branchentarifvertrag Soziales und eine Gleichstellung der sozialen mit den technischen Berufen in Hinblick auf Qualifizierung und Bezahlung ein. Auch der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung betont die Notwendigkeit der Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit (vgl. BMFSFJ 2017: 142ff.).

Das vielleicht am meisten im Verband diskutierte Ergebnis ist der Anteil der Frauen und Männer an den Führungspositionen (vgl. Teil II, Kapitel 2.2, Abb. 2.09). Denn hier zeigt sich die Ungleichheit der Geschlechter bei der Arbeiterwohlfahrt am deutlichsten: 84 Prozent Frauenanteil an allen Arbeitnehmer*innen stehen nur 23 Prozent Frauenanteil auf der Ebene der Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorstände gegenüber. Zum Vergleich: Laut dem aktuellen Führungskräfte-Monitor waren 2015 30 Prozent der Führungskräfte in der Privatwirtschaft weiblich. Dabei werden unter Führungskräften in der Privatwirtschaft Angestellte verstanden, die angeben, entweder in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben oder in sonstigen Leitungs-

funktionen zu arbeiten oder auch hochqualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Allerdings ist der Frauenanteil an allen abhängig Beschäftigten (Arbeiter*innen, Angestellte) in der Privatwirtschaft mit 45 Prozent im Jahr 2015 deutlich geringer als in der Sozialwirtschaft (vgl. Holst/Friedrich 2017: 1, 19).

Besser sieht es auf der Ebene der Leitung von Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt aus: Hier beträgt der Frauenanteil 71 Prozent. Allerdings wäre auch bei diesem Indikator eine größere Differenzierung z. B. im Hinblick auf die Größe der geleiteten Einrichtung, die Anzahl der Beschäftigten, für die Personalverantwortung übernommen wird, oder auch auf das Finanzvolumen, für das eine Einrichtungsleitung verantwortlich ist, wünschenswert.

Zu 2.3 Freistellungs- und gleichstellungspolitische Maßnahmen

Eine Studie der Hochschule Niederrhein, die sich den Ursachen für die Aufstiegs motivation und die Aufstiegs wahrscheinlichkeit von Frauen speziell im Sozial- und Gesundheitswesen widmete, kam zu dem Schluss, dass es insbesondere die folgenden geschlechterstereotype Annahmen sind, die Frauen den beruflichen Aufstieg erschweren: Familienarbeit sei Frauenarbeit, Führungskräfte müssten voll verfügbar sein, Frauen trauten sich zu wenig zu, Management/BWL seien eine Männerdomäne (vgl. Müller et al. 2016: 196). Insofern ist es besonders bedauerlich, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur über die Erfassung der Nutzung von Freistellungsmaßnahmen (Elternzeit, Familien-/Pflegezeit, Kinderkrankentage) erhoben werden konnte und – wie bei den anderen Indikatoren auch – keine Differenzierung nach der Hierarchieebene der Beschäftigten vorgenommen werden konnte (vgl. Teil II, Anhang, Tab. A1 und A2).

Gleichstellung im Ehrenamt⁸

Nicht nur im Hauptamt, auch im Ehrenamt der AWO sind Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert, während sie die Mehrheit der Mitglieder stellen. Allerdings ist die Kluft im Ehrenamt etwas geringer: 66,7 Prozent weiblichen Mitgliedern stehen 37 Prozent weibliche Vorsitzende auf Landes- und Bezirksverbandsebene gegenüber. Dagegen ist die Geschlechter-

In den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden inklusive Tochtergesellschaften nutzten 0 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit der (Familien-) Pflegezeit, 4 Prozent der Frauen und 1 Prozent der Männer nutzten Elternzeit und 9 Prozent der Frauen sowie 3 Prozent der Männer nahmen Kinderkrankentage in Anspruch. Insgesamt sind die Zahlen damit überraschend gering. Das liegt vermutlich unter anderem an der Altersverteilung der Beschäftigten (vgl. Teil II, Kapitel 2.1, Abb. 2.02). Dennoch zeigt sich auch hier ein deutlicher Gender Bias. Offensichtlich bleiben auch bei der AWO in den Familien mit Kindern häufiger die Mütter als die Väter zu Hause. Auch hier scheint also noch eine Kulturveränderung von Nöten, damit es für Väter wie Mütter selbstverständlich ist, private Sorgearbeit zu übernehmen. Und auch hier scheinen die Beschäftigten der AWO – ähnlich wie im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang – auch ein Abbild der allgemeinen gesellschaftlichen Lage zu sein, die so aussieht, dass Frauen weiterhin einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit zu Hause übernehmen, denn: „[E]rwachsene Frauen in Deutschland [verrichten] im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Care-Arbeit (...) als Männer, was einem Gender Care Gap von 52,4 % entspricht“ (BMFSFJ 2017: 96).

Dabei schließt das Kapitel zum Hauptamt mit einem positiven Ausblick: der Nutzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen (vgl. Teil II, Kapitel 2.3, Abb. 2.10). Die Tatsache, dass bspw. 21 Verbände angeben, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu formulieren und 71 Prozent von diesen angeben, dass die Umsetzung dieser Maßnahme sehr gut gelingt, zeigt, dass weiterführende Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO, wie sie in Kapitel 4 vorgeschlagen werden, an schon vorhandene, praktizierte Maßnahmen anschließen können.

verteilung in den Führungspositionen auf Ortsvereinsebene nahezu ausgeglichen: Dort sind 51 Prozent aller Vorsitzenden weiblich (vgl. Teil II, Kapitel 3.2, Abb. 3.07).

Ein Bereich, für den bisher keine validen Zahlen vorliegen, ist die Geschlechterverteilung bei den Delegierten für die Kreis-, Bezirks- und Landes-

⁸ Vgl. Teil II, Kapitel 3: Gleichstellung in Zahlen: Die Mitglieder.

konferenzen (vgl. Teil II, Kapitel 3.3). Auch hier muss im Hinblick auf die zu verabschiedende Richtlinie zur Einführung einer jährlichen Gleichstellungsberichterstattung nach Wegen gesucht werden, um diesen Indikator in Zukunft abbilden zu können. Für die beiden letzten Bundeskonferenzen muss festgestellt werden, dass der satzungsgemäße Proporz, nach dem beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein sollen (vgl. Satzung der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V., § 7, Abs. 1, Satz c.) mit einem Frauenanteil von 35 Prozent im Jahr 2012 und 36 Prozent im Jahr 2016 jeweils knapp nicht erreicht wurde. Hier muss für die Zukunft über verbindliche Regelungen nachgedacht werden (vgl. Kapitel 4).

Anlass zur Hoffnung bietet immerhin das 2016 neu gewählte Präsidium⁹ der Arbeiterwohlfahrt: Von 20 Mitgliedern ist genau die Hälfte jeweils männlich und weiblich, der Vorsitzende des Präsidiums ist jedoch, ebenso wie der hauptamtliche Vorsitzende des AWO Bundesverbandes e. V. männlich. Auch an dieser Stelle ist die AWO also gefragt, in den Austausch zu kommen, wie die beiden obersten Funktionen des Verbandes in der Zukunft besetzt sein sollen.

Insgesamt kann das Thema Gleichstellung im Ehrenamt der AWO nicht losgelöst von der grundsätzlichen Entwicklung des Mitgliederverbandes betrachtet werden. Im Vordergrund stehen hierbei die Fragen der Mitgliedergewinnung und Verjüngung des Verbandes. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit hat dabei das Potential, das Ehren-

amt der AWO spannend und attraktiv für Menschen zu machen, die die AWO bisher nicht auf ihrem Radar hatten. Dafür sind jedoch insbesondere Veränderungen in der Vereins- und Sitzungskultur nötig, die nur in einem partizipativen Prozess mit dem gesamten Verband gestaltet werden können.

Zur Erhebung von quantitativen Daten für das Ehrenamt verfügt die AWO, darauf verweist auch der 1. Gleichstellungsbericht (siehe Teil II, Kapitel 1.2 und 6.1), mit der Zentralen Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) über ein bisher ungenutztes Potential. In der ZMAV können grundlegende Angaben zu den Mitgliedern, z. B. Geschlecht, Geburtsjahr und Dauer der Mitgliedschaft, aber auch Daten zum ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder sowie zu den ehrenamtlichen Funktionen und Delegierten hinterlegt werden. Diese Möglichkeiten werden auch in großem Umfang genutzt, allerdings von den Landes- und Bezirksverbänden in sehr unterschiedlichem Maße. Deshalb muss für die Zukunft ein Weg gefunden werden, um die dort erfassten Daten von allen Gliederungen möglichst aktuell und vollständig zu pflegen.

Darüber hinaus wäre es sowohl im Hinblick auf Fragen der Verbandsentwicklung wie der Geschlechtergerechtigkeit wünschenswert und sinnvoll, über Wege und Möglichkeiten nachzudenken, Daten zu den freiwillig bei der AWO engagierten Menschen zu erheben, die keine Mitglieder der AWO sind.

⁹ Siehe <https://www.awo.org/ueber-uns/praesidium>.

4. Handlungsempfehlungen: Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Arbeiterwohlfahrt

Wie in Kapitel 2 beschrieben, war von Projektbeginn an klar, dass der 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt ein Modellprojekt zum Auftakt für eine neue Schwerpunktsetzung und intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellungspolitik in der AWO ist. Zahlen wurden erhoben, um auf deren Grundlage langfristige Strukturen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Arbeiterwohlfahrt zu etablieren. Damit der 1. Gleichstellungsbericht kein Papiertiger bleibt, der wieder in den Schubladen der AWO-Geschichte verschwindet, wurden die Ergebnisse der Datenerhebung in einem intensiven internen Prozess diskutiert: Dazu wurden drei sogenannte Regionalwerkstätten Gleichstellung durchgeführt, um einen offenen Raum für Reflexion, Austausch und Strategieentwicklung zu schaffen, in dem eine Verständigung über Ziele, Motive und geeignete Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt stattfinden kann. Außerdem wurden die Daten in den entsprechenden Gremien vorgestellt und diskutiert. So stellte das Präsidium der AWO in seiner Sitzung am 1. September 2017 fest, dass einige Ergebnisse des Berichtes – wie beispielsweise die Unterrepräsentanz von Frauen in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen der AWO – von den Grundwerten der AWO abweichen. Deshalb beauftragte das Präsidium die neu eingerichtete Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ mit der Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen zu einer verbandlichen Gleichstellungsstrategie mit konkreten Maßnahmen, die am 25. November 2017 im Bundesausschuss der AWO verabschiedet wurden.

Die nachfolgende Übersicht ist als erster Schritt auf dem Weg hin zu einer konsistenten verbandlichen Gleichstellungsstrategie zu verstehen. Diese kann nur erfolgreich sein, wenn sie durch einen ganzheitlichen Veränderungsprozess begleitet wird, der zu einer für alle Geschlechter gleichermaßen offenen Unternehmenskultur führt, eine Veränderung auf der Einstellungs- und Haltungsebene beinhaltet und über Einzelmaßnahmen

deutlich hinausgeht (vgl. DGFP e. V. 2012: 7). Die in dieser Stellungnahme vorgeschlagenen Empfehlungen müssen breit und ausführlich debattiert werden, damit sich Bewusstsein bildet, Kontroversen ausgetragen werden und geklärt wird, dass und wie Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO gelebt werden (sollen).

Die folgende Tabelle stellt die wichtigsten Ergebnisse der Datenerhebung (1. Spalte „Status quo“) den übergeordneten Zielen und Handlungsempfehlungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO (2. Spalte „Ziele und Handlungsempfehlung“) gegenüber. Damit die Handlungsempfehlungen vor Ort in den AWO-Gliederungen jeweils mit Leben gefüllt werden können, bietet die 3. Spalte konkrete Vorschläge für Maßnahmen zur Umsetzung der jeweiligen Handlungsempfehlungen an. Weiterführende Hinweise finden sich in den Fußnoten. Gleichstellungsstrategien brauchen zwar eine konsistente Gesamtidee, sind in der Umsetzung aber nicht so kompliziert, wie sie auf dem Papier oft scheinen. Insofern will dieses Kapitel Lust und Mut machen für den Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO. Denn: „Ein positiver Ausblick, verbunden mit einer für [alle] (...) Geschlechter attraktiven Vision für gelingendes Zusammenleben und –arbeiten ohne die Erfahrung der Marginalisierung und Diskriminierung, sollte Mut machen und Kraft geben für die erforderlichen Veränderungen in Organisationen und in Geschlechterverhältnissen. Diese Werkstatt zur Gestaltung einer wünschenswerten Zukunft ist im Kontext von Organisationen anzusiedeln. Organisationen sind die Orte, in denen Möglichkeiten und Grenzen einer erwünschten und erforderlichen Demokratisierung in Geschlechterverhältnissen ausgehandelt werden“ (Lange 2010: 183). Dieses Kapitel kann gleichzeitig als Fahrplan verstanden werden, anhand dessen die Arbeiterwohlfahrt weitere verbindliche Beschlüsse fassen muss, um die genannten Ziele auch zu erreichen.

Handlungsempfehlungen und Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
<p>Sehr uneinheitliche Vorstellungen über den Gegenstand Gleichstellung innerhalb des Verbandes</p> <p>Mangel an konkreter Identifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen mit dem Ziel der Gleichstellung in der AWO</p> <p>Die innerverbandliche Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit braucht eine Einigkeit darüber, wohin die Reise gehen soll und was die gemeinsamen Ziele sind, sowie ein Commitment zu diesen Zielen.</p>	<p>1) Gemeinsame Definition von Ziel, Vision und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen und im Mitgliederverband</p>	<p>Verankerung von Ziel und Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in Compliance-Prozess, Qualitätsmanagement und Grundsatzprogramm</p> <p>Wertediskussion: Entwicklung von geschlechter- und vielfaltssensiblen Führungsgrundsätzen</p> <p>Entscheidungen zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit kommunizieren: Öffentlichkeitsarbeit nach außen, gute Kommunikation nach innen, Einbindung Betriebsräte</p> <p>In Unternehmen/Mitgliederverband/Einrichtungen Auseinandersetzung mit dem Thema aufrechterhalten, Mitarbeiter*innen und Mitglieder einbeziehen</p> <p>Partizipativer Weiterentwicklungsprozess</p>
<p>In der Umsetzung von Gleichstellung fehlt es an Verbindlichkeit.</p> <p>Die Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit ist ein komplexes Verfahren, insbesondere in Organisationen mit einer bundesweit weit verzweigten Struktur aus Haupt- und Ehrenamt. Ähnlich wie andere zentrale organisationspolitische Schlüsselstellen braucht es auch hier eine zentrale Anlaufstelle. Nachzudenken wäre also über die Implementierung eines Ortes in der AWO, an dem Gleichstellung und</p>	<p>2) Etablierung von klaren Verantwortlichkeitsstrukturen, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Verbandes umzusetzen</p>	<p>Einrichtung der Position einer*eines Gleichstellungsbeauftragten oder einer Steuerungszentrale Gleichstellung zur Begleitung und Überprüfung aller vorgeschlagenen Maßnahmen</p> <p>Bereitstellung entsprechender Ressourcen</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte / Ansprechpartner*innen für Gleichstellung in allen Gliederungen im Haupt- und Ehrenamt¹⁰</p> <p>Etablierung eines zentralen und regionalen Beschwerde- und</p>

¹⁰ Zu den möglichen Aufgaben, Rechten und Pflichten einer*eines hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vgl. AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 2, 14.12.2015, https://www.awo.org/sites/default/files/2017-03/2.%20Newsletter%20Gleichstellungsbericht_Dezember%202015.pdf. Zu den möglichen Aufgaben, Rechten und Pflichten einer*eines ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vgl. AWO Projekt Gleichstellungsbericht – Newsletter Nr. 4, 24.06.2016, https://www.awo.org/sites/default/files/2017-03/4.%20Newsletter%20Gleichstellungsbericht_Juni%202016.pdf.

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell und strategisch gedacht und weiterentwickelt werden können.		Konfliktmanagements bei Ungleichbehandlung
Im Rahmen der Organisationsentwicklung findet mehrheitlich keine bzw. nur eine unzureichende Operationalisierung von Gleichstellung im Hinblick auf Ziele, Arbeitsplanung und Arbeitsinhalte statt.	<p>3) Entwicklung einer AWO-spezifischen geschlechtergerechten Organisationskultur für Haupt- und Ehrenamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechtigkeit als umfassendes Organisationsziel, das sich in allen Themen, die die AWO als ihren Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte und Entwicklung aufgreift und zu denen sie Stellung bezieht, niederschlägt • „Chancengleichheit als für alle Organisationsmitglieder wünschenswertes Kulturphänomen, statt Frauenförderung als Mängelbehebung“ (DGFP 2012: 8) 	<p>Reflexion und Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen und Wahrnehmungsmuster reflektieren (<i>unconscious bias</i>) • Transparente Anforderungskriterien an haupt- und ehrenamtliche Führungspositionen (z. B. Präsenz-, Flexibilitäts- und Erreichbarkeitsansprüche) • Sensibilisierung von haupt- und ehrenamtlichen Entscheidungsträger*innen/Gremien sowie allen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen für Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität • Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in AWO-Norm Führung und Organisation
Maßnahmen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigen bisher selten diejenigen, die in Einrichtungen und Diensten arbeiten		Entwicklung eines AWO-spezifischen geschlechtergerechten und vielfaltssensiblen Führungsverständnisses, das die individuellen Unterschiede von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt ¹¹
Mangel an Genderkompetenz im Verband		Verankerung des Schutzes von Frauen vor Gewalt als Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsfeldern; dazu gehört u. a., dass die AWO als Arbeitsgeberin, Mitgliederorganisation und soziale Dienstleisterin konkrete Handlungsleitlinien, Zuständigkeiten und Verfahrensregeln zum Schutz

¹¹ „Ein Führungsverständnis mit einem geschlechtsspezifischen Bias verhindert die Förderung des jeweils benachteiligten Personenkreises und macht gleichzeitig die Übernahme von Führung für diese Personen unattraktiv, weil – oft implizit – die Befürchtung erwächst, den wahrgenommenen Erwartungen nicht entsprechen zu können. Allein das Sichtbarmachen eines stereotypen Führungsverständnisses fördert die Auseinandersetzung mit diesem und ermöglicht es, neue Wege zu beschreiten“ (DGFP 2012: 8). Vgl. auch die Empfehlungen des Führungskräfte-Monitors 2017 zur Förderung der Gleichstellung in Führungspositionen (Holst/Friedrich 2017).

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
Starke geschlechtsspezifische horizontale (Arbeitsbereiche) und vertikale (Hierarchieebenen) Segregation	4) Maßnahmen geschlechtergerechter Personalentwicklung und -planung im Hauptamt ¹⁵ mit dem Ziel der Heterogenisierung der Belegschaft	<p>vor sexualisierter Gewalt implementiert, sowie die Auseinandersetzung der Führungs- und Fachkräfte mit der eigenen Haltung zu Macht, Gewalt und Beziehungsgestaltung.¹²</p> <p>Gleichstellung in Einrichtungen und Diensten der AWO verankern</p> <p>Strukturell</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Schichtarbeit ist nicht familienfreundlich“: Entwicklung neuer Ideen und Konzepte für Gleichstellung in Einrichtungen und Diensten • Weiterentwicklung, Akzeptanz und Umsetzung von innovativen Arbeitszeitkonzepten, die den Menschen gerecht werden, die neben ihren Berufen auch anderen Aufgaben nachkommen (müssen) (z. B. rotierendes System der Arbeitszeiten in der Pflege)¹³ <p>Inhaltlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissensmanagement: Erhebung und Verbreitung schon vorhandener Umsetzung von Gleichstellung in der Praxis • Umsetzungshilfen für Gleichstellung in der fachlichen Arbeit entwickeln und veröffentlichen¹⁴ • Gleichstellungspolitische Auswirkung der eigenen Arbeit in Jahresplanungen mit aufnehmen <p>Rekrutierung¹⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktive Rekrutierung des unterrepräsentierten Geschlechts • Klare Stellen- und Anforderungsprofile • Geschlechtersensible, transparente Bewertung von Lebensläufen

¹² Vgl. dazu insbesondere Kapitel 6 „Herausforderungen für die Weiterentwicklung der geschlechtsspezifischen Antigewaltarbeit“ in AWO Bundesverband e. V. 2017a.

¹³ Vgl. Klenner et al. 2017; Nehr 2014.

¹⁴ Vgl. exemplarisch AWO Bundesverband e. V. 2015c.

¹⁵ „[D]er wesentliche Ansatz einer gendersensiblen Personalentwicklung [ist] darin zu sehen, eine kritisch-reflexive Haltung bei Personalverantwortlichen und Führungskräften aber auch bei den Fachkräften zu fördern. Dieser Ansatz kann in die Gestaltung vorhandener Instrumente implementiert werden: Es geht also nicht darum, neue Instrumente zu konzipieren, sondern bewährte Instrumente gendersensibel weiterzuentwickeln, so dass sie eine kritisch-reflexive Haltung zu bestehenden Geschlechterverhältnissen und -stereotypen fördern“ (Müller et al. 2016: 111, H. i. O.).

¹⁶ Vgl. z. B. Heinrich-Böll-Stiftung e. V. o. J.; Peters et al. 2015.

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
Überrepräsentanz von Frauen in Arbeitnehmer*innenschaft	Unterrepräsentanz von Frauen in hauptamtlichen Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeurteilungen durch mehrere Personen und möglichst objektivierbare Kriterien für Leistungsbeurteilungen (z. B. durch Assessment Center) • Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache bei Stellenausschreibungen • Anonymisierte Bewerbungsverfahren¹⁷ • Gendersensible Personalgespräche¹⁸ <p>Qualifizierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genderkompetenz-Trainings • Gleichstellung als integraler Baustein in sämtlichen Führungskräftebildungen • Genderkompetenz als grundsätzliche Qualifikationsanforderungen bei Stellenbesetzungen (oder auch der Auswahl externer Expert*innen) • Mentoring-Programme <p>Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klares Bekenntnis von Vorstand/Präsidium/GF zum Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in hauptamtlichen Führungspositionen“ • Definition verbindlicher, messbarer Ziele unter Einbezug aller Führungsebenen: konkrete Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in hauptamtlichen Führungspositionen¹⁹ • Festlegung einer internen Richtlinie, dass vor Erreichen eines Mindestanteils an Bewerbungen von Frauen / Personen des unterrepräsentierten Geschlechts Bewerbungsverfahren und Auswahlprozesse nicht abgeschlossen werden • Neue Modelle von Führung wie Führung in Teilzeit, Doppelspitzen, Top-Sharing²⁰ • Work-Life-Balance-Konzepte²¹

¹⁷ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014.

¹⁸ Vgl. Müller et al. 2016: 126ff.; Müller 2016: 46f.

¹⁹ Zum Beispiel: „Bis 2025 erhöht die AWO in allen ihren Gliederungen ihren Frauenanteil an allen hauptamtlichen Führungspositionen auf 50 Prozent.“

²⁰ Vgl. Karlshaus/Kaehler 2017; Villamar Ruiz 2014.

²¹ Vgl. AWO Bundesverband e. V. 2013.

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
<p>Überrepräsentanz von Frauen in Mitgliedschaft</p> <p>Unterrepräsentanz von Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen und Gremien</p> <p>Um dem Fernziel der Repräsentanz der Frauen entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern einen Schritt näher zu kommen, bedarf es daher einer gezielten Förderung von Frauen, die bereits in der untersten Gliederungsebene – und insbesondere bei den Vorsitzen – ansetzt.</p>	<p>5) Mehr Geschlechtergerechtigkeit im AWO-Ehrenamt; Repräsentanz von Frauen entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern</p>	<p>Klares Bekenntnis von Vorstand und Präsidium zum Ziel „Erhöhung des Frauenanteils in ehrenamtlichen Führungspositionen und Gremien“</p> <p>Definition verbindlicher, messbarer Ziele unter Einbezug aller Führungsebenen: konkrete Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in ehrenamtlichen Führungspositionen²²</p> <p>Einführung einheitlicher Regularien durch Statute oder Satzungen zur Einhaltung der Geschlechterquoten bei den Delegierten zu Kreis-, Bezirks- und Landeskonferenzen Etablierung von Mentoring- oder Pat*innen-Programmen zur Gewinnung von unterrepräsentierten Gruppen im Ehrenamt</p> <p>Beseitigung struktureller Hindernisse zur Teilnahme an Gremien (z. B. familiäre Vereinbarkeit von Sitzungsterminen und -dauer, (Teil-)Freistellung von beruflichen Aufgaben)</p> <p>Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts (z. B. quotierte Redner*innenlisten, wechselnde Moderationen, geschlechtergerecht besetzte Podien)²³</p>
<p>Eine tragfähige Analyse der Ausgangssituation, die darauf aufbauende Definition der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie eine Erfolgskontrolle sind nur möglich, wenn die notwendigen Daten zur Verfügung</p>	<p>6) Etablierung einer kontinuierlichen Evaluation mit einheitlichen Standards²⁴: Überprüfung der Erfolge und Misserfolge umgesetzter Maßnahmen; Erhebung zusätzlicher Daten</p>	<p>Einführung einer jährlichen Gleichstellungsberichtserstattung in den Gliederungen für das AWO-Haupt- und Ehrenamt gemäß einer durch den Bundesausschuss zu beschließenden Richtlinie mit festgelegten verbindlichen Standards für die Berichtserstellung</p>

²² Zum Beispiel: „Bis 2025 erhöht die AWO in all ihren Gliederungen ihren Frauenanteil an allen ehrenamtlichen Führungspositionen auf Ortsvereins-, Kreisverbands-, Bezirks- und Landesverbandsebene auf 50 Prozent.“

²³ Wie lassen sich Inklusion und Gleichstellung in der praktischen Arbeit der AWO umsetzen? Hintergründe und erste Tipps dazu gibt es im AWO-Handbuch zur Mitgliederarbeit, Kapitel 1.3 Werte der AWO in der Praxis: Gleichstellung und Inklusion und Kapitel 5.4 Inklusion und Gleichstellung umsetzen. Siehe auch Bundesjugendwerk der AWO 2007: 46ff.

²⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017.

Status quo	Ziel und Handlungsempfehlung	Maßnahme/n
<p>stehen. Hier muss bei der AWO dringend nachgebessert werden.</p> <p>Geringe Aussagekraft der Daten zum Ehrenamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Daten zur Geschlechterverteilung in der ehrenamtlichen Basisarbeit, z. B. im Hinblick auf die Einsatzfelder sowie den zeitlichen Aufwand für das Ehrenamt • Fehlende Daten zu den freiwillig Engagierten, die nicht Mitglied der AWO sind <p>Fehlende Daten im Hauptamt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Aussagen über Geschlechterverteilung in den verschiedenen Arbeitsfeldern • Keine Differenzierung in den hauptamtlichen Leitungsfunktionen • Keine Aussagen über Vereinbarkeitsfragen • Keine Daten zu Gleichstellung in Einrichtungen und Diensten der AWO 	<p>Gleichstellung ist ein Langzeitprojekt, das eine Vision braucht, in die sich kürzerfristig wirksame Schritte und Maßnahmen einbinden. Diese sind in ihrem Erfolg oder Misserfolg kontrollierbar durch Fortschreibung des Gleichstellungsberichts</p>	<p>Etablierung von Standards für die Personal-, Mitglieder- und Freiwilligendatenverwaltung²⁵</p> <p>Integration des Themas Geschlechtergerechtigkeit in den Verbandsbericht</p> <p>Erstellung eines Lageberichts im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes</p> <p>Schulungen zur Datenerhebung im Hauptamt (Personaldaten), Ehrenamt (Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung) sowie der Freiwilligen</p> <p>Durchführung weiterer Datenerhebungen zu offenen Fragen, z. B. zur Vielfalt der Beschäftigten, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur horizontalen Segregation (z. B. Geschlechterverteilung in den einzelnen Arbeitsfeldern der AWO), zur vertikalen Segregation (z. B. Geschlechterverteilung bei den Einrichtungsleitungen differenziert nach Größe der Einrichtungen); Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf/Ehrenamt; zur Geschlechterverteilung in der ehrenamtlichen Basisarbeit; zur Geschlechterverteilung in den verschiedenen Gremien der AWO (z. B. Kreis-, Bezirks- und Landeskongressen), gegebenenfalls durch Mitarbeitendenbefragungen</p>

²⁵ Vgl. Teil II, Kapitel 6.1. und Kapitel 7.III.

5. Ausblick: Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt – eine Frage des verbandlichen Überlebens

„Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt – eine Frage des verbandlichen Überlebens“ lautet der Titel dieser Stellungnahme und dieses Ausblicks und er ist nicht mit einem Fragezeichen versehen. Denn dass Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt Themen sind, an denen die AWO nicht mehr vorbeikommt, will sie langfristig als zukunftsfähiger Wohlfahrtsverband bestehen, daran lassen die Ergebnisse des Berichtes, aber auch die Situation des Verbandes im Hinblick auf Fachkräftemangel und Mitgliederschwund, keinen Zweifel. Der anstehende Generationenwechsel, sowohl im Haupt- wie im Ehrenamt, bietet die Chance für einen organisationalen Wandel und macht diesen gleichzeitig dringend notwendig. Schon heute stellen angesichts des Fachkräftemangels Stellenneu- oder -nachbesetzungen auf allen Hierarchieebenen die Gliederungen vor große Herausforderungen, sind Aufbau und Akquise von Führungskräften eines der drängenden Themen der Personalentwicklung und des Mitgliederverbandes. Dabei sind die individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen und Mitgliedern heute vielfältiger und widersprüchlicher als jemals zuvor. „Diese Heterogenität ist anzuerkennen, wertzuschätzen und in organisationales Handeln zu integrieren. So lassen sich eine hohe Arbeitszufriedenheit und ein großes Maß an intrinsischer Motivation in der Arbeit erreichen, um damit einen erfolgskritischen Beitrag zur Entwicklung der Produktivkraft zu leisten. Zugleich bedarf die Würdigung dieser Unterschiedlichkeit einer ‚Ethik der Gleichwertigkeit‘, so dass strukturelle Benachteiligungen durch z. B. Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft usw. durch entsprechende geschäfts- und personalpolitische Strategien vermieden werden“ (Lange 2010: 182).

Wie genau diese Strategien aussehen können, dazu liefern Kapitel 4 der Stellungnahme sowie Kapitel 6 der externen Expertise von SowiTra konkrete Hinweise. Gleichstellung darf dabei aber nicht mit „Gleichmacherei“ verwechselt werden, sondern das Ziel ist die „Gleichwertigkeit in Differenzverhältnissen“ (vgl. Lange 2010: 182). Unsere Vision ist die Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf. Sie ist erst dann erreicht, wenn

alle Menschen frei sind, ihre Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Herkunft, Religion, Alter und gesundheitlicher Befähigung zu verwirklichen und Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung nicht länger ungleich verteilt sind.

Zentral für diese Vision ist auch der Einsatz der AWO für die Aufwertung Sozialer Arbeit. Dabei haben sich die sozialen Personenbezogenen Dienstleistungen längst als Zukunftsbranche etabliert (vgl. Menge et al. 2017). Bei allen Diskussionen um Arbeit 4.0 und die Digitalisierung von Arbeit ist klar: Alle Menschen brauchen an verschiedenen Stationen im Leben Fürsorge und diese kann auch auf absehbare Zeit nur von anderen Menschen geleistet werden. Sicher ist, dass der Bedarf an Fachkräften im SAGE-Bereich steigen wird. Um Fachkräfte zu gewinnen, sind aber bessere Rahmenbedingungen für soziale Berufe nötig. Diese hat die AWO in ihrem Bundeskonferenz-Beschluss 1.11-01, 2016 „Zukunft der Sozialen Berufe – Soziale Berufe der Zukunft“²⁶ formuliert. Dazu gehören u. a.:

- Ausreichende Finanzierung der Dienstleistungen und Angebote, damit die Beschäftigten ihre Arbeit professionell erbringen können,
- Durchlässige Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme, die attraktive Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten,
- Förderung von Umschulungs- und Qualifizierungsangeboten, um neue Zielgruppen für die soziale Arbeit zu gewinnen,
- Strukturen, die Vollzeitstellen und lebensunterhaltssichernde Teilzeitstellen finanzierbar und unbefristete Arbeitsverhältnisse möglich machen,
- Anerkennung der sozialen Arbeit als hochprofessionelle Tätigkeit,
- Einführung von Branchentarifverträgen Soziales,

²⁶ Siehe https://buko2016.awo.org/fileadmin/user_upload/konferenzen/buko2016/Beschluesse/Fachpolitik/Beschluss_1.11-01.pdf, 04.01.2018.

- Gleichstellung der sozialen mit den technischen Berufen in Hinblick auf Qualifizierung und Bezahlung.

All diese Punkte haben mittel- oder unmittelbar Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit. Beispielsweise könnten durchlässige Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme, die attraktive Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten würden, dazu beitragen, dass auch innerhalb der Arbeiterwohlfahrt die organisationalen Strukturen durchlässiger werden und verschiedene Aufstiegsmöglichkeiten – unabhängig von Geschlecht – geschaffen werden. Vollzeitstellen bzw. lebensunterhaltssichernde Teilzeitstellen und unbefristete Arbeitsverhältnisse würden dazu beitragen, den auch in der AWO existierenden Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern zu verringern. Eine Gleichstellung der sozialen mit den technischen Berufen im Hinblick auf Qualifizierung und Bezahlung könnte zu einer größeren Heterogenisierung der Beschäftigten führen.

Eine tragfähige Definition der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie eine Erfolgskontrolle sind nur möglich, wenn die notwendigen Daten zur Verfügung stehen. Hier zeigt der 1. AWO-Gleichstellungsbericht, dass im Hinblick auf die Datenlage bei der AWO an einigen Stellen dringend nachgebessert werden muss. Auch das Thema Datenpflege ist sowohl im Hinblick auf die Weiterentwicklung der AWO als Unternehmen ebenso wie als Mitgliederverband grundsätzlich relevant und entfaltet gleichzeitig gleichstellungspolitische Wirkung. Die Weiterentwicklung zukünftiger Datenerhebungen sollte dabei vor allem folgende Punkte in den Blick nehmen:

- Gestaltung einer verbandlichen Vollerhebung, in der auch die Kreisverbands- und Ortsvereinsebene miteinbezogen sind;
- einheitliche Datenstandards im Hauptamt angesichts heterogener Personaldatenpflege und -verwaltung, z. B. Erfassung der Arbeitsbereiche;
- einheitliche Datenstandards im Ehrenamt zur Erhebung der Geschlechterverteilung bei den Delegierten der Kreis-, Bezirks- und Landeskonferenzen und der Geschlechterverteilung in den verschiedenen ehrenamtlichen Einsatzfeldern der AWO;
- Standards für die Messung von Bewusstseinswandel;
- Definition von Zielindikatoren zur Messung von Erfolg.

Gleichstellungspolitik in der AWO wird neue Wege gehen und an bisherigen Tabus rütteln müssen. Heutzutage wünschen sich die meisten Menschen eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf und Erwerbs- und Sorgearbeit sollte allen Menschen jederzeit im Lebensverlauf möglich sein (vgl. BMFSFJ 2017: 243). Hier ist die AWO gefragt, innovative Lösungen zu entwickeln, um beispielsweise mehr Vereinbarkeit auch für diejenigen zu ermöglichen, die die Dienste am Menschen leisten und für die die herkömmlichen Modelle für mehr Vereinbarkeit, z. B. Homeoffice, nicht anwendbar sind. Im Hinblick auf Führungspositionen sowohl im Haupt- wie im Ehrenamt gilt es z. B. zu fragen, ob Positionen nicht geteilt werden können oder nicht geteilt werden wollen und welche Art der Führungskultur die AWO zukünftig leben will: permanente Präsenz und Verfügbarkeit oder Ergebnisorientierung. Dabei profitieren von alternativen Konzepten der Führungskultur alle Führungskräfte durch einen Gewinn an Freiheit, ihre Aufgaben jenseits festgefahrener geschlechterstereotyper Rollen auszufüllen.

Dass das zunächst zu Irritationen und Unsicherheiten führen wird, bei den Individuen ebenso wie im Verband, ist unvermeidbar und gleichzeitig wünschenswert. Denn nur so ist eine grundsätzliche Reflexion und Reform organisationaler Prinzipien, Werte, Normen und Rituale möglich. Die Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind Grundlage des Handelns der Arbeiterwohlfahrt und verbindlich für alle, die in der Arbeiterwohlfahrt Verantwortung tragen. AWO-Unternehmen bieten Rat, Unterstützung und Hilfe unabhängig von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung. Dabei ist die Vielfalt und Offenheit der Arbeiterwohlfahrt ihr Alleinstellungsmerkmal unter den Wohlfahrtsverbänden. Ziel muss es deshalb sein, diese Werte im Hier und Jetzt und für die Zukunft mit Leben zu füllen und genau auszubuchstabieren, wie sich diese Werte im

Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der alltäglichen Praxis, im Haupt- und Ehrenamt umsetzen lassen.

Wie genau findet beispielsweise der politisch-normativ formulierte Anspruch eines offenen Verständnisses von Geschlecht, welches davon ausgeht, dass die geschlechtliche Vielfalt von Menschen durch die ausschließliche Einteilung in Frauen und Männer nur unzureichend erfasst wird, weil es Menschen gibt, deren biologisches Geschlecht mehrdeutig ist (intersexuelle oder intergeschlechtliche Menschen) und Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde (z. B. Transgender und Transsexuelle), Niederschlag im verbandlichen Handeln?²⁷ Und wie findet ein solches Verständnis Niederschlag in der zukünftigen Gleichstellungsberichterstattung?

Weitere Themen, die neben den in diesem Bericht ausführlich dargestellten Aufgabenfeldern in Zukunft unter dem Stichwort Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt mitgedacht und diskutiert werden sollten sind z. B. Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz und die Frage neuer Rollenbilder, insbesondere auch für Männer.

Insgesamt haben die Aktivitäten der AWO im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt das Potential, „nicht nur organisationspolitische, berufsfachliche und individuelle Gewinne zu ermöglichen, sondern auch zum gesellschaftspolitischen Fortschritt beizutragen“ (Lange 2010: 190). Gleichzeitig ist es für das Gelingen organisationalen Wandels von herausragender Bedeutung, dass widerstreitende Interessen und Bedürfnisse entschlossen und systematisch berücksichtigt und geklärt werden. So gilt es auch in Zukunft den Prozess hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO unter Einbeziehung aller Gliederungen und Ebenen zu gestalten.

Wie in Kapitel 4 aufgezeigt, sind verschiedene Strukturen und Instrumente notwendig, um Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt erfolgreich und nachhaltig als Querschnittsaufgabe innerhalb der AWO zu verankern. Vor allem aber bedarf es von all Ihnen und uns, die wir die AWO sind, des verbindlichen Willens zum Handeln und der Bereitstellung von Ressourcen. Die Aufgaben sind klar. Worauf warten wir noch?

²⁷ So forderte auch die 8. Sozialkonferenz der AWO 2017, dass sexuelle Identität und geschlechtliche Vielfalt Bereiche sind, denen vor dem Hintergrund der verbandlichen Grundwerte der AWO, Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, auf allen Ebenen mehr Beachtung zukommen muss (AWO Bundesverband 2017b: 44).

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2014: Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=2, 04.01.2018.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017: Gleichbehandlungs-Check. Ihr Kompass zu einem geschlechtergerechten Unternehmen. Praxishandbuch. Berlin. http://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/gb-check/Praxishandbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=10, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2013: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Positionen der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Handlungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele. Schriftenreihe Theorie und Praxis 2013. Berlin. <http://grundsatzprogramm.awo.org/wp-content/uploads/2015/06/2013-AWO-Positionspapier-Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf.pdf>, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2015a: Hamburger Erklärung. Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit – ein Blick auf Frauen- und Gleichstellungspolitik von der Gründung der AWO bis zur Gegenwart. Berlin.
- AWO Bundesverband e. V., 2015b: Vielfalt statt Einfalt. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Dokumentation Symposium. Berlin.
- AWO Bundesverband e. V., 2015c: Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf. AWO Handreichung. Berlin.
- AWO Bundesverband e. V., 2016a: Die Werte der AWO in Sprache und Schrift. Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren. Berlin. https://www.awo.org/sites/default/files/2017-05/Vielfaltssensible%20Sprache_Empfehlungen%20AWO%20Bu_end.pdf, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2016b: Verbandsbericht 2015. Berlin. https://www.awo.org/sites/default/files/2016-10/awo_jahresbericht_2015.pdf, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2017a: Rahmenkonzeption und Leitlinien der geschlechtsspezifischen Antigewaltarbeit in der Arbeiterwohlfahrt. Hilfestrukturen bei Gewalt im sozialen Nahraum. Berlin. https://www.awo.org/sites/default/files/2017-03/Rahmenkonzeption_Antigewaltarbeit_AWO_2017.pdf, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2017b: 8. Sozialkonferenz der AWO 2017. Stark für Kinder und Jugendliche. Wir. Die AWO. 04.03.2017 in Düsseldorf. Schriftenreihe Theorie und Praxis 2017. Berlin. <https://www.awo.org/sites/default/files/2017-10/Dokumentation%20Soko%202017.pdf>, 04.01.2018.
- AWO Bundesverband e. V., 2017c: Empowerment von besonders schutzbedürftigen Geflüchteten. Informationen zur Sensibilisierung der Einrichtungen für die Belange von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter*geschlechtlichen (queeren) Geflüchteten. Berlin. https://www.awo.org/sites/default/files/2017-10/Empowerment_Queer_AWO_Online.pdf, 04.01.2018.
- Bereswill, Mechthild, 2016: Hat Soziale Arbeit ein Geschlecht? Soziale Arbeit kontrovers (SAK) 16. Freiburg im Breisgau.
- Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer, 2012: Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Annäherung an ein Verfahren zur Gleichstellung in der Arbeit – Anregungen für die betriebliche Praxis. Berlin/Freiburg. http://www.infis.eu/fileadmin/Gleichstellungspraxis/INFIS_Gleichstellungsbericht_2012_endg.pdf. 04.01.2018.
- Bundesjugendwerk der AWO, 2007: Wollt ihr, dass die Erde sich bewegt? Bewegt euch! Position des Jugendwerkes der AWO zum Thema „Gender“. Jugendwerksposition Nr. 4. Berlin. https://www.bundesjugendwerk.de/system/files/artikelwerk/gender_internet_endversion.pdf, 04.01.2018.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/117916/7a2f8ecf-6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf>, 04.01.2018.

- Castro Varela, María do Mar, 2012: Einleitung: Traurige Forschung. In: LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e. V. (Hg.): „... nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Berlin. [http://lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsaezte...\)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf](http://lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsaezte...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf), 04.01.2018.
- Deutscher Caritasverband e. V., 2014: Praxisleitfaden Gleichgestellt in Führung gehen. neue caritas spezial 2/14. Freiburg im Breisgau. https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/neue-caritas-spezial/nc-spezial-gleichges/dcv_praxisleitfaden_gleichgestellt_in_fuehrung_gehen.pdf?d=a&f=o, 04.01.2018.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), 2012: Ansatzpunkte für eine Integration von mehr Frauen in Führungspositionen. DGFP-Praxispapier 3/2012. Düsseldorf. https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201203_Praxispapier_Ansatzpunkte-fuer-eine-Integration-von-mehr-Frauen-in-Fuerungspositionen.pdf, 04.01.2018.
- European Institute for Gender Equality, 2017: Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005–2015. Vilnius. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20177277_mh0517208enn.pdf, 04.01.2018.
- Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht, 2017: Themenblatt 3: Aufwertung der Sorgearbeit. Berlin. <http://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/19.4/f/2c31f3.pdf>, 04.01.2018.
- Heinrich-Böll-Stiftung e. V. (Hg.), ohne Jahr: Gender-Toolbox. Online-Handbuch mit Übungsmaterialien und Checklisten. <https://www.gwi-boell.de/de/gender-beratung/gender-toolbox>, 04.01.2018.
- Hesterberg, Jannes, 2017: Queer und Alter – Zur Lebenslage lesbischer und schwuler Menschen im dritten Lebensalter. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit Nr. 2/2017, S. 126–136.
- Hipp, Barbara, 2013: Gleichstellung in Führung. In: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. (Hg.): Diakonie in Zahlen. Daten zur Personalsituation in diakonischen Einrichtungen und Diensten 2011–2013. Stuttgart, S. 22–34. http://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Deb_Leitfaden-Daten-Personalsituation-2011-2013.pdf, 04.01.2018.
- Holst, Elke/Friedrich, Martin, 2017: Führungskräfte Monitor 2017. Update 1995–2015. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin: Politikberatung kompakt 121. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.561925.de/diwkompakt_2017-121.pdf, 04.01.2018.
- Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hg.), 2017: Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden.
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Seefeld, Julia, 2017: Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik. Wie können Arbeitszeitoptionen für moderne Lebensläufe betrieblich umgesetzt werden? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Policy Brief WSI Nr. 14, 10/2017. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_14_2017.pdf, 04.01.2018.
- Kricheldorf, Cornelia/Bohlen, Stephanie/Göhner-Barkemeyer, Wiebke/Wegner-Steybe, Nicole, 2014: Frauen in Führungspositionen der verbandlichen Caritas. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Abschlussbericht zur Studie im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes. Freiburg im Breisgau. https://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/fachthemen/caritas/fraueninfuehrung/studiefraueninfuehrungabschlussbericht_frauen_in_fuehrungspositionen_der_caritas.pdf?d=a&f=pdf, 04.01.2018.
- Lange, Ralf, 2010: Gender Mainstreaming: Stand und Perspektiven in Organisationen der Sozialen Arbeit. In: Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (Hg.): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne. Wiesbaden, S. 172–191.
- Leitner, Andrea/Walenta, Christa, 2007: Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hg.): Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming

- ming, Band 5: Indikatoren. Wien, S. 11–54. http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band5_Indikatoren.pdf, 04.01.2018.
- Menge, Jonathan/Schildmann, Christina/Schmidt, Severin, 2017: Zukunftsbranche Soziale Dienstleistungen – Höchste Zeit für die Aufwertung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Forum Politik und Gesellschaft. Equal Society Brief #04. Berlin. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13351.pdf>, 04.01.2018.
- Müller, Ursula, 2014: Frauen in Führungspositionen der Sozialwirtschaft. Eine Untersuchung zu förderlichen Maßnahmen und entscheidenden Faktoren im Berufsverlauf für den Aufstieg in Spitzenpositionen. München und Mering.
- Müller, Dagmar, 2016: Was hindert Frauen an der Karriere? Soziale Arbeit kontrovers (SAk) 13. Freiburg im Breisgau.
- Müller, Annette/Schreiber, Nicole/Greven, Sarah/Vomberg, Edeltraud, 2016: Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen. Analysen und Empfehlungen für eine gendersensible Personalentwicklung. Opladen u. a.
- Nehr, Thomas, 2014: Die „Mütter-Tour“ in der ambulanten Pflege – Praxisbericht eines familienfreundlichen Arbeitszeitmodells. In: Kikowatz, Thomas/Nehr, Thomas/Schreyer-Schubert, Anne (Hg.): Vielfalt gewinnt! Der Weg zu mehr Familiengerechtigkeit und Frauenförderung. Diakonisches Werk Württemberg. Stuttgart. http://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Deb_Leitfaden-EinrichtungenFamiliengerechtigkeit-Vielfalt-gewinnt.pdf, 04.01.2018.
- Nierop, Jantine/Mantei, Simone/Schraudner, Martina (Hg.), 2017: Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche mit Kommentierungen. Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie. Hannover. <https://www.gender-ekd.de/download/Kirche%20in%20Vielfalt%20fuehren.pdf>, 04.01.2018.
- Paul, Franziska/Walter, Andrea, 2017: Flexible Beschäftigung: Fluch oder Segen für NPO-Führungsfrauen mit familiären Pflichten? In: Theuvsen, Ludwig/Andeßner, René/Gmür, Markus/Greiling, Dorothea (Hg.): Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit. Wiesbaden, S. 377–385.
- Peters, Ute/Goesmann, Christina/Hellert, Ulrike, 2015: Rekrutierungstoolbox. Sammlung praktischer Arbeitshilfen zur diversitätsorientierten Rekrutierung. iap – Institut für Arbeit & Personal. FOM Hochschule für Oekonomie & Management. Essen. https://www.fom.de/fileadmin/fom/forschung/iap/pinowa_toolbox_2015.pdf, 04.01.2018.
- Rostock, Petra/Clasen, Sarah, 2017: Geschlechtergerechtigkeit braucht Antigewaltarbeit. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit Nr. 2/2017, S. 115–125. https://www.awo.org/sites/default/files/2017-05/TUP%20Heft%202_2017Rostock_Clasen.pdf, 04.01.2018.
- Supik, Linda, 2017: Rassismus messen, aber wie? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): 10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland. Dossier. Berlin, S. 43–48. https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/10_jahre_agg_pdf_04_2017.pdf, 04.01.2018.
- Villamar Ruiz, Jessica, 2014: Topsharing – Job-sharing in Führungspositionen. In: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. (Hg.): In Führung gehen. Impulse für Leitungskräfte in Diakonie und Kirche. Denkanstöße und Positionen der Führungskräfte im Projekt Debora – Frauen in Spitzenpositionen. https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Deb_Sammelband-Fuehrungskraefte-In-Fuehrung-gehen.pdf, 04.01.2018.
- Wagner, Doris, 1994: Von Frauen gegründet – von Männern geführt. Statt einer Klage. In: Müller, C. Wolfgang (Hg.): Erinnerungen für die Zukunft. Beiträge zum 75. Gründungstag der Arbeiterwohlfahrt. Frankfurt/Main, S. 19–30.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard/Paul, Franziska, 2017: Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen. ZEUGS – Working Paper – Special Issue 2017. Münster. https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ifpol/mitarbeiter/zimmer/_non-profitfrauen_online.pdf, 04.01.2018.



Teil II

1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

erstellt von SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer



im Auftrag des AWO Bundesverbandes e.V.



Erster Gleichstellungsbericht der AWO

Zum ersten Mal beleuchtet die Arbeiterwohlfahrt (AWO) mit einer detaillierten, geschlechterdifferenzierenden Analyse die Situation von Haupt- und Ehrenamtlichen. Der erste Genderbericht der AWO bietet Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in der AWO. Er beleuchtet die aktuellen Entwicklungen aus der Geschlechterperspektive bei den Beschäftigten des Verbandes und informiert über die Zusammensetzung von ehrenamtlichen Gremien im Organisationsbereich der AWO.

Diejenigen, die sich besonders für das Vorgehen interessieren sollten zunächst das Kapitel 1 lesen. Dort wird in einem ersten Schritt das Umsetzungskonzept vorgestellt (Kap. 1.1) und es wird ausführlich auf die methodischen Schwierigkeiten eingegangen, die insbesondere mit den nur begrenzt zur Verfügung stehenden Daten über die Mitglieder- und die Beschäftigtenstruktur verbunden waren (Kap. 1.2).

Einen aktuellen Überblick über die eigenen Beschäftigtenstrukturen finden Sie im 2. Kapitel.

Dort werden die Beschäftigtenstrukturen differenziert nach Geschlecht und weiteren Differenzierungskategorien (Alter, Arbeitszeitvolumen, berufliche Stellung, etc.) dargestellt. Ebenso detaillierte Informationen zu der Strukturiertheit der Mitglieder finden Sie im 3. Kapitel.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Frage, welche Rolle das Geschlecht innerhalb der AWO spielt und inwiefern Rollenzuschreibungen und geschlechtsspezifische Stereotype durch das Handeln der Haupt- und Ehrenamtlichen (re)produziert werden. Dieses „Doing gender“ ist umfassend in Kapitel 4 beschrieben.

Die eiligen Leser*innen, die sich einfach nur fragen: „Was können wir (selber) tun, um mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der AWO zu erreichen?“, finden Anregungen in den Kapiteln 5 und 6.

Und nun viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
das SowiTra-Forschungsteam

Einleitung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Element seit Gründung der AWO 1919 und wird durch die engagierte Arbeit im Bereich Frauen und Gleichstellung dokumentiert. Zuletzt wurde im November 2016 auf der AWO Bundeskonferenz folgender Beschluss gefasst:

Die Arbeiterwohlfahrt setzt sich für umfassende Geschlechtergerechtigkeit ein und sichert diese in den eigenen Gliederungen ab. (...)

Alle Programme, Projekte und Maßnahmen der AWO leisten einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und tragen dazu bei, Geschlechterstereotype zu überwinden. Damit wird die AWO als Arbeitgeberin und Mitgliederverband attraktiv für neue Fach- und Führungskräfte und Ehrenamtliche und bindet vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitglieder langfristig an die AWO. (...)

Die innerverbandliche Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit wird durch einen ganzheitlichen Ansatz sichergestellt, der alle Verbandsebenen der AWO aktiv einbezieht und den die Gliederungen der AWO in ihren Unternehmen und ihren Vereinen verankern.

Als Auftakt für eine neue Schwerpunktsetzung und intensive innerverbandliche Auseinandersetzung zum Thema Gleichstellung führt die Arbeiterwohlfahrt (AWO) vom 15.03.2015 bis 14.03.2018 das Projekt Gleichstellungsbericht durch. Ziel des Projektes ist es, verbandliche Erfolge und Defizite im Bereich Gleichstellung der Geschlechter zu erkennen und daraus eine langfristige und nachhaltige Gleichstellungsstrategie zu entwickeln.

Hauptbestandteil des Projektes ist der erste Gleichstellungsbericht der AWO, der in enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen den Status quo der Gleichstellung der Geschlechter im Gesamtverband unter Berücksichtigung anderer Kategorien wie Alter, Beeinträchtigung, Herkunft erfassen sollte. Zwar gilt dies gleichermaßen für das Hauptamt wie für das Ehrenamt. Aufgrund einer deutlich weniger belastbaren Datenlage können hinsichtlich des Ehrenamts deutlich weniger Aussagen getroffen werden. Die Erhebung und Auswertung der Daten und die Erstellung des Berichtes wurde aus Gründen der Qualität und Neutralität an SowiTra als externen Auftragnehmer vergeben.

SowiTra ist ein sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut mit Sitz in Berlin. Wir sehen unsere Aufgabe in der Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Seit vielen Jahren forschen und beraten wir zu den Arbeits- und Lebensverhältnissen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, mit einem besonderen Fokus auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Vereinbarkeit bedeutet für uns die Möglichkeit, sämtliche Lebensbereiche immer wieder aufs Neue so in Einklang zu bringen, dass diese parallel für Männer und Frauen lebbar sind.

In der eigenen Praxis führen wir dazu – neben einer Vielzahl von Forschungsprojekten – Schulungen, Workshops und Seminare in Betrieben und Institutionen durch. Ein expliziter Schwerpunkt liegt dabei in der Arbeit mit Organisationen, die durch eine Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Tätigen gekennzeichnet ist. Weitere Informationen unter: www.sowitra.de.

1. Umsetzung

Um überhaupt Aussagen zum Stand der Gleichstellung innerhalb der AWO treffen zu können, ist es unabdingbar, die Ausgangslage möglichst umfassend und systematisch zu analysieren. Nur durch eine sog. gendersensible Erfassung des Status quo können evidenzbasierte Handlungsempfehlungen formuliert werden, die tat-

sächlich dazu beitragen können, die mit dem Bericht verfolgten Ziele einer besseren Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Haupt- und Ehrenamtlichen umzusetzen. Dazu setzte SowiTra auf einen Mix qualitativer und quantitativer Methoden der Sozialforschung.

1.1 Das geplante Vorhaben

Die Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der AWO erfolgte in fünf Arbeitspaketen,

die im Folgenden kurz skizziert und erläutert werden.

Arbeitspaket 1: Erhebung und Auswertung von quantitativen Daten zum Status quo der Gleichstellung im AWO Hauptamt

Durchführung eines Kick-off-Workshops mit den Datenbeauftragten der einzelnen AWO Gliederungen zur detaillierten Planung der Datenerhebung. Hier wurde vornehmlich geklärt, ob und wie die Daten einheitlich erhoben werden können, um die notwendige Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Konkret ging es um folgende Kennzahlen, die grundsätzlich nach Geschlecht differenziert erhoben werden sollten:

Hauptamtliche

- Soziostrukturelle Merkmale: Alter; Schwerbehinderung; Staatsangehörigkeit
- Vereinbarkeit: Elternzeit (Hierarchieebene; Alter); Mutterschutz; Familienpflegezeit; Kinderkrankentage
- Partizipation am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsumfang (Funktion); Betriebszugehörigkeit; Befristung (mit/ohne Sachgrund); Einkommen
- Vertikale Segregation: Hierarchieebenen; Führungspositionen
- Horizontale Segregation: Arbeitsbereiche
- Einkommensunterschiede: (nach Arbeitsstunden; Berufsgruppen)
- Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Quotenregelungen, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbericht, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen in Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen, Maßnahmen gegen sexuelle und andere Diskriminierungen)

Arbeitspaket 2: Erhebung und Auswertung von qualitativen Daten zum Status quo der Gleichstellung im AWO Hauptamt

An drei Modellstandorten wurden Workshops durchgeführt, die der Erfassung von Einstellungen und Handeln, Professionsverständnis, Organisationskultur und Organisationspraktiken im Hinblick auf Gleichstellung dienten.

Bei der Durchführung der Workshops kamen verschiedene partizipative Methoden zum Einsatz, die eine aktive und konstruktive Mitarbeit der Teilnehmer*innen gewährleisteten.

Die Auswahl der Modellstandorte sowie eine sinnvolle Zusammensetzung der Teilnehmer*innen erfolgten in Abstimmung mit der Projektleiterin für den AWO Gleichstellungsbericht.

Die Ergebnisse wurden mittels Audio- und Bilddokumentationen gesichert und im Anschluss nach qualitativen Kriterien sozialwissenschaftlich ausgewertet.

Arbeitspaket 3: Erhebung und Auswertung von quantitativen Daten zum Status quo der Gleichstellung im AWO Ehrenamt

Hier erfolgte eine gleichstellungsorientierte, quantitative Strukturanalyse im Bereich der Ehrenamtlichen. Jeweils differenziert nach Geschlecht und – wenn möglich – in Kombination mit weiteren soziostrukturellen Merkmalen, insbesondere: Familienstand, Alter, Bildungsstand/Beruf, Einkommen, Staatsangehörigkeit.

Arbeitspaket 4: Erhebung und Auswertung von qualitativen Daten zum Status quo der Gleichstellung im AWO Ehrenamt

Hier wurde ein vergleichbares und gleichwertiges Vorgehen wie beim Arbeitspaket 2 gewählt: Erfasst wurden Einstellungen und Handeln, Organisationskultur und -praktiken im Hinblick auf Gleichstellung im AWO Ehrenamt.

Durch die Durchführung an den drei gleichen Standorten wie bei der qualitativen Datenerhebung im AWO Hauptamt sollte ortsspezifische Zusammenhänge und Wirkmechanismen zwischen Ehrenamt und Hauptamt stärker sichtbar werden.

Beide qualitativen Erhebungen (Arbeitspaket 2 + 4) waren zeitlich den quantitativen Erhebungen nachgelagert, um so deren (Zwischen-)Ergebnisse in die Workshops einfließen zu lassen und gezieltere Fragen stellen zu können.

Arbeitspaket 5: Auswertung und Erstellung und Abgabe Datenbericht

Sämtliche Ergebnisse werden miteinander in Bezug gesetzt und die wesentlichen Erkenntnisse werden übersetzt in möglichst praxisorientierte, gut umsetzbare Handlungsempfehlungen zur Förderung der Gleichstellung.

1.2 Die methodischen Herausforderungen

Ursprünglicher Plan war, die Strukturiertheit im Bereich der Hauptamtlichen wie der Ehrenamtlichen gleichermaßen zu erfassen. Doch oftmals ist die Wirklichkeit nicht so, wie wir Forschenden uns diese wünschen. Leider traf dies auch auf die Datenausgangslage der AWO zu. Die Informationen zu den Beschäftigten der AWO und noch viel mehr die Informationen zu den Mitgliedern waren bei weitem nicht so, dass sie zuverlässige und leicht zu erstellende Analysen zuließen. Insofern konnten nicht alle gleichstellungspolitisch relevanten Fragen ausreichend beantwortet werden. Dies betrifft das Ehrenamt leider noch stärker als die Beschäftigten.

Die wesentlichen Herausforderungen und wie wir sie methodisch gelöst haben, werden in den folgenden Abschnitten geschildert.

Arbeitnehmer*innen der AWO

Für die Arbeitnehmer*innen der AWO liegen leider keine gesammelten Strukturdaten vor, auf deren Basis eine Analyse zur Beschäftigtenstruktur möglich gewesen wäre. Um Angaben über den Stand der Gleichstellung, aber auch um Grunddaten zur Beschäftigtenstruktur der AWO zu erhalten, war im Rahmen des ersten Gleichstellungsberichts der AWO eine eigene Erhebung erforderlich.

Ein Expert*innenworkshop der AWO – mit 6 Vertreter*innen aus der Geschäftsführerkonferenz und dem AK Personal – erarbeitete einen Vorschlag für die Erhebung von Indikatoren für den Gleichstellungsbericht. Die Indikatoren orientierten sich dabei weitgehend an den Daten, die von den Personalverwaltungen erfasst werden. Folgende Indikatoren (und Kreuztabellen) wurden für die Erhebung vorgeschlagen:

- **Strukturmerkmale:** Geschlecht; Alter (m/w); Schwerbehinderung (m/w); Staatsangehörigkeit (m/w)
- **Vereinbarkeit:** Elternzeit (m/w; Hierarchieebene; Alter); Mutterschutz; Familienpflegezeit (m/w); Kinderkrankentage (m/w)
- **Partizipation am Arbeitsmarkt:** Beschäftigungsumfang (Funktion; m/w); Betriebszugehörigkeit (m/w); Befristung (m/w); Einkommen (m/w)
- **Vertikale Segregation:** Hierarchieebenen (m/w); Führungspositionen (m/w)
- **Horizontale Segregation:** Arbeitsbereiche (m/w)
- **Einkommensunterschiede:** Stunden (m/w; Berufsgruppen)

- **Gleichstellungsmaßnahmen:** z.B. Quotenregelungen, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbericht, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, Maßnahmen in Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen, Maßnahmen gegen sexuelle und andere Diskriminierungen

Zudem wurde bereits vorab entschieden, dass anstelle von Individualdaten, also Informationen zu jedem Mitglied bzw. Beschäftigten, lediglich aggregierte Daten zur Verfügung gestellt werden. Mit dieser Entscheidung sollte der Schutz der individuellen Daten der Arbeitnehmer*innen sichergestellt werden.¹ Mit dieser Entscheidung wurden allerdings auch die Möglichkeiten der späteren Analysen sehr stark eingeschränkt.

Die Geschäftsführerkonferenz der AWO stimmte dem Vorschlag des Expert*innenworkshops zu und beschloss, dass sich alle Landes- und Bezirksverbände am Projekt Gleichstellungsbericht beteiligen sollten.

Auf Basis der vorgeschlagenen Indikatoren erstellte SowiTra einen Fragebogen. Dieser wurde im Rahmen eines Kick-Off Workshops zur quantitativen Datenerhebung der hauptamtlichen Arbeitnehmer*innen der AWO eingehend diskutiert. Alle Fragen des Erhebungsinstruments wurden mit 20 Datenverantwortlichen aus verschiedenen AWO Gliederungen eingehend besprochen. Durch die gemeinsame Diskussion stellten sich einige Probleme für die Datenerhebung heraus, für die folgende Entscheidungen getroffen wurden:

1. Definition der hauptamtlichen Arbeitnehmer*innen: Die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes Beschäftigten werden nicht erfasst, wegen unterschiedlicher Erfassung der Daten in den einzelnen BV/LV. Da Mehrfachbeschäftigungen bei der AWO bei Arbeitnehmer*innen vorkommen können, wird jede Person nur einmal erfasst mit der Haupttätigkeit, bzw. der Tätigkeit mit dem größeren Stundenumfang. Grundsätzlich werden damit alle Beschäf-

tigten erfasst, die über einen Arbeitsvertrag verfügen. Ausgenommen sind damit auch Werkvertragsnehmer*innen und teilweise auch Praktikant*innen.

2. Daten werden nach Möglichkeit zu allen Arbeitnehmer*innen geliefert werden, für die Daten vorliegen. Dabei ist allerdings zu unterscheiden nach den Gliederungen. Generell sollen in einem Datenbogen nur Angaben zu den Beschäftigten auf Ebene der BV/LV oder den Beschäftigten auf der Ebene der KV geführt werden. Mit diesem Vorgehen sollten auch Analysen nach Gliederungsebene ermöglicht werden.
3. Die Arbeitnehmer*innen aus Tochtergesellschaften sollten nach Möglichkeit in einem gesonderten Fragebogen erfasst werden, oder zumindest der jeweiligen Gliederungsebene zugeordnet sein.
4. Generell sollten die Fragebögen von Personen ausgefüllt werden, die nach Möglichkeit auch alle Fragen beantworten können, entweder durch direkten Zugang zu den Daten oder durch Informationen über Dritte – dies betrifft v.a. die Frage der Nutzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und deren Beurteilung.

Als besonders problematisch stellte sich heraus, dass in den Personaldaten weder Angaben zu den beruflichen Abschlüssen, noch zu den ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, Berufsgruppen oder Tätigkeitsbereichen vorliegen. Daraus ergaben sich weitreichende Änderungen des Fragebogens:

- Auf die ursprünglich gewünschte Differenzierung nach betrieblichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) musste aufgrund fehlender Angaben weitgehend verzichtet werden: Die Datenbasis der Personaldaten liefert keine Angaben zur Personalverantwortung der Arbeitnehmer*innen, z.B. als Abteilungsleiter*in oder Teamleiter*in. Lediglich die Leiter*innen einer Einrichtung konnten hier berücksichtigt werden. Allerdings liegen dabei keine Angaben zur Größe des geleiteten Betriebs vor, sodass die Gruppe der

¹ Aggregierte Daten (so genannte Makrodaten) fassen eine Vielzahl an Einzelbeobachtungen (Mikrodaten) in einem einzigen Wert zusammen, z.B. der Zahl der männlichen Führungskräfte. SowiTra erhielt also nicht die Information zu Martha Mustermann, ihrer Funktion, ihrem Arbeitszeitvolumen, ihrem Einkommen etc., sondern Informationen darüber, wie viele Beschäftigte in welcher Funktion arbeiten, wie viele Beschäftigte in Vollzeit bzw. Teilzeit tätig sind und wie viele Beschäftigte sich in den verschiedenen Einkommensklassen befinden.

Leiter*innen in Bezug auf die Größe der geleiteten Einrichtung sehr heterogen ausfällt: Darunter kann sowohl die Leitung einer einzelnen Kita mit 10 Arbeitnehmer*innen als auch die Leitung eines Tochterunternehmens mit mehreren Hundert Arbeitnehmer*innen gefasst werden. Auf die – als Alternative gedachte – Erfassung der beruflichen Qualifikationen (bzw. des beruflichen Qualifikationsniveaus) musste ganz verzichtet werden, weil diese in den Personaldaten nicht erfasst werden.

- In den Analysen wurden auch die Geschäftsführer*innen und hauptamtliche Vorstände erfasst, um die verbandsinterne oberste Führungsebene abzubilden.
- Da in den Personaldaten weder die ausgeübte berufliche Tätigkeit noch die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmer*innen erfasst wird, war eine differenzierte Darstellung nach Tätigkeitsfeldern bzw. Berufsgruppen nicht möglich. In der Diskussion wurde daher als Alternative erörtert, die Daten der Berufsgenossenschaft für die Bestimmung der Gefahrenklassen (und damit auch der Gewerbebranche) zu nutzen. Diese Daten erlauben zumindest eine grobe Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen (bzw. Einrichtungen). Allerdings können diese Daten nicht mit anderen Angaben in Verbindung gesetzt werden, weil sie nur als aggregierte Daten für die jeweilige Gesamtheit der Arbeitnehmer*innen eines BV/LV vorliegen. Zudem waren diese Angaben in punkto Aktualität und Genauigkeit nicht auf dem aktuellsten Stand. Teilweise – so zeigte sich erst im Laufe der Erhebung – lagen bei einigen BV/LV gar keine Angaben zu dieser Frage vor.

Die nur sehr grobe Erfassung der horizontalen und vertikalen Segregation in der Arbeiterwohlfahrt war im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse des Gleichstellungsberichtes besonders schmerzlich: Infolge der fehlenden Angaben konnte nur ein sehr grobes Bild der Verteilung der Arbeitnehmer*innen gezeichnet werden. An diesem Punkt sollte beim nächsten Gleichstellungsbericht dringend nachgebessert werden.

Als positives Ergebnis des Workshops ist festzuhalten, dass der Datenbogen in der Folge so überarbeitet werden konnte, dass sich die abge-

fragten Themenfelder und verwendeten Kategorien an den in der Personalstandsstatistik normalerweise verfügbaren Daten orientierten.

Nach dem Workshop wurde der überarbeitete Fragebogen einem Pretest durch die Datenbeauftragten aus drei Gliederungen unterzogen. Die finalen Fragebögen waren als MS Office Excel-Datei angelegt, um ein einfaches Ausfüllen zu ermöglichen.

Am 18. Mai 2016 wurden die Fragebögen dann über den Bundesverband an die Landes- und Bezirksverbände versandt. Die ausgefüllten Fragebögen konnten dann bis Ende Juni per Mail direkt an SowiTra geschickt werden.

Mitglieder der AWO und ehrenamtlich Engagierte

Für die Analyse der **Mitglieder der AWO** konnten die Daten der Zentralen Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) genutzt werden. In dieser Datenbank liegen verschiedene Angaben zu den Mitgliedern vor, z.B. zu Alter, Geschlecht, Wohnort und Dauer der Mitgliedschaft. Zudem können in der ZMAV auch Angaben zum ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder – getrennt nach Gliederungsebenen und ehrenamtlicher Funktion – abgespeichert werden. Insbesondere die unteren Gliederungsebenen (Ortsvereine und Kreisverbände) machen ausgiebig Gebrauch von dieser Möglichkeit, daher liegen in der ZMAV viele Daten über die Beteiligung von Frauen und Männern an den ehrenamtlichen Funktionen vor.

Anfang Juni 2016 wurden die ZMAV-Verantwortlichen in den Gliederungen über die ZMAV um eine Aktualisierung der entsprechenden Angaben bis zum Ende des Monats gebeten. Ziel dieser Anfrage war es, möglichst viele Angaben zu den Funktionsträger*innen (neu) zu erhalten und die vorliegenden Daten auf den aktuellen Stand zu bringen. Erfreulicherweise wurde diese Möglichkeit auch von vielen Ortsvereinen und Kreisverbänden genutzt. Im Juli 2016 wurde dann auf Basis von Vorlagen, die SowiTra erstellte, eine Reihe deskriptiver Analysen von dem Institut durchgeführt, das die Daten der ZMAV verwaltet.

Das Ergebnis ist einerseits eine Vollerhebung der Mitglieder der AWO in Bezug auf Geschlecht, Region, Alter und Dauer der Mitgliedschaft.² Anders

² Diese Angaben werden auch in den Jahresberichten der AWO genutzt.

sieht es allerdings mit den Angaben zu den ehrenamtlichen Funktionsträger*innen und zu den Delegierten aus: Die Möglichkeiten der ZMAV-Datenbank zur Erfassung der Angaben zum ehrenamtlichen Engagement werden in den Gliederungen in sehr unterschiedlichem Maße auch dafür genutzt. Zum einen zeigt sich, dass die unteren Gliederungen sehr viel häufiger von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen, sodass insbesondere für die Ortsvereine und (teilweise) auch für die Kreisverbände eine relativ gute Datenqualität festzustellen ist. Zum anderen liefern die Daten aber auch einige Hinweise, dass die Möglichkeiten in einzelnen Landes- und Bezirksverbänden insgesamt weitaus häufiger genutzt werden, während bei manchen Landes- und Bezirksverbänden bereits auf der Ebene der Kreisverbände kaum noch Daten vorliegen. Zudem scheint es auch so zu sein, dass in der ZMAV nur ein geringer Teil der Ehrenämter der höheren Gliederungsebenen abgebildet werden.

Diese Datenlage schmälert leider die Aussagekraft der für den Gleichstellungsbericht sehr wichtigen Ergebnisse. Die Auswertung der vorliegenden Daten zeigt nämlich, dass mit der Höhe des Amtes – bzw. der Gliederungsebene – auch eine deutliche Abnahme des Frauenanteils festzustellen ist.

Um verlässliche Ergebnisse zu erhalten, wurde daher der Versuch unternommen, eine Auszählung der Angaben zu den Frauen und Männern in ehrenamtlichen Positionen für die Gliederungsebenen der Kreisverbände sowie der Landes- und Bezirksverbände über deren Selbstpräsentationen im Internet zu ermitteln. Dieses Vorgehen stellte sich als sehr zeitaufwändig heraus, obwohl ein Großteil der Verbände eigene Internetseiten mit den betreffenden Angaben unterhält. Als problematisch erwies sich außerdem, dass auch hier nicht zu allen Verbänden Angaben vorlagen. Bei den Recherchen stellte sich zudem heraus, dass die vorhandenen Angaben teilweise nicht aktuell waren. Letztlich musste aus Ressourcengründen auf die aufwändige Internetrecherche verzichtet werden.

Leider ist es für die Daten der ZMAV zur Besetzung der Ehrenämter in der AWO daher noch nicht einmal möglich, eine grobe Schätzung darüber ab-

zugeben, für welche Anteile der Ortsvereine, Kreisverbände, Bezirks- und Landesverbände überhaupt Angaben vorliegen. Trotz der überaus großen Zahlen sind die Ergebnisse der Auswertung der ZMAV-Daten damit mit einer Unsicherheit belegt, die nicht eingeschätzt werden kann. Damit der Datenschatz der ZMAV zukünftig besser genutzt werden kann, empfehlen wir den übergeordneten Gliederungen der Bezirks- und Landesverbände zukünftig mit gutem Beispiel voranzugehen und die Möglichkeiten der ZMAV besser als bisher zu nutzen, um die ehrenamtlichen Funktionsträger*innen zu erfassen. Dann könnten die Bezirks- und Landesverbände dann auch die Kreisverbände und die Ortsvereine darauf drängen, die Möglichkeiten der ZMAV besser zu nutzen.

Neben der Analyse der ZMAV zu den Mitgliedern der AWO war auch eine Erhebung zu den ehrenamtlich Engagierten geplant, die Mitglieder der AWO sein können, aber nicht sein müssen. Dazu wurde von SowiTra ein Fragebogen entwickelt³, der im Rahmen des *AK Mitgliederverband und Engagementförderung* präsentiert und diskutiert wurde. In der Diskussion stellte sich heraus, dass die meisten Verbände letztlich keine (verlässlichen) Daten über die Zielgruppe führen oder erheben. Nur einzelne Verbände berichten überhaupt über diese Gruppe. In den meisten Fällen werden die Zahlenwerte dazu auf der Basis von Angaben einzelner Einrichtungen lediglich geschätzt. Die Ergebnisse können entsprechend stark differieren.⁴ Einer Befragung stellten sich damit zwei grundlegende Probleme entgegen: Erstens war nicht klar, wer an der Erhebung teilnehmen konnte/sollte (also die Ansprechpartner*innen in den Verbänden). Zweitens war die Zielgruppe der Erhebung überhaupt nicht definiert. Es wäre damit weder gewährleistet gewesen, dass sie im vorgesehenen Zeitrahmen abgeschlossen werden könnte, noch dass sie überhaupt zu verwertbaren Ergebnissen führen würde. Auf die Durchführung der Erhebung musste im Rahmen des ersten Gleichstellungsberichtes daher verzichtet werden.

Für zukünftige Gleichstellungsberichte empfehlen wir zudem nachdrücklich eine Erhebung zu den „Freiwilligen/Ehrenamtlichen“.

³ Der für die Mitgliedererhebung geplante Fragebogen befindet sich im Anhang und kann für zukünftige Erhebungen als Vorlage dienen.

⁴ Teilweise werden in den Einrichtungen darunter Personen gezählt, die mehrmals pro Woche aktiv sind, teilweise aber auch Personen, die höchstens einmal pro Halbjahr aktiv werden, z.B. weil sie einen Kuchen für das Sommerfest des Ortsvereins backen.

2. Gleichstellung in Zahlen: Die Mitarbeiter*innen

Durch die Befragung konnten Daten zu insgesamt 78.036 Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt – darunter 65.459 Frauen und 12.677 Männer – erhoben werden. Damit lagen Daten zu ca. 40 Prozent aller Arbeitnehmer*innen vor.

Die nachfolgenden Auswertungen wurden jedoch begrenzt auf die Arbeitnehmer*innen, die entweder direkt bei einem Bezirks- oder Landesverband beschäftigt sind, oder bei einer Tochtergesellschaft arbeiten, die einer der beiden Gliederungsebenen zugeordnet werden kann. Die Auswertung wird auf die Arbeitnehmer*innen dieser Ebenen fokussiert, weil nur diese Gliederungen direkt zur Teilnahme aufgerufen wurden.⁵ Die ausgewählten Personaldaten wurden von den teilnehmenden Gliederungen in aufbereiteter Weise dem externen Dienstleister (SowiTra) für die Analysen zur Verfügung gestellt.

Insgesamt konnten für die nachfolgenden Analysen Daten zu 40.429 Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt aus den Landes- und Bezirksverbänden genutzt werden – darunter 33.961 Frauen und 6.468 Männer.⁶

Für die Auswertung konnten Daten aus 25 Verbänden – 8 Landesverbänden und 17 Bezirksverbänden – genutzt werden:

1. Für 4 dieser Verbände lagen ausschließlich Angaben zu Arbeitnehmer*innen vor, die bei Tochtergesellschaften beschäftigt sind.
2. Für 9 Verbände konnten nur Angaben zu Arbeitnehmer*innen genutzt werden, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind.

3. Für 12 Verbände lagen sowohl Angaben zu den direkt beim Verband Beschäftigten vor als auch zu den Arbeitnehmer*innen aus ausgegliederten Tochtergesellschaften.

Mit den vorliegenden Daten werden die Arbeitnehmer*innen in den einzelnen Verbänden allerdings in höchst unterschiedlichem Maße repräsentiert: Gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen in den einzelnen Bezirks- und Landesverbänden⁷ wurde durch die Erhebung in den teilnehmenden Verbänden zwischen 1 Prozent und 74 Prozent der Arbeitnehmerschaft erfasst.⁸

Bei einigen der nachfolgend grafisch dargestellten Ergebnisse können die Fallzahlen – infolge fehlender Angaben – aber deutlich von der Gesamtzahl abweichen.⁹ Zudem wurde bei der Darstellung der prozentualen Verteilungen auf die Angabe der Nachkommastellen verzichtet, weil die präsentierten Ergebnisse infolge der nicht-zufallsgesteuerten Auswahl Verzerrungen aufweisen können.

Darüber hinaus wurden auch Analysen durchgeführt, für die alle eingegangenen Daten herangezogen wurden. Neben den Arbeitnehmer*innen aus den Bezirks- und Landesverbänden wurden dazu auch die Daten für Arbeitnehmer*innen aus den Kreisverbänden – und den dort angegliederten Tochtergesellschaften – genutzt. Die Ergebnisse dieser Analysen wurden in tabellarischer Form in den Anhang zu diesem Bericht aufgenommen. In der nachfolgenden Darstellung der deskriptiven Analysen wird immer dann auf die Ergebnisse der Gesamtgruppe eingegangen, wenn sich deutliche Abweichungen gegenüber den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände zeigen.

⁵ Die Kreisverbände konnten nur durch übergeordnete Gliederungen zur Teilnahme aufgerufen werden. Die Teilnahme der Kreisverbände fiel für die einzelnen Landes- bzw. Bezirksverbände extrem unterschiedlich aus: Nur in 15 Bezirks- und Landesverbänden haben überhaupt Kreisverbände an der Erhebung teilgenommen, dann aber bis zu 10 Kreisverbände. Diese Unterschiede legen den Schluss nahe, dass die Weiterversendung der Fragebögen und der Aufruf zur Teilnahme stark von den jeweiligen Verbänden abhängen.

⁶ Die Ergebnisse zu allen Arbeitnehmer*innen wurden an ausgewählten Stellen als zusätzliche Information in den Bericht aufgenommen. Die Ergebnisse der prozentualen Verteilungen sind in tabellarischer Form im Anhang abgebildet (vgl. Tab. A2).

⁷ Für die Bestimmung der Teilnahmequote wurden die Angaben zu den Beschäftigtenzahlen aus dem Jahresmitgliederbericht 2014 zugrunde gelegt. Allerdings umfassen diese Angaben auch alle Beschäftigten, die in den unteren Gliederungsebenen (hier: Kreisverbände und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) beschäftigt sind.

⁸ Die höheren Quoten werden fast nur für Verbände erreicht, für die auch Angaben zu den Arbeitnehmer*innen aus Tochtergesellschaften vorliegen. Die teilweise sehr niedrigen Quoten sind wahrscheinlich der Organisationsstruktur der betreffenden Verbände geschuldet, wenn z.B. der Großteil der Arbeitnehmer*innen in den Kreisverbänden und der angesiedelten Tochtergesellschaften beschäftigt ist.

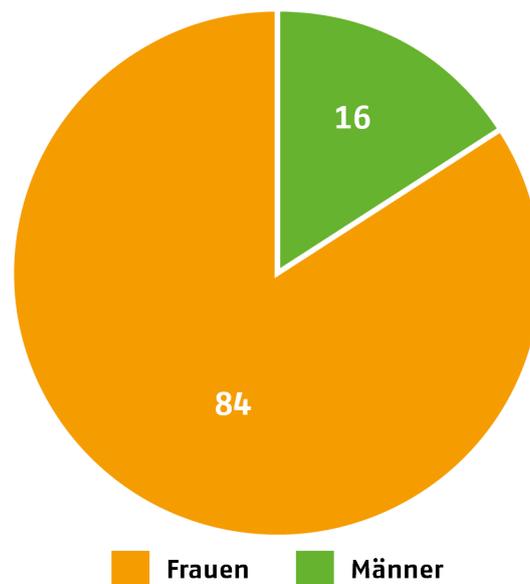
⁹ Je nach Frage liegt der Anteil fehlender Angaben zwischen (fast) Null und mehr als 20 Prozent.

2.1 Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsdauer

Unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände der AWO (inklusive der auf dieser Ebene angegliederten Tochtergesellschaften) stellen Männer etwa ein Sechstel (16 %) aller Beschäftigten. Damit stellen Frauen unter den Arbeitnehmer*innen mit 84 Prozent die übergroße Mehrheit.

Eine fast identische Verteilung nach den Geschlechtergruppen ergibt sich, wenn man die Daten aller Arbeitnehmer*innen (aus allen Gliederungen) zugrunde legt, denn auch dann beträgt der Anteil der Männer 16 Prozent und der Anteil der Frauen dementsprechend 84 Prozent (vgl. Tab. A2 im Anhang).

Abb. 2.01: Frauen- und Männeranteile an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

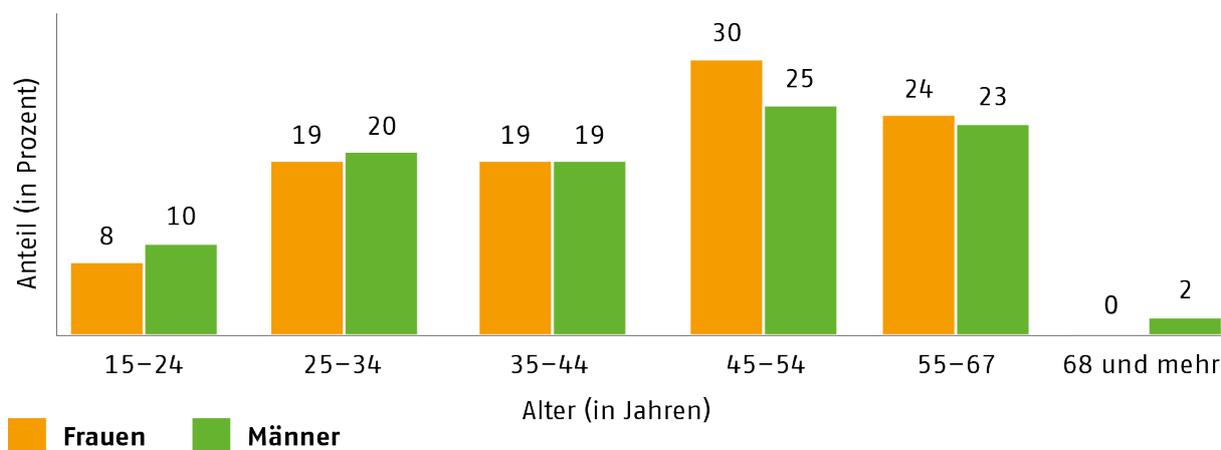
Bei der Altersverteilung finden sich nur geringe Unterschiede zwischen den Frauen und Männern (vgl. Abb. 2.02)¹⁰. Im direkten Vergleich beider Geschlechtergruppen fällt der etwas höhere Anteil der Frauen in der mittleren Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen auf (30 % gegenüber 25 % bei den Männern). Dafür haben die Männer in den jüngeren Altersgruppen – 15 bis 24 Jahre bzw. 25 bis 34 Jahre – jeweils etwas höhere Anteile als die Frauen.

Für Frauen wie Männer gilt, dass jeweils weniger als ein Drittel der Beschäftigten jünger als 35 Jahre ist. Demgegenüber ist etwa die Hälfte der Arbeitnehmer*innen 45 Jahre oder älter. Jeweils fast ein Viertel der Frauen und der Männer ist zwischen 55 und 67 Jahre alt. Damit wird die AWO innerhalb der nächsten 10 Jahre annähernd

ein Viertel der Belegschaft durch die altersbedingte Verrentung verlieren. Zwar ist diese Altersstruktur organisationspolitisch bedeutsam, im Vergleich zu anderen Branchen, bspw. zum öffentlichen Dienst, jedoch nicht ungewöhnlich. Wichtig ist nur, rechtzeitig darauf zu reagieren. Unter Gleichstellungsgesichtspunkten stellt dieser „Generationenwechsel“ sogar eine große Chance dar, ermöglicht er doch, nicht nur gezielt weiblichen Nachwuchs zu akquirieren, sondern auch weibliche Führungskräfte bereits jetzt gezielt zu fördern und sie auf die Übernahme der zukünftigen Leitungsaufgaben vorzubereiten.

¹⁰ In dieser Abbildung werden alle weiblichen Beschäftigten – bzw. alle männlichen Beschäftigten – jeweils in sechs Altersgruppen unterteilt. Die einzelnen Säulen geben den prozentualen Anteil der jeweiligen Altersgruppe an allen Frauen (bzw. Männern) an. Alle Säulenangaben für Frauen (bzw. Männer) summieren sich jeweils auf 100 Prozent.

Abb. 2.02: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach Alter (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Legt man den Analysen alle Arbeitnehmer*innen der AWO zugrunde, für die Daten vorliegen, so fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen noch etwas geringer aus. An der Verteilung über die Altersgruppen ändert sich aber nur wenig. Die Anteile für die jüngste Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen sind mit 7 Prozent bei den Frauen und 8 Prozent bei den Männern aber noch niedriger als bei den Arbeitnehmer*innen aus den Bezirks- und Landesverbänden (vgl. Tab. A2 im Anhang).

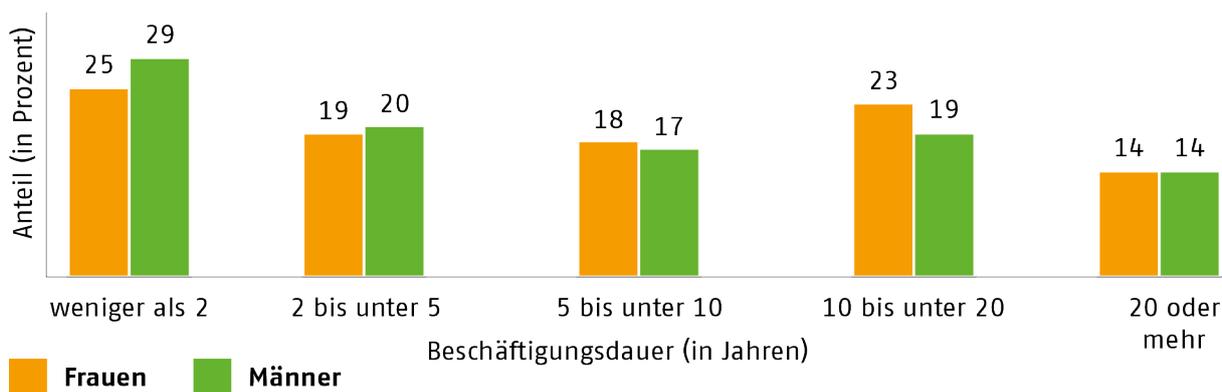
Auch bei der Beschäftigungsdauer ergeben sich eher geringe geschlechterspezifische Unterschiede (vgl. Abb. 2.03): Männer sind häufiger als Frauen erst innerhalb der letzten beiden Jahren bei der AWO beschäftigt (29 % gegenüber 25 %), wäh-

rend Frauen etwas häufiger als Männer bereits zwischen 10 und 20 Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt arbeiten (23 % gegenüber 19 %).

Für beide Geschlechtergruppen gilt aber, dass jeweils ein hoher Anteil der Arbeitnehmer*innen erst seit wenigen Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt ist: Die Hälfte der Männer (49 %) und annähernd die Hälfte der Frauen (44 %) ist erst 2010 oder in den Jahren danach zur Arbeiterwohlfahrt gekommen.

Etwas größer fallen die geschlechterspezifischen Unterschiede nach Beschäftigungsdauer aus, wenn man wieder alle Arbeitnehmer*innen zugrunde legt, für die Daten vorliegen: Der Männeranteil unter den Neueinstellungen liegt dann mit

Abb. 2.03: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach Beschäftigungsdauer (2015), in Prozent



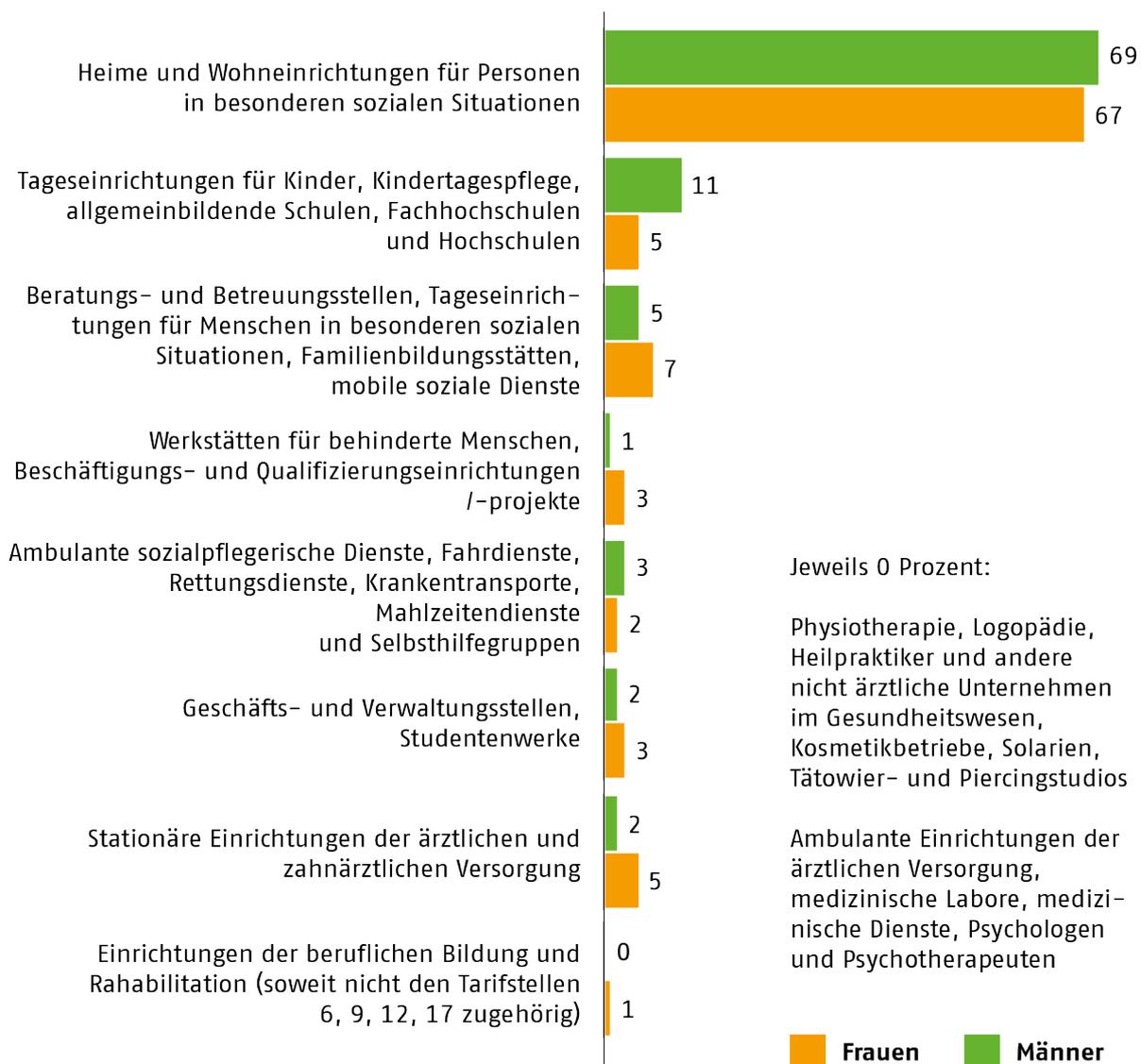
Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

34 Prozent noch deutlich höher als unter den Frauen (27 Prozent), während die Frauenanteile in allen anderen Altersgruppen jeweils um 2 bis 3 Prozentpunkte höher liegen als die der Männer. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die Beschäftigten in den Kreisverbänden (und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) noch stärkere geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung nach Beschäftigungsdauer aufweisen (vgl. Tab. A2 im Anhang).

Die Verteilung der Frauen und Männer auf verschiedene Beschäftigungsbereiche konnte bei der Erhebung zu den Arbeitnehmer*innen im Hauptamt leider nicht über eine eigene Frage er-

hoben werden, weil in den Personaldaten keine verwertbaren Angaben zu den Beschäftigungsbereichen vorliegen. Als Alternative wurde hierzu auf die Angaben zu den Gefahrenklassen der Arbeitnehmer*innen zurückgegriffen, die jährlich der Berufsgenossenschaft gemeldet werden (vgl. Abb. 2.04). Leider konnten auf diesem Wege nur Angaben für 28.149 Arbeitnehmer*innen aus den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) bezogen werden. Dies entspricht etwa 70 Prozent der Untersuchungsgruppe. Damit liefern die Zahlen einen groben Überblick, bilden die Verteilung der Arbeitsfelder der AWO jedoch nicht vollumfänglich ab.

Abb. 2.04: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt (inkl. Tochtergesellschaften) nach Gefahrenklassen (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Bei der Verteilung auf die Beschäftigungsbereiche¹¹ weisen die bei der Arbeiterwohlfahrt arbeitenden Frauen und Männer große Ähnlichkeiten aber auch einige Unterschiede auf:

- Mit etwa zwei Dritteln ist die Mehrheit der erfassten Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in *Heimen und Wohneinrichtungen für Personen in besonderen sozialen Situationen* tätig. In diesen Einrichtungen arbeiten Frauen (69 %) wie Männer (67 %) in vergleichbarem Umfang.
- Auch in *Tageseinrichtungen für Kinder, Schulen oder Hochschulen* arbeiten viele Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt. Dieser Beschäftigungsbereich ist für Frauen aber weitaus wichtiger, denn hier arbeitet mehr als jede zehnte Frau (11 %), aber nicht einmal jeder zwanzigste Mann (5 %).
- Umgekehrt verhält es sich bei *Beratungs- und Betreuungsstellen, Tageseinrichtungen und Familienbildungsstätten und mobilen sozialen Diensten*. Diese Bereiche sind für die Männer (7 %) etwas wichtiger als für Frauen (5 %).
- Deutlich weniger Arbeitnehmer*innen arbeiten hingegen im Bereich der *ambulanten sozialpflegerischen Dienste, Rettungsdienste- und Krankentransporte, der Mahlzeitendienste und Selbsthilfegruppen*. Diese Bereiche haben für die Beschäftigung der Frauen (3 %) wie Männer (2 %) eine ähnliche Bedeutung.
- Einen im Vergleich zu den Frauen jeweils etwa doppelt so hohen Anteil weisen die Männer bei den *stationären Einrichtungen der zahn-/ärztlichen Versorgung* (5 % gegenüber 2 %) und im Bereich der Geschäfts- und Verwaltungsstellen sowie der Studentenerwerke auf (3 % gegenüber 2 %).

- Der mit Abstand größte geschlechtsspezifische Unterschied findet sich aber im Bereich der *Werkstätten für Behinderte Menschen und Qualifizierungseinrichtungen*, denn in diesen Beschäftigungsbereichen liegt der Anteil der beschäftigten Männer (3 %) fast fünfmal so hoch wie der der Frauen (1 %).
- Alle anderen Beschäftigungsbereiche, die in den Gefahrentabellen der Berufsgenossenschaften erfasst werden, spielen für die Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt keine Rolle.

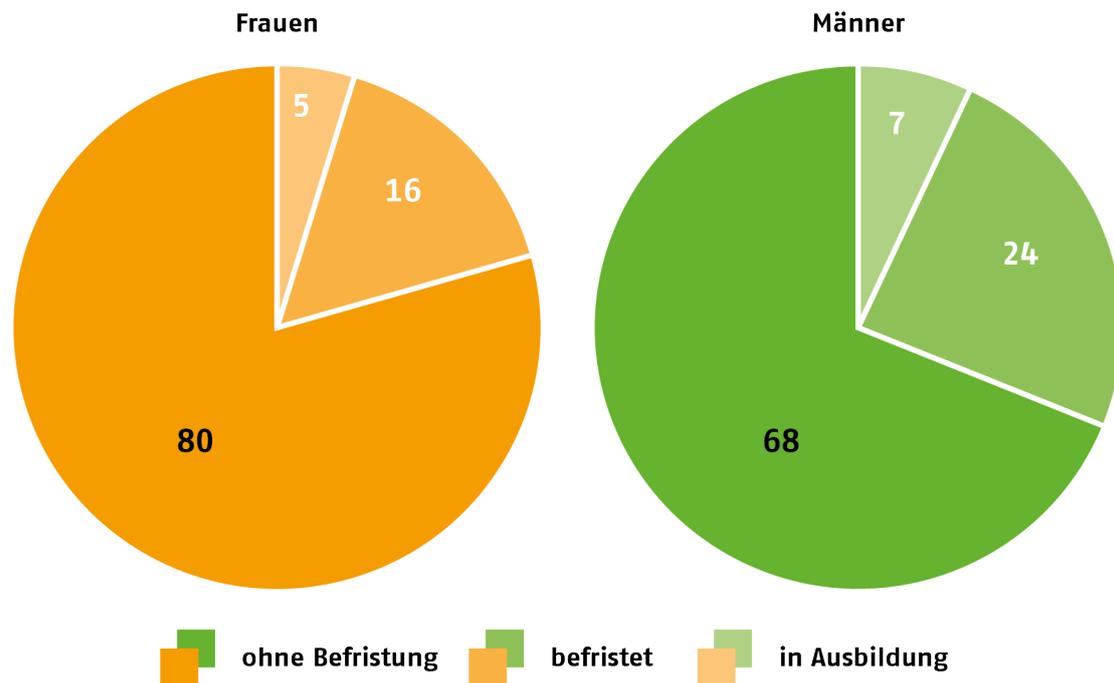
Die bei den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt beschäftigten Männer weisen einen deutlich höheren Anteil an Befristung auf als die Frauen (vgl. Abb. 2.05). Jeder vierte Mann hat einen befristeten Arbeitsvertrag bei der Arbeiterwohlfahrt (24 %) und etwa jede sechste Frau (16 %) ist bei der AWO befristet beschäftigt.

Noch größer fällt der geschlechtsspezifische Abstand bei dem Befristungsanteil aus, wenn man die Beschäftigten hinzunimmt, die sich noch in einer Ausbildung befinden, und damit per definitionem in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen: Fast jeder dritte Mann (31 %) unter den Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt, aber nur jede fünfte Frau (21 %) hat dann einen befristeten Arbeitsvertrag. Zu einem Teil dürfte der deutliche Unterschied auch auf die hohen Zahlen bei der Neueinstellung von Männern in den letzten Jahren zurückzuführen sein (s.o.).

Die Befristungsquote fällt etwas niedriger aus, wenn man alle Arbeitnehmer*innen zugrunde legt, für die Daten vorliegen. An den großen Unterschieden zwischen beiden Geschlechtergruppen ändert dies aber nur wenig: Jeder fünfte Mann (21 %), aber nur jede siebte Frau (15 %) hat dann einen befristeten Arbeitsvertrag. Nimmt man die Auszubildenden dazu, so zählt jeder vierte Mann (25 %) und jede sechste Frau (18 %) unter den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt zu den befristet Beschäftigten.

¹¹ Hier ist zu beachten, dass die Prozentangaben jeweils angeben, welcher Anteil an allen weiblichen (bzw. männlichen) Beschäftigten in dieser Gefahrenklasse „beschäftigt“ ist. Die Prozentangaben geben also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an allen Beschäftigten in den Gefahrenklassen wieder.

Abb. 2.05: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach Befristung (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Das Ergebnis deutet darauf hin, dass die Arbeitnehmer*innen auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände (inklusive Tochtergesellschaften) häufiger von Befristung betroffen sind als die Beschäftigten der anderen Gliederungen (inklusive Tochtergesellschaften).

Im Vergleich zu allen Arbeitnehmer*innen in Deutschland weisen die Arbeitnehmer*innen ei-

nen sehr hohen Grad der Befristung auf. Von allen abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland liegt der Anteil der befristeten Frauen bei 8,2 Prozent und der Anteil der befristeten Männer bei 7,4 Prozent.¹² Damit fallen die Befristungsanteile unter den Frauen und Männer in der AWO doppelt bzw. dreimal so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt.¹³

¹² Vgl. Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Horvath, Sandra (2016): Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991-2015. In: WSI-GenderDatenPortal (<https://www.boeckler.de/53500.htm>; 08.05.2017).

¹³ Der Anteil der Befristungen fällt in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich aus. Die meisten Befristungen verzeichnet der Bereich Erziehung und Unterricht mit 12,7 Prozent, gefolgt vom Gastgewerbe, wo jede zehnte Stelle befristet ist und vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 8,8 Prozent befristeter Beschäftigung (Quelle: <http://www.zeit.de/news/2017-04/21/arbeitsmarkt-28-millionen-beschaeftigte-haben-befristeten-job-21074603>; 23.05.2017).

2.2 Verteilung nach Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen

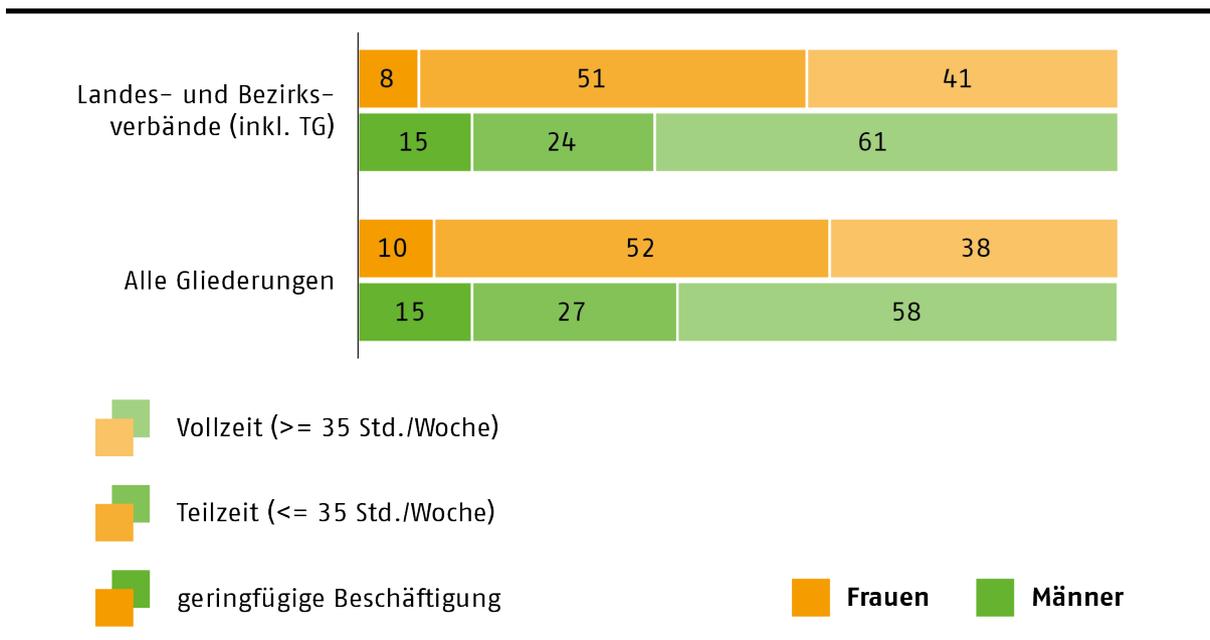
Die bei den Landes- und Bezirksverbänden (oder den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) beschäftigten Frauen und Männer weisen eine äußerst unterschiedliche Verteilung nach dem Umfang ihrer Beschäftigung auf (vgl. Abb. 2.06):

- Eine Vollzeitstelle haben 61 Prozent der Männer aber nur 41 Prozent der Frauen inne.
- Dafür haben Frauen eine doppelt so hohe Teilzeitquote wie Männer: Jede zweite Frau (51 %) und jeder vierte Mann (24 %) ist bei der Arbeiterwohlfahrt in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigt.
- Bei der geringfügigen Beschäftigung weisen Männern einen fast doppelt so hohen Anteil

wie Frauen aus: Immerhin jeder siebte männliche Beschäftigte (15 %), aber nur jede zwölfte weibliche Beschäftigte (8 %) der Arbeiterwohlfahrt steht in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Legt man den Analysen die Angaben der Arbeitnehmer*innen aus allen Gliederungen zugrunde, für die in der Erhebung Daten erfasst wurden, so ändert dies kaum etwas an den prozentualen Werten, und nichts an den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Verteilung nach Beschäftigungsumfang (siehe die beiden rechten Säulen in der Abbildung).

Abb. 2.06: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt nach Umfang der Beschäftigung (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt¹⁴ weisen die bei der AWO beschäftigten Frauen damit einen sehr viel niedrigeren Anteil an geringfügig Beschäftigten (10 gegenüber 17 Prozent), und einen etwas geringeren Anteil an Vollzeitbeschäftigten (38 gegenüber 44 Prozent) auf. Dafür sind die Frauen in der AWO sehr viel häufiger teil-

zeitbeschäftigt (52 Prozent) als der Durchschnitt aller abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland (38 Prozent).

Für die Männer, die bei der AWO beschäftigt sind, fallen die Unterschiede im Vergleich zum Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten noch weit-

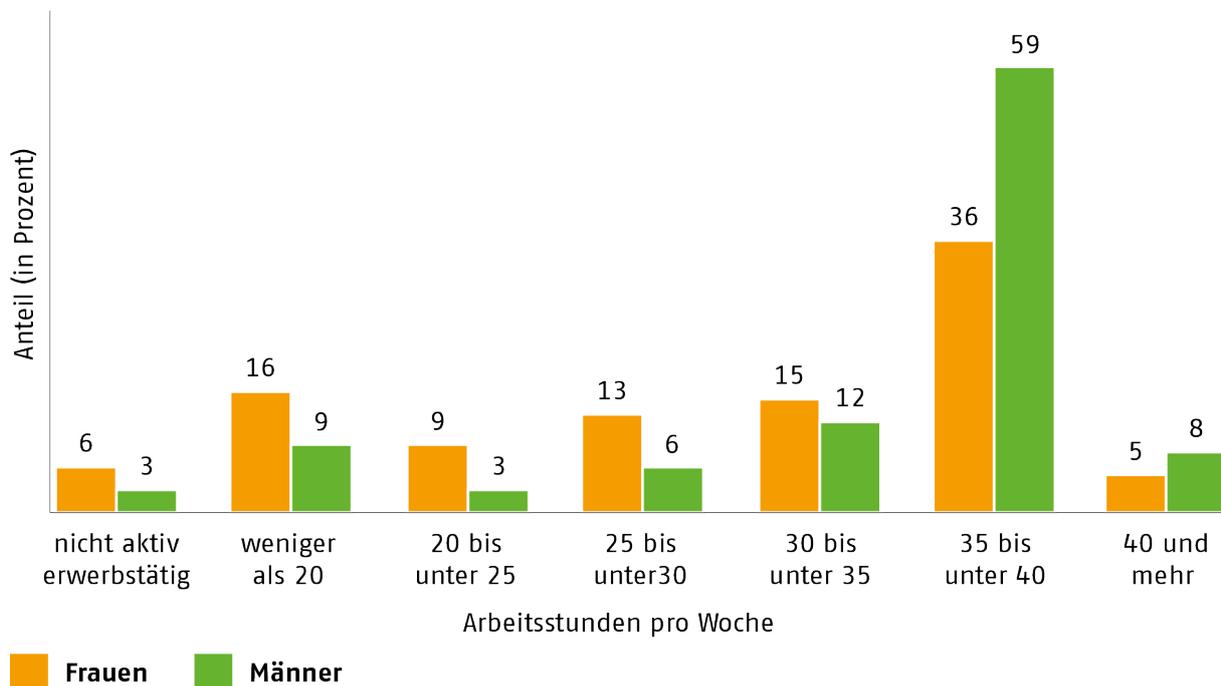
¹⁴ Bei dem Vergleich ist zu beachten, dass die Angaben für den Bundesdurchschnitt alle Branchen umfassen. Mindestens ein Teil der feststellbaren Unterschiede ist damit auf branchenspezifische Unterschiede der Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

aus größer aus: Die Arbeitnehmer der AWO haben seltener eine Vollzeitstelle als im Bundesdurchschnitt (58 gegenüber 82 Prozent). Dafür arbeiten sie deutlich häufiger in Teilzeit (27 gegenüber 9 Prozent) und auch die geringfügige Beschäftigung ist ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt (18 gegenüber 10 Prozent).¹⁵

Entsprechend ihrem höheren Anteil an Vollzeitbeschäftigten arbeitet der Großteil der Männer auch im Umfang einer Vollzeitstelle: Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (67 %) arbeiten mindestens 35 Stunden pro Woche oder länger (vgl. Abb. 2.07). Solche Arbeitszeiten weisen nur vier von zehn Frauen (41 Prozent) auf. Im Bereich der vollzeithen Teilzeit – mit 30 bis unter 35 Wochenstunden –

ist immerhin noch jede sechste Frau (15 %) und jeder achte Mann (12 %) beschäftigt. Im Umfang einer ‚normalen‘ Teilzeit mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 20 bis unter 30 Stunden arbeitet nur jeder zehnte Mann (9 %) aber jede fünfte Frau (19 %) bei der Arbeiterwohlfahrt. Im Bereich der ‚niedrigen‘ Teilzeit von weniger als 20 Wochenstunden arbeiten Frauen ebenfalls häufiger als Männer (16 % gegenüber 9 %). Auch unter den nicht aktiv Erwerbstätigen fällt der Frauenanteil höher aus als der Männeranteil: 6 Prozent der Frauen aber nur 3 Prozent der Männer arbeiten aufgrund von Elternzeit, längerem krankheitsbedingtem Ausfall oder aus sonstigen Gründen zum Zeitpunkt der Befragung – vorübergehend oder längerfristig – nicht

Abb. 2.07: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach wöchentlichen Arbeitszeiten (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

¹⁵ Vgl. Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2016): Arbeitszeitformen – Vollzeit, Teilzeit, Minijob – 2001 bis 2015. In: WSI-GeneraldatenPortal <https://www.boeckler.de/51990.htm>; 29.05.2017). Die Angaben für den Bundesdurchschnitt beziehen sich auf den 30.09.2017, während sich die Angaben für die Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt auf den 31.12.2015 beziehen. Zudem ist bei diesem Vergleich zu beachten, dass die Analysen für den Bundesdurchschnitt nur die Haupttätigkeit berücksichtigen. Demgegenüber kann bei den Beschäftigten der AWO nicht ausgeschlossen werden, dass es sich um eine Nebentätigkeit handelt.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Wochenarbeitszeiten fallen kaum anders aus, wenn man die Gesamtheit aller erfassten Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt zu Grunde legt (vgl. Tabelle A2 im Anhang).

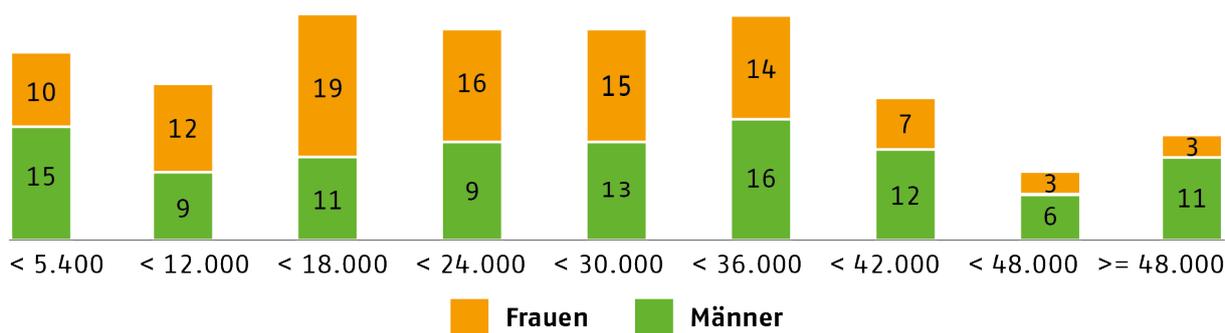
Die Verteilung der Frauen und Männer nach Einkommensgruppen¹⁶ spiegelt die ungleiche Verteilung beider Geschlechter nach Erwerbsumfang wider (vgl. Abb. 2.08). Entsprechend ihrem höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten und an Beschäftigten mit Vollzeitstelle, erzielen Männer zu einem höheren Anteil als Frauen ein geringes, aber auch weitaus häufiger als diese ein höheres Einkommen: Ein Jahreseinkommen von weniger als 5.400 Euro erzielte im Jahr 2015 fast jeder sechste Mann (15 %) und jede zehnte Frau (10 %) bei der Arbeiterwohlfahrt. Und ein überdurchschnittliches Einkommen von 36.000 Euro oder mehr erhielt fast jeder dritte Mann (29 %), aber nur jede siebte Frau (13 %).

auch bei den höheren Jahreseinkommen ab 48.000 Euro (11 %).

Führt man den Vergleich der Einkommen auf der Basis der Gesamtheit aller erfassten Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt durch, so fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in fast allen Einkommensklassen etwas geringer aus. Dennoch sind auch hier die beschriebenen Muster für die Einkommen der Frauen und Männer noch deutlich zu erkennen (vgl. Tabelle A2 im Anhang).

Für die Beantwortung der Frage nach der Gleichstellung beider Geschlechtergruppen kommt dem Anteil der Frauen und Männer an den Führungspositionen eine besondere Bedeutung zu. Als Vergleichsmaßstab wird hier der Frauen- und Männeranteil an allen Arbeitnehmer*innen herangezogen (vgl. Abb. 2.09): Frauen stellen 84 Prozent und Männer 16 Prozent aller Arbeitnehmer*innen in der AWO. Bei den Leitungen ei-

Abb. 2.08: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach Einkommen (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

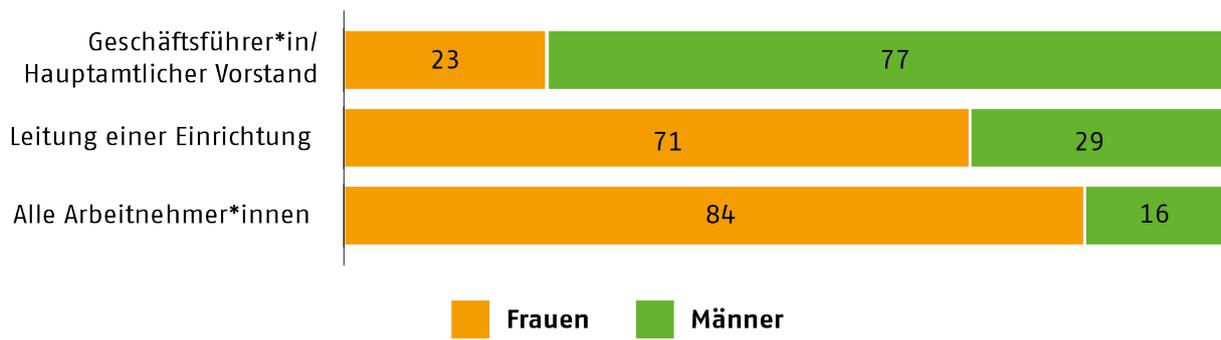
Die unterschiedlichen Verteilungen beider Geschlechter auf die Einkommensklassen zeigt sich in der Abbildung auch in der unterschiedlichen Lage der Peaks: Für die Frauen findet man den mit Abstand höchsten Anteil (mit 19 %) für die Einkommen zwischen 12.000 und 18.000 Euro. Demgegenüber weist die Verteilung der Männer mehrere Peaks mit hohen prozentualen Anteilen auf: Sowohl am unteren Ende der Einkommensskala bei den Einkommen unter 5.400 Euro (15 %), als auch bei den Einkommen zwischen 30.000 und 36.000 Euro (16 %), und schließlich

ner Einrichtung¹⁷ liegt der Frauenanteil bei ‚nur‘ 71 Prozent und damit deutlich niedriger als in der Belegschaft, sodass Frauen hier bereits deutlich unterrepräsentiert sind. Weitaus größer fällt die Unterrepräsentanz der Frauen aber auf der Ebene der Geschäftsführer*innen und der hauptamtlichen Vorstände aus, denn unter ihnen stellen Frauen mit 23 Prozent nicht einmal ein Viertel. Männer sind hier aber extrem überrepräsentiert, denn sie nehmen mit 77 Prozent die große Mehrheit dieser Positionen ein, obwohl sie nur 16 Prozent aller Arbeitnehmer*innen stellen.

¹⁶ Zu beachten ist hierbei, dass bei den hier verglichenen Jahreseinkommen keine Sonderzahlungen oder andere Zulagen berücksichtigt wurden.

¹⁷ Wie bereits dargelegt, können die geleiteten Einrichtungen bei der Größe, d.h. bei der Anzahl der Beschäftigten, stark differieren (s. o.).

Abb. 2.09: Frauen- und Männeranteile an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (LV/BV inkl. TG) und Leitungsfunktionen (2015), in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Führt man diese Analysen auf der Basis aller Arbeitnehmer*innen, für die Daten vorliegen durch, so fallen die Frauenanteile bei der Leitung einer Einrichtung mit 76 Prozent und bei den Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vor-

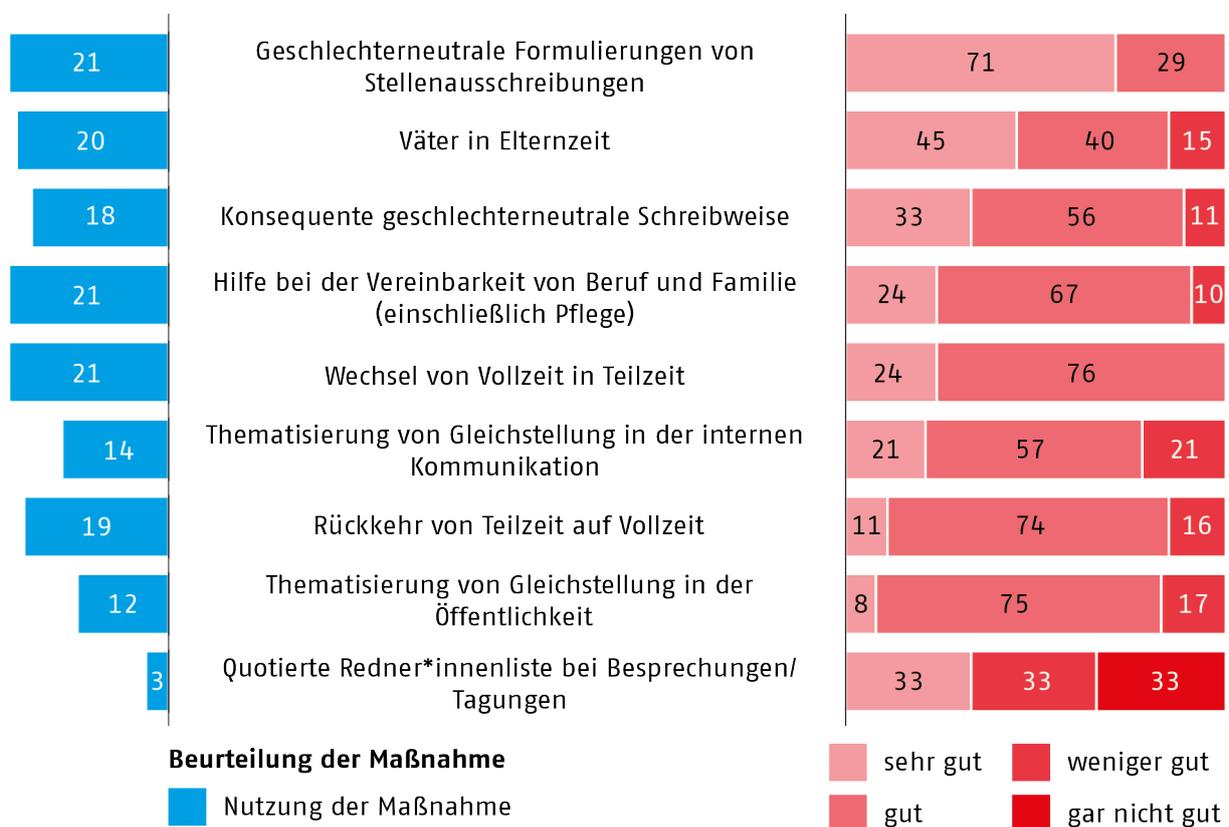
ständen mit 31 Prozent etwas höher aus. Die Unterrepräsentanz der Frauen ist damit für die höheren Positionen zwar etwas geringer, fällt aber immer noch sehr hoch aus (vgl. Tabelle A2 im Anhang).

2.3 Freistellungs- und gleichstellungspolitische Maßnahmen

Im Fragebogen wurde auch die Nutzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen erhoben, sowie die Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnah-

men. Für insgesamt 21 Bezirks- und Landesverbänden liegen verwertbare Angaben zu diesen Fragen vor.

Abb. 2.10: Nutzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Beurteilung deren Wirksamkeit in 21 LV/BV der Arbeiterwohlfahrt (2015), in absoluten Zahlen und in Prozent



Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Wie Abbildung 2.10 leicht erkennen lässt, wird die Mehrzahl der abgefragten gleichstellungspolitischen Maßnahmen von allen Verbänden oder zumindest von der großen Mehrheit genutzt. Eine geringe Verbreitung weisen nur wenige Maßnahmen auf: Rund zwei Drittel der Verbände thematisieren Gleichstellung in der internen Kommunikation oder in der Öffentlichkeitsarbeit. Doch lediglich in drei Verbänden – und damit sehr selten – werden quotierte Redner*innenlisten bei Besprechungen und Tagungen genutzt.

Deutlich unterschiedlicher fällt die Beurteilung der genutzten Maßnahmen¹⁸ aus: Zunächst fällt auf, dass die Maßnahmen in der überwiegenden Mehrheit als „sehr gut“ oder „gut“ beurteilt werden, während negative Urteile („weniger gut“ oder „gar nicht gut“) eher selten ausgesprochen werden. Daher können die Maßnahmen am besten anhand des Anteils der Beurteilung mit „sehr gut“ in eine Rangfolge gebracht werden:

- Am besten schneidet die Nutzung von geschlechterneutralen Formulierungen von Stellenausschreibungen ab, denn diese wird ausnahmslos positiv beurteilt und von fast drei Vierteln (71 %) als „sehr gut“ bewertet.
- Auch die Nutzung von Elterngeldmonaten durch Väter wird von der Mehrheit positiv beurteilt, und von fast jedem zweiten Verband für „sehr gut“ befunden (45 %).
- Ein Drittel der Verbände bewertet auch eine konsequente geschlechterneutrale Schreibweise als „sehr gut“ (33 %).
- Drei weitere Maßnahmen werden noch von einem Fünftel bis zu einem Viertel der Verbände als „sehr gut“ bewertet: „Hilfe bei

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, der „Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit“ und die „Thematisierung von Gleichstellung in der internen Kommunikation“.

- Der „Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit“ wird hingegen weitaus seltener als „sehr gut“ gewertet (11 %), und scheint auch bei jedem sechsten Verband (16 %) weniger gut zu funktionieren. Die insgesamt überwiegend positive Wertung dieser Maßnahme überrascht, denn aus der Forschung ist belegt, dass solche Wechsel von den Arbeitnehmer*innen oftmals gewünscht, aber viel seltener auch ermöglicht werden. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die Maßnahme auch von den Arbeitnehmer*innen der AWO deutlich kritischer bewertet worden wäre.
- Auch die Thematisierung von Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit wird nur von einer Minderheit der Verbände als „sehr gut“ bewertet (8 %).
- Die quotierte Redner*innenliste schließlich ist nicht nur die Maßnahme, die am seltensten genutzt wird, sondern sie wird auch am häufigsten kritisch gesehen: Zwei Drittel bewerten sie als „weniger gut“ oder „gar nicht gut“.

Für die Frage nach der Nutzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und ihrer Beurteilung liegen für einen größeren Teil der teilnehmenden Kreisverbände leider keine verwertbaren Angaben vor, sodass hier auch kein sinnvoller Vergleich möglich ist. Gegen eine Vermengung der Angaben aus unterschiedlichen Gliederungen würden aber auch gewichtige inhaltliche Gründe sprechen.

¹⁸ Im Fragebogen wurde nicht vorgegeben, wer die Maßnahmen beurteilen soll. Allerdings wurde den Verbänden als Empfehlung mitgegeben, dass es Personen sein sollten, die diese Fragen auch einschätzen können. Zudem konnte für die einzelnen Maßnahmen auch angegeben werden, dass sie dem/der Ausfüllenden nicht bekannt ist oder nicht beurteilt werden kann. Die Ergebnisse sind also eher als erste Einschätzung zu werten, weil die vorgegeben Antwortkategorien eher grob sind (4 Kategorien von „sehr gut“ bis „gar nicht gut“), und weil die Einschätzung durch die beurteilende Person subjektiv eingefärbt sein können.

2.4 Zwischenfazit

Insgesamt weisen die Arbeitnehmer*innen der AWO einen hohen Frauenanteil von 84 Prozent auf, damit stellen die Männer nur ein Sechstel der Arbeitnehmerschaft. In der Verteilung nach Alter und Beschäftigungsdauer sind nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen. Allerdings sind Männer etwas häufiger als Frauen erst in den beiden Jahren vor der Erhebung zur AWO gekommen. Dies könnte (zumindest teilweise) erklären, warum die Männer einen höheren Anteil an Befristung aufweisen. Eher geringe Unterschiede ergeben sich, wenn man die Frauen und Männern danach vergleicht, in welchen Bereichen sie arbeiten. In der AWO arbeiten mehr als zwei Drittel der Frauen und der Männer in Heimen und Wohneinrichtungen für Personen in besonderen Situationen. Frauen sind zudem etwas häufiger als Männer in schulischen und universitären Einrichtungen beschäftigt. Dafür arbeiten die Männer häufiger als Frauen in Beratungs- und Betreuungsstellen, in stationären Einrichtungen der zahn-/ärztlichen Versorgung, in Geschäfts- und Verwaltungsstellen und in Werkstätten für behinderte Menschen.

Die Mehrheit der Männer in der AWO ist vollzeitbeschäftigt, aber – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – weisen die Männer der AWO einen höheren Anteil an Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung auf.¹⁹

Von den Frauen bei der AWO arbeitet jede zweite in Teilzeit. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist dies eine relativ hohe Teilzeitquote. Allerdings gehen die Frauen bei der AWO anteilig sehr viel seltener einer geringfügigen Beschäftigung nach als im Bundesdurchschnitt.²⁰

Der höhere Anteil der Männer in Vollzeit und in geringfügiger Beschäftigung – und der Frauen in Vollzeit – spiegelt sich auch in den Verteilungen nach Wochenarbeitszeiten und nach Einkommensgruppen wider: Männer haben häufiger lange Arbeitszeiten oder arbeiten nur kurz und sie erzielen dementsprechend etwas häufiger niedrigere, aber auch sehr viel häufiger höhere Einkommen als die Frauen.

Eine starke Unterrepräsentanz der Frauen ist vor allem auf der Ebene der Geschäftsführer und der hauptamtlichen Vorsitzenden festzustellen. Bei der Leitung von Einrichtungen ist die Unterrepräsentanz nicht so stark ausgeprägt.²¹

¹⁹ Dabei ist unklar, wie viele der geringfügig beschäftigten Männer bei der AWO nur eine Nebentätigkeit ausüben.

²⁰ Und dies obwohl in den Daten der AWO auch Frauen mit einer Nebentätigkeit unter den geringfügig Beschäftigten erfasst sein können.

²¹ Allerdings ist nicht auszuschließen, dass sich die von Frauen und Männern geleiteten Einrichtungen im Hinblick auf die Betriebsgröße stark unterscheiden.

3 Gleichstellung in Zahlen: Die Mitglieder

Für die Analysen zu den Mitgliedern der Arbeiterwohlfahrt konnten die Daten der Zentralen Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) genutzt werden. Die ZMAV bietet einerseits grundlegende Angaben zu den Mitgliedern, z.B. Geschlecht, Geburtsjahr und Dauer der Mitgliedschaft. Zudem liegen in der ZMAV auch Daten zum ehrenamtlichen Engagement von Mitgliedern vor, denn hier können für die verschiedenen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt auch Angaben zu den ehrenamtlichen Funktionen und Delegierten hinterlegt werden. Diese Möglichkeiten werden auch in großem Umfang genutzt, allerdings in sehr un-

terschiedlichem Maße zwischen den Landes- und Bezirksverbänden.

Für die Analysen entwickelte SowiTra auf Basis der verfügbaren Daten einige Vorlagen für die deskriptiven Analysen. Die Durchführung der Datenabfragen erfolgte dann durch den externen Halter der Daten. Vor den Analysen wurde im Juni 2016 über die ZMAV eine Aktualisierungsabfrage zu den Funktionsträger*innen eingestellt und an die ZMAV-Verantwortlichen in den Gliederungen versandt. Laut Aussage der Datenhalter wurden dadurch etwa 10 Prozent der Daten aktualisiert.²²

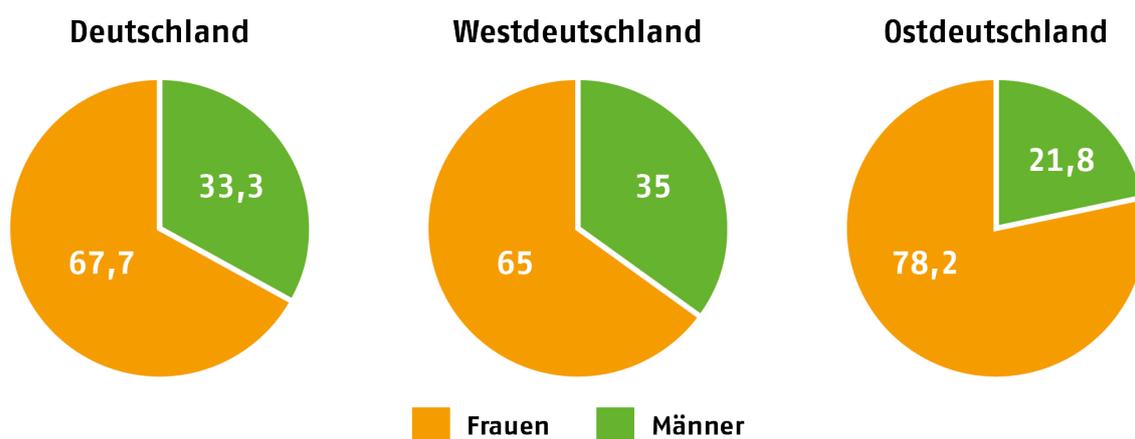
3.1 Verteilung nach Geschlecht, Alter und Dauer der Mitgliedschaft

Unter allen Mitgliedern der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland (vgl. Abb. 3.01) stellen Männer ein Drittel (33,3 %) und Frauen zwei Drittel (66,7 %). Die Verteilung zwischen den Geschlechtern variiert dabei stark nach Region: In Westdeutschland liegt der Männeranteil mit 35 Prozent leicht über dem Bundesdurchschnitt, während er in Ostdeutschland mit nur 21,8 Prozent deutlich niedriger ist. Dementsprechend ist der Frauenanteil in Ostdeutschland mit 78,2 Prozent auch weit überdurchschnittlich.

Die Altersverteilung der Mitglieder lässt zunächst erkennen, dass die Arbeiterwohlfahrt einen hohen Anteil an älteren Mitgliedern im Alter von über 70 Jahren hat (vgl. Abb. 3.02). Dabei zeigen sich nur leichte geschlechtsspezifische Unterschiede:

- Jünger als 50 Jahre ist ein Sechstel der weiblichen Mitglieder (16,1 %) und annähernd ein Sechstel der männlichen Mitglieder (17,5 %).

Abb. 3.01: Frauen- und Männeranteile an den Mitgliedern der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016, in Prozent)

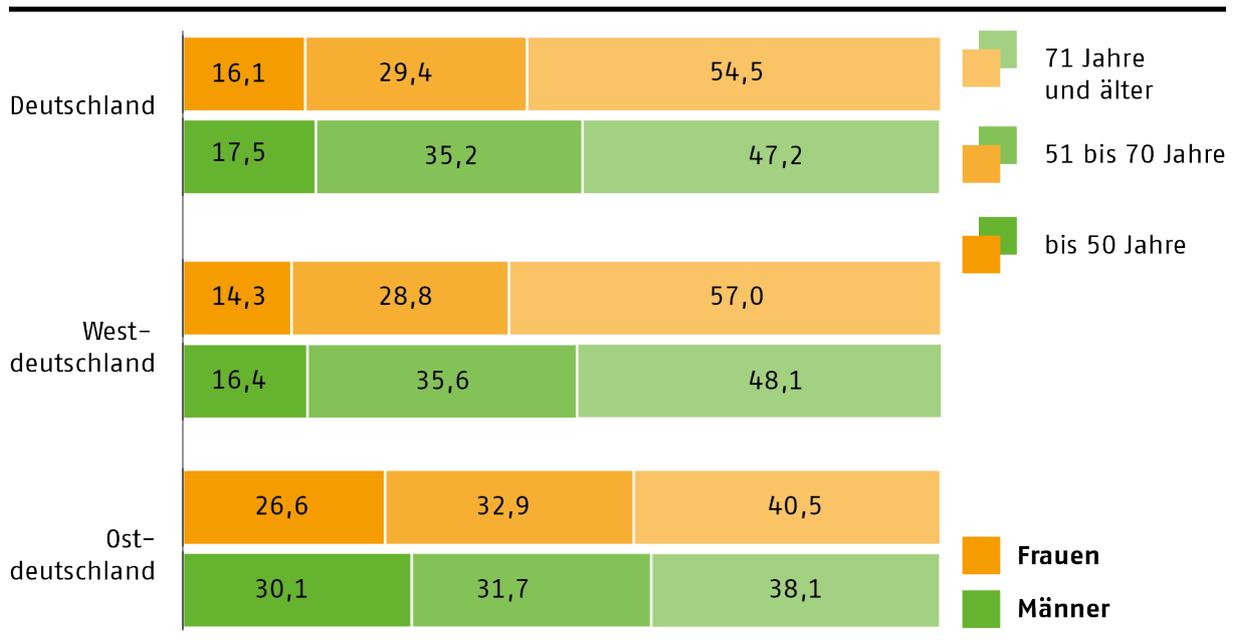


Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AW0 (Stand: Juli 2016)

²² Zum Stichtag (30.06.2017) waren in der ZMAV 344.881 Mitglieder erfasst. Davon wurden 27.732 Mitglieder als ehrenamtliche Funktionsträger*innen geführt. Einige dieser Funktionsträger*innen hatten mehrere Funktionen inne, sodass insgesamt 37.204 Angaben zu Funktionsträgerschaften vorlagen. Infolge des Aufrufs zur Aktualisierung wurden bei 3.989 Mitgliedern insgesamt 4.725 Merkmale geändert oder neu aufgenommen.

- In die Altersgruppe der 51- bis 70-Jährigen fällt mehr als ein Drittel der Männer (35,2 %), aber deutlich weniger als ein Drittel der Frauen (29,4 %).
- 71 Jahre oder älter ist schließlich deutlich mehr als die Hälfte der Frauen (54,5 %), aber weniger als die Hälfte der Männer (47,2 %).

Abb. 3.02: Frauen und Männer in der Arbeiterwohlfahrt nach Alter in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016), in Prozent

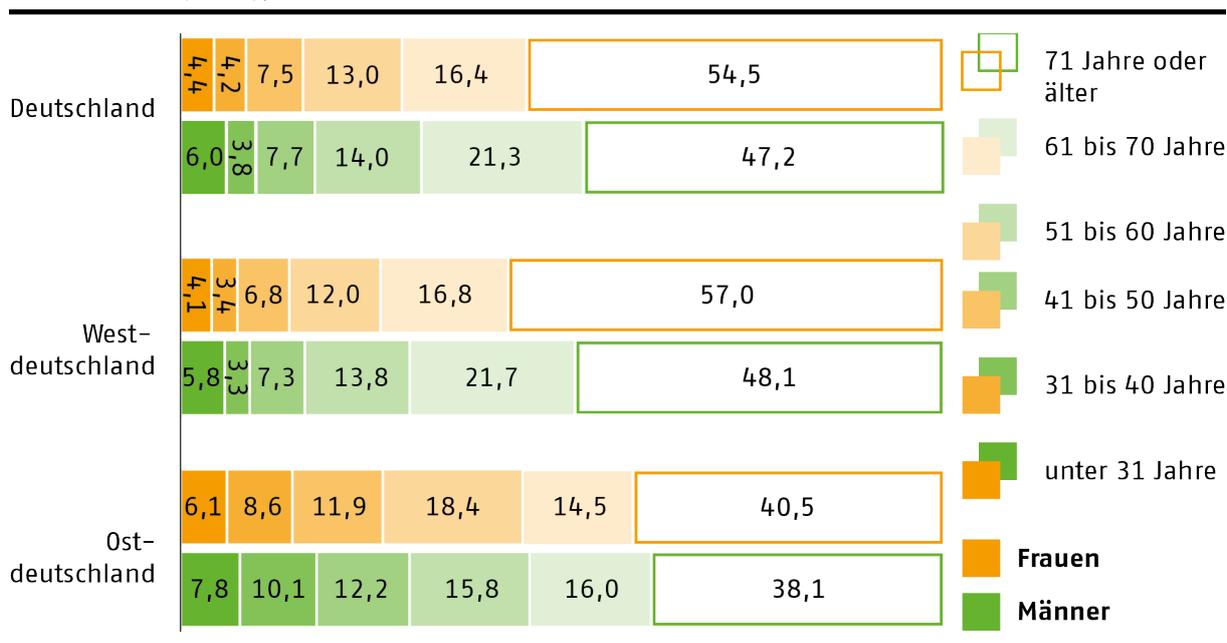


Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AWO (Stand: Juli 2016)

Die feinere Differenzierung nach 10-Jahresgruppen lässt zudem erkennen, dass die Männer bei den jüngeren Altersgruppen jeweils höhere Anteile verzeichnen als die Frauen (vgl. Abb. 3.03). Für diese Unterschiede sind vor allem zwei mögliche Ursachen in Betracht zu ziehen: Entweder werden Frauen häufiger erst im höheren Alter – nach ihrer Verrentung – Mitglied der AWO. Damit wären die Unterschiede auf geschlechtsspezifische

Verhaltensweisen zurückzuführen. Oder die Unterschiede gründen auf der kürzeren Lebensdauer der Männer, die mit sich bringt, dass sie einen kleineren Anteil an Mitgliedern in der Altersgruppe ab 71 Jahren haben. Damit wären die Unterschiede demografischer Natur, und lägen damit auch außerhalb des Handlungsbereiches der AWO.

Abb. 3.03: Frauen und Männer in der Arbeiterwohlfahrt nach Alter in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016), in Prozent



Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AWO (Stand: Juli 2016)

Im Vergleich zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden sind die regionalen Unterschiede deutlich stärker ausgeprägt:

- In Westdeutschland fällt die Altersverteilung für beide Geschlechter in etwa so aus wie für Deutschland insgesamt, wobei die Frauen einen etwas höheren Anteil in der Gruppe der Mitglieder ab 71 Jahren aufweisen.
- In Ostdeutschland fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich geringer aus, während die Altersverteilung einen insgesamt höheren Anteil an „jüngeren“ Mitgliedern unter 50 Jahren aufweist, der für Frauen und Männer annähernd doppelt so hoch wie in Westdeutschland ausfällt.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Altersverteilung der ostdeutschen Mitglieder in den nächsten Jahren an die westdeutsche Altersverteilung annähert, weil prozentual der Anteil der Mitglieder im Alter ab 71 Jahren ansteigen wird – infolge der Alterung der aktuellen Mitgliedschaft.

Auch bei der Verteilung nach Dauer der Mitgliedschaft (vgl. Abb. 3.04) zeigen sich einige geschlechtsspezifische Unterschiede:

- Der Anteil der ‚Neumitglieder‘, die in den letzten 10 Jahren zur Arbeiterwohlfahrt gekommen sind, fällt unter Frauen mit

41,6 Prozent deutlich höher aus als unter Männern (36,5 %).

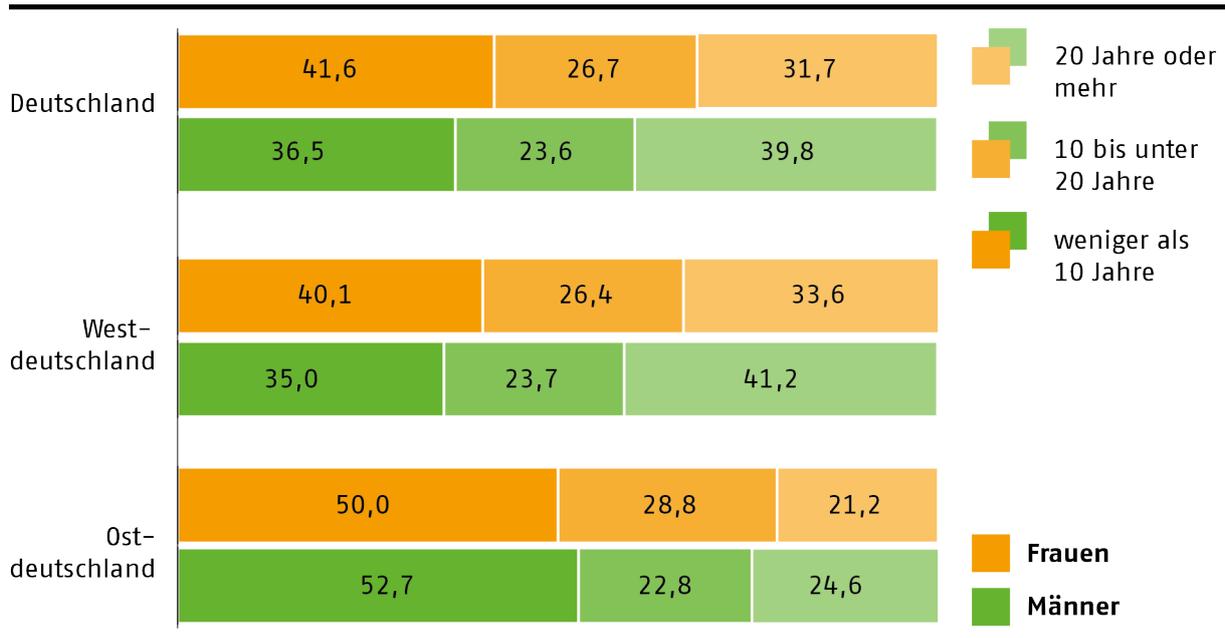
- Mitglied seit 10 bis 20 Jahren ist mehr als ein Viertel der Frauen (26,7 %), und annähernd ein Viertel der Männer (23,6 %).
- Bereits seit mindestens 20 Jahren Mitglied der Arbeiterwohlfahrt ist fast ein Drittel der Frauen (31,7 %), und deutlich mehr als ein Drittel der Männer (39,8 %).

Der höhere Anteil der ‚Neumitglieder‘ unter den Frauen und der gleichzeitig höhere Anteil an Mitgliedern höheren Alters unter den Frauen legen nahe, dass Frauen häufiger als Männer erst in höherem Alter Mitglied der AWO werden.

Ähnlich wie bei der Altersverteilung treten auch bei der Dauer der Mitgliedschaft deutliche regionale Unterschiede zu Tage: Im Vergleich zu Westdeutschland fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Ostdeutschland sehr viel geringer aus:

- Die Hälfte der Frauen (50,0 %) und etwas mehr als die Hälfte der Männer (52,7 %) ist in den letzten 10 Jahren Mitglied der Arbeiterwohlfahrt geworden.
- Eine Mitgliedschaft seit 10 bis 20 Jahren hat annähernd ein Viertel der Männer (22,8 %)

Abb. 3.04: Frauen und Männer in der Arbeiterwohlfahrt nach Dauer der Mitgliedschaft in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016), in Prozent



Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AWO (Stand: Juli 2016)

und deutlich mehr als ein Viertel der Frauen (28,8 %).

- Seit 20 oder mehr Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt ist schließlich jedes vierte männliche Mitglied (24,6 %) und mehr als jedes fünfte weibliche Mitglied (21,2 %) in Ostdeutschland.

In Ostdeutschland unterscheiden sich die weiblichen und männlichen Mitglieder damit nur in geringem Maße bezüglich der Dauer ihrer Mitgliedschaft. Zudem sind die Mitglieder in Ostdeutschland in der Mehrheit erst in den letzten 10 Jahren der Arbeiterwohlfahrt beigetreten.

3.2 Ehrenamtliche Amtsträger*innen

Auf der Ebene der Ortsvereine sind Frauen als ehrenamtliche Amtsträger*innen in etwa entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern vertreten (vgl. Abb. 3.05):

In **Deutschland** stellen Frauen etwa zwei Drittel der Beisitzer*innen, Schriftführer*innen und auch der Kassierer*innen.²³ Auf diesen Positionen sind Frauen damit entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern vertreten. Tendenziell unterrepräsentiert sind Frauen hingegen bei den Stellvertreter*innen für den Vorsitz (61 %), bei den Vorsitzenden (51 %) und auch bei den Revisor*innen (47 %).

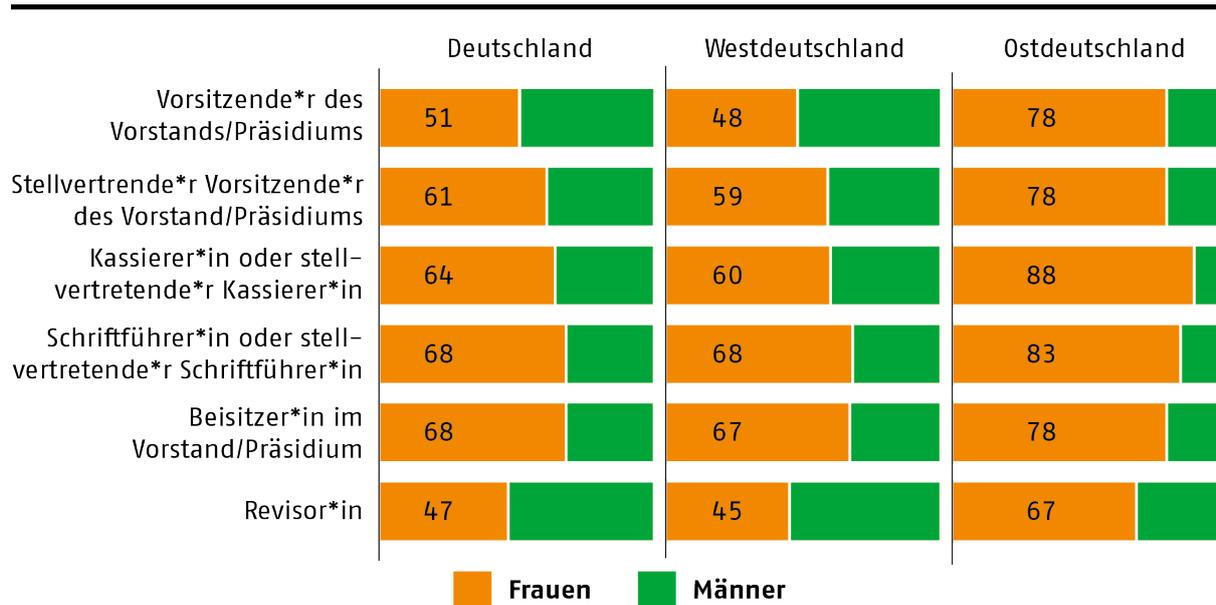
Ähnlich stellt sich die Situation auch für **Westdeutschland** dar, denn hier sind Frauen leicht

unterrepräsentiert bei den Kassierer*innen (60 %) und den Stellvertreter*innen der Vorsitze (59 %). Sie stellen auch deutlich unterproportionale Anteile an den Vorsitzenden (48 %) und den Revisor*innen (45 %).

In **Ostdeutschland** sind Frauen auf der Ebene der Ortsvereine in (fast) allen Ehrenämtern entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern (78,2 %) vertreten, oder stellen sogar einen höheren Anteil – dies gilt für Schriftführer*innen (83 %) und Kassierer*innen (88 %). Eine leichte Unterrepräsentanz ist für Frauen in Ostdeutschland lediglich bei den Revisor*innen (67 %) festzustellen.

²³ Die absoluten Angaben, auf deren Basis die Frauenanteile berechnet wurden, sind in Tab. A3 im Anhang abgebildet.

Abb. 3.05: Frauenanteil an den ehrenamtlichen Amtsträger*innen der Ortsvereine der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016), in Prozent



Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AW0 (Stand: Juli 2016)

In den Ortsvereinen sind Frauen damit bei den ehrenamtlichen Positionen vor allem in Westdeutschland und insbesondere beim Vorsitz und bei den Revisor*innen unterrepräsentiert.²⁴

Vergleicht man für Deutschland die Repräsentanz der Frauen unter den ehrenamtlichen Amtsträger*innen nach Verbandsebenen bzw. Gliederungen (vgl. Abb. 3.06), so zeigt sich, dass die Unterrepräsentanz auf der Ebene der **Ortsvereine** insgesamt nur leicht ausgeprägt ist, und vor allem bei drei Ämtern besteht: bei den Vorsitzenden (51 %) und ihren Stellvertreter*innen (61 %) sowie bei den Revisor*innen (47 %).

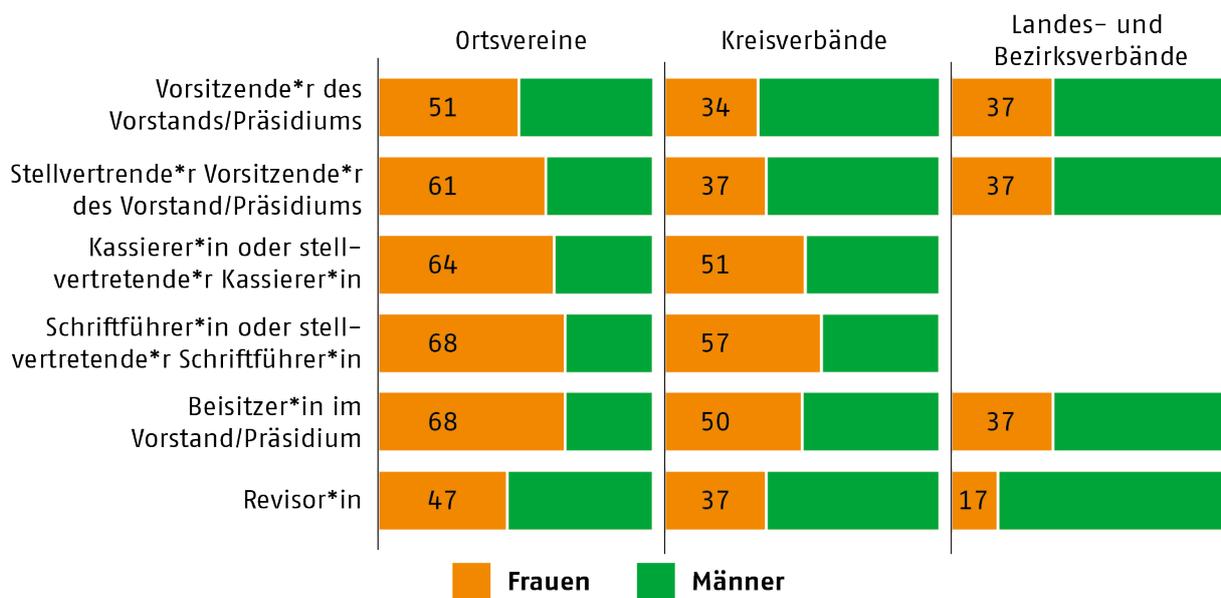
Auf der Ebene der **Kreisverbände** sind Frauen in allen Ehrenämtern stark unterrepräsentiert, dies betrifft besonders jene Ämter, bei denen die Frauen bereits auf Ebene der Ortsvereine unterrepräsentiert sind: Vorsitzende (34 %) und deren Stellvertreter*innen (37 %) sowie Revisor*innen (37 %).

Auf der Ebene der **Landes- und Bezirksverbände** weisen Frauen bei den Vorsitzen (37 %) und deren Stellvertreter*innen (37 %) jeweils ähnliche Anteile auf wie bereits auf der Kreisebene, während der Anteil unter den Beisitzer*innen (37 %) und den Revisor*innen (17 %) nochmals deutlich niedriger ausfällt als bei den Kreisverbänden.²⁵

²⁴ Auch hierzu werden die absoluten Angaben im Anhang tabellarisch wiedergegeben (vgl. Tab. A4).

²⁵ Bei den Landes- und Bezirksverbänden werden Schriftführer*innen und Kassierer*innen nicht mehr als Ehrenamt besetzt.

Abb. 3.06: Frauenanteil an den ehrenamtlichen Amtsträger*innen der Ortsvereine, Kreisverbände und Landes-/Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland (2016), in Prozent

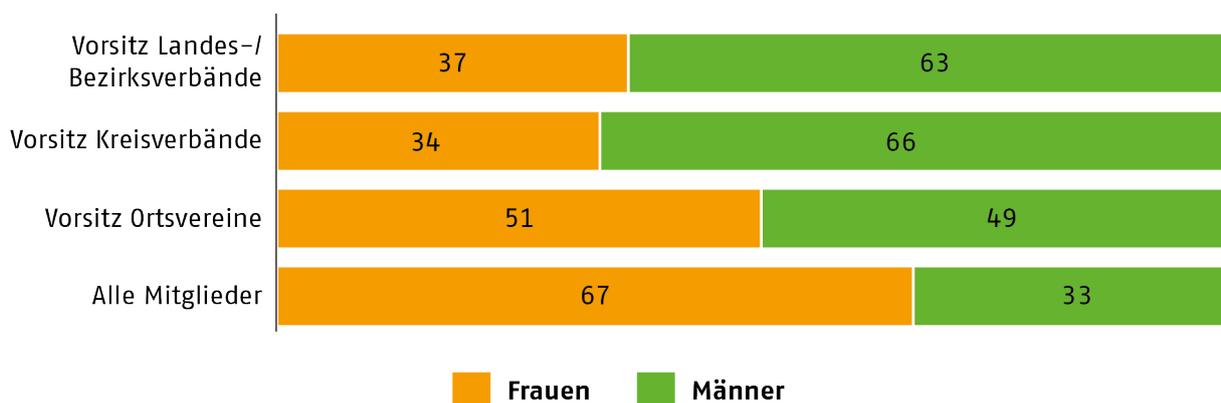


Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AWO (Stand: Juli 2016)

Das starke Absinken des Frauenanteils in der Verbandshierarchie wird nochmals deutlicher, wenn man den Frauenanteil an allen Mitgliedern mit

den Frauenanteilen an den Vorsitzen in den verschiedenen Gliederungen vergleicht (Abb. 3.07).

Abb. 3.07: Frauen- und Männeranteil an allen Mitgliedern und an den Vorsitzen der verschiedenen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland (2016), in Prozent



Datenquelle: Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) der AWO (Stand: Juli 2016)

Gemessen am Frauenanteil an allen Mitgliedern (67 %) sind die Frauen beim Vorsitz bereits auf der Ebene der Ortsvereine unterrepräsentiert, denn sie stellen nur die Hälfte der Vorsitzenden (51 %). Bei den Vorsitzen der Kreisverbände stellen Frauen sogar nur noch ein Drittel der Vorsitzenden (34 %). Einen ähnlich hohen Anteil stellen die Frauen auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände (37 %).

Die Ergebnisse des Vergleichs der (Unter-)Repräsentanz von Frauen in den Ehrenämtern auf den drei Verbandsebenen legen den Schluss nahe, dass vor allem auf der Ebene der Kreisverbände Verbesserungen erfolgen müssen. Lediglich bei den Vorsitzen sollten die Maßnahmen bereits auf der Ebene der Ortsvereine ansetzen.

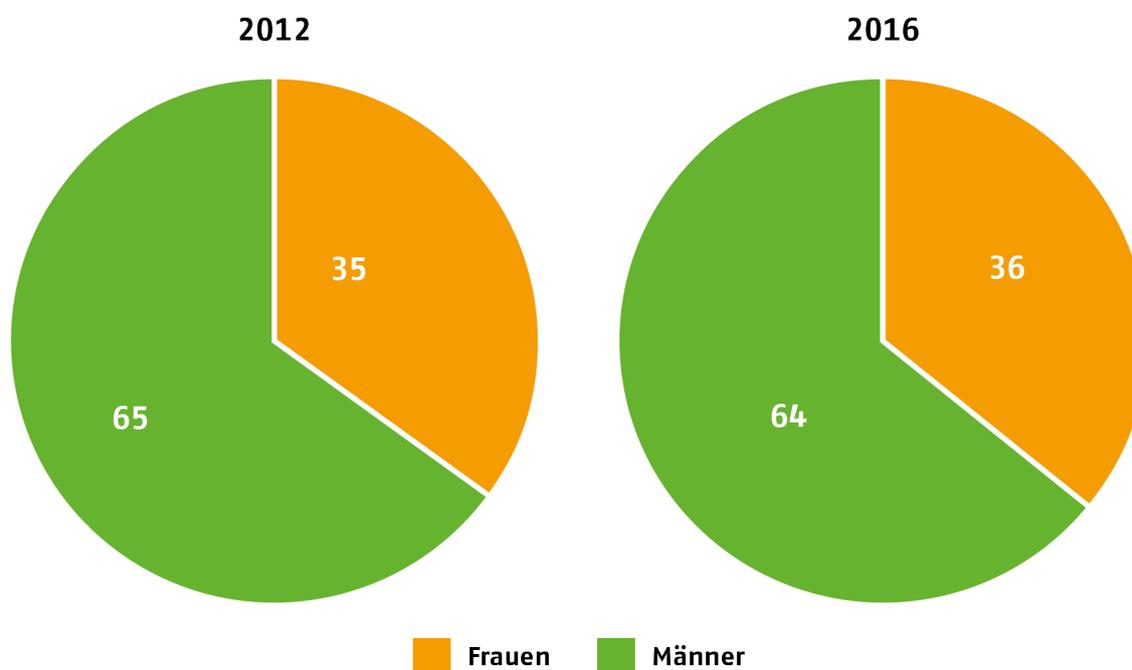
3.3 Delegierte

Die Funktion der Delegierten ist in der ZMAV nur mit wenigen Daten hinterlegt. Deshalb wurde auf eine Auswertung der ZMAV für diese Funktion verzichtet.

Die genauen Zahlen zu den Delegierten der Kreis-, Bezirks- und Landeskongressen liegen nur den jeweiligen Untergliederungen vor. Für die Bundeskongressen 2012 und 2016 konnten jedoch die Delegiertenlisten ausgewertet werden. Dabei ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abb. 3.08): Zwi-

schen 2012 und 2016 ist die Zahl der Delegierten von 394 (2012) auf 425 (2016) um annähernd 8 % angestiegen. Dieser Anstieg hat sich kaum auf den Frauenanteil ausgewirkt, denn der Frauenanteil an den Delegierten hat im gleichen Zeitraum nur um 1 Prozentpunkt zugenommen. Wenn man das Ziel einer Repräsentanz der Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil erreichen möchte, besteht damit auch auf der Ebene der Bundeskongressen noch dringender Handlungsbedarf.

Abb. 3.08: Frauen- und Männeranteil an den Mitgliedern der Bundeskongressen der Arbeiterwohlfahrt in den Jahren 2012 und 2016, in Prozent



Datenquelle: Delegiertenlisten der Bundeskongressen der AWO

3.4 Zwischenfazit

Frauen stellen mit zwei Dritteln die Mehrheit der Mitglieder der Arbeiterwohlfahrt. Hinsichtlich der Altersverteilung zeigt sich, dass die Frauen einen höheren Anteil unter den älteren Mitgliedern über 70 Jahren haben, während die Männer bei der Dauer der Mitgliedschaft einen etwas größeren Anteil unter den ‚Neumitgliedern‘ stellen. Diese beiden geschlechtsspezifischen Verteilungsunterschiede können aber nicht die starke Unterrepräsentanz der Frauen in den ehrenamtlichen Funktionen erklären: Frauen sind vor allem in den höheren Gliederungsebenen (Kreis-

verbände sowie Landes- und Bezirksverbände) stark unterrepräsentiert. Noch deutlicher wird die Unterrepräsentanz der Frauen in den Führungspositionen – den Vorsitzen der Vorstände und Präsidien – denn hier stellen Frauen lediglich ein Drittel. Gleiches gilt für die Bundeskongressen. Um dem Fernziel der Repräsentanz der Frauen entsprechend ihrem Anteil an allen Mitgliedern einen Schritt näher zu kommen, bedarf es daher einer gezielten Förderung von Frauen, die bereits in der untersten Gliederungsebene – und insbesondere bei den Vorsitzen – ansetzt.

4. Gleichstellung im Alltagshandeln der AWO

An drei Modellstandorten wurden halbtägige Workshops sowohl mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen als auch mit Ehrenamtlichen des jeweiligen Landes- oder Bezirksverbandes durchgeführt. Ziel war es, herauszufinden inwieweit sich in den Einstellungen und dem Handeln der Haupt- wie Ehrenamtlichen Vorstellungen von Geschlechtergleichstellung widerspiegelt und welche Rolle dies im individuellen Professionsverständnis, in der Organisationskultur, als auch in der Ausfüllung ehrenamtlicher Funktionen spielt.

Bei der Durchführung der Workshops wurden verschiedene partizipative Methoden eingesetzt, die eine aktive und konstruktive Mitarbeit der Teilnehmer*innen gewährleisten sollten. Von allen Workshops wurden Audiomitschnitte angefertigt und die Arbeitsergebnisse wurden fotodokumentarisch festgehalten. Beides diente im Anschluss als Grundlage für die Auswertung.²⁶

Eine Vorauswahl der möglichen Standorte wurde auf der Basis der quantitativen Erhebungen getroffen. Als Auswahlkriterien wurden festgelegt:

- Der Frauenanteil in Führung im Haupt und Ehrenamt
- Die Anzahl und die Nutzung der Gleichstellungsmaßnahmen
- Eine hohe Beteiligung an der quantitativen Befragung
- Der Frauenanteil an Arbeitnehmer*innen und Mitgliedern
- Die Region (Ost- und Westdeutschland)

- Der Urbanisierungsgrad (Städtische/Ländliche Gebiete)
- Die Verbandsgröße (Anzahl der Mitglieder)

Ziel war eine möglichst große Vielfalt zu erreichen. Die Auswahl der endgültigen Modellstandorte sowie eine sinnvolle Zusammensetzung der Teilnehmer*innen erfolgten in Abstimmung mit der Auftraggeberin sowie den Verantwortlichen vor Ort, die auch für die formale Organisation verantwortlich waren. Dafür an dieser Stelle schon einmal ein herzliches Dankeschön.

An den Workshops nahmen zwischen 5 und 15 Personen teil. An einem Standort konnte der Workshop mit den Ehrenamtlichen nicht durchgeführt werden. Es fand sich nur eine Person zu dem angekündigten Zeitpunkt ein. Ursächlich hierfür war wohl eine Verkettung unglücklicher Umstände. Ob es zu einem solchen Missgeschick auch gekommen wäre, wenn es beispielsweise um die Finanzierung der Ehrenamtsarbeit gegangen wäre und nicht um die Förderung der Geschlechtergleichstellung, soll als Frage in den Raum geworfen werden.

Bevor im Kapitel 4.2. die Einstellungen zum Thema Gleichstellung sowohl bei den Haupt- wie bei den Ehrenamtlichen der AWO behandelt werden und die Frage verfolgt wird, wann, wie und wo die Gleichstellung der Geschlechter das Handeln der haupt- und ehrenamtlich Aktiven beeinflusst, werden wir in einem kurzen Exkurs zum sog. *Doing gender* erläutern, warum es so schwierig ist, nicht nur ein Bewusstsein für das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen, sondern die Akteur*innen auch zu den dazu notwendigen Handlungsänderungen zu bewegen:

4.1 Doing gender – die soziale Konstruktion von Geschlecht

Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit hat sich die AWO einer ebenso großen wie notwendigen und zukunftsweisenden organisationspolitischen Aufgabe gewidmet, die sie vor verschiedensten Herausforderungen stellen wird. Warum ist das so? Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ist unmittelbar mit der geschlechtlichen Strukturiertheit der modernen Gesellschaften verknüpft.

Das Geschlecht stellt gerade in modernen Gesellschaften wie Deutschland das am stärksten wirkende Strukturmerkmal dar. Dies hat mit unserer Geschichte zu tun: Im Zuge der Aufklärung als kulturelles, politisches, soziales und wissenschaftliches Phänomen entwickelte sich die Sichtweise einer fundamentalen Differenz der Geschlechter, eine Sichtweise die bis in die heu-

²⁶ Sämtliche Mitschnitte verbleiben in den Händen von SowiTra. Zudem wurden die Äußerungen der Teilnehmer*innen anonymisiert.

tige Zeit das Alltagswissen strukturiert. In der Forschung wird diese historisch relativ neue Geschlechterordnung als ein kulturelles System der Zweigeschlechtlichkeit von Mann und Frau bezeichnet. Ein System aus männlich und weiblich, das unser Denken, unser Fühlen, unsere Körperwahrnehmungen und insbesondere unser Handeln beeinflusst. Dies ist ein Grund dafür, warum heute immer noch Bücher wie „Warum Männer nicht zuhören und Frauen nicht einparken können“ regelmäßig auf den Bestsellerlisten landen.

Geschlechterpolitisch zeigt sich, dass im deutschsprachigen Raum über lange Jahre ausschließlich von „Frauen“ die Rede war. Zunehmend wurden seit den 1990er Jahren dann Geschlechterverhältnisse, also „Frauen und Männer“, zum Gegenstand von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Mit dem Begriff Gender wurde der Blick nochmals erweitert. Gender verdeutlicht, dass gesellschaftspolitische Fragen nicht auf „Frauenfragen“ reduziert werden können und dass es um mehr geht als um die Wahrnehmung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern. Mit dem Begriff Gender als Ausgangspunkt von Gleichstellungspolitik werden vielmehr vielfältige Lebenslagen von Frauen und Männern angesprochen, die eben nie nur geschlechterbezogen sind, sondern immer auch im Zusammenhang mit nationaler oder ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Glaube bzw. Weltanschauung, „Kapazität“, also Behinderung oder Befähigung, oder mit sexueller Orientierung und Lebensweisen stehen.

Anders als in Theorieansätzen, die Geschlecht als biologisch- oder sozial-dualistische Größe verstehen und von natürlichen männlichen und weiblichen Geschlechtsidentitäten und Geschlechterrollen ausgehen, ist weibliches Verhalten und weibliche Identität nicht an einen biologisch-weiblichen Körper gebunden, gleiches gilt auch für männliches Verhalten und männliche Identität. Soziales Geschlecht (Gender) ist also nicht angeboren, sondern gemacht. In der Wissenschaft wird auch von **Doing Gender**²⁷ gesprochen. Ganz konkret bedeutet dies: Es sind immer noch Frauen, die Kinder gebären. Die Sorgearbeit ist damit aber nicht automatisch „Frauensache“, sondern kann ebenso von den Männern übernommen werden.

Diese Herstellung von Geschlecht, das Doing Gender führt zu einer geschlechtlichen Strukturiert-

heit der Gesellschaft. Diese praktisch-politischen Ausprägungen und Wirkungen zeigen sich in fünf Dimensionen

- die Repräsentation in Politik und Gesellschaft (z.B. Beteiligung an Entscheidungen, öffentliche und private Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern).
- die Stellung in der Arbeitswelt (z.B. Arbeitszeitvolumen, Karriere, Einkommen)
- die Lebensbedingungen (z.B. Wohlstand, Armut, Betroffenheit von Gewalt und Ausgrenzung)
- die Ressourcen (z.B. Verteilung von Zeit, Geld, Mobilität oder Information) und
- die Normen und Werte (z.B. Stereotype, Rollenzuweisungen, Bilder, Sprache).

Doch wie müssen wir uns den Prozess der sozialen Konstruktion von Geschlecht, den Prozess des Doing Gender vorstellen?

Doing gender funktioniert einerseits über die Herstellung von geschlechtsangemessenem Verhalten in sozialen Interaktionen. Menschen „inszenieren“ sich demnach situationsangemessen als Mann oder Frau, Junge oder Mädchen, indem sie vor allem über die unzähligen Ausdrucksmöglichkeiten menschlicher Körper, aber auch durch andere Inszenierungsstrategien (z.B. Kleiderwahl) ihr Geschlecht deutlich machen und dementsprechend von anderen als Mädchen/Frau oder Junge/Mann anerkannt werden. Diese Anpassungsprozesse laufen meist unbewusst ab und sie erfolgen bereits in sehr frühen Jahren. Aus der Kindheitsforschung ist bekannt, dass die Geschlechterrolle, verstanden als zum Ausdruck bringen des eigenen Geschlechts im entsprechenden Austausch und durch Interaktionen mit anderen, nicht vorbestimmt und festgelegt, sondern einem immer wieder überprüften, lebenslang wandelbaren Lernprozess unterliegt.²⁸ Die Bildung von Geschlechtsidentität wird durch äußere Einflüsse geprägt. Darunter zählen die Vorstellung und das Vorleben von Geschlecht durch Eltern und das soziale Nahfeld sowie soziokulturelle Einflüsse der Gesellschaft.

²⁷ Vgl.: Candace West, Don H. Zimmerman: *Doing Gender*. In: *Gender & Society*. Official publication of sociologists for women in society, Jg. 1 (1987), <http://www.jstor.org/stable/189945>, S. 125–151.

²⁸ Vgl.: Mertens, W.: *Entwicklung der Psychosexualität und der Geschlechtsidentität*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag 1997

Schon früh sind Kinder in der Lage, geschlechtsspezifische Unterschiede wahrzunehmen und nach männlich und weiblich zu kategorisieren. Mit Beginn des zweiten Lebensjahrs treffen Kinder eine generelle Unterscheidung zwischen männlich und weiblich und können Verhaltensweisen auf ein Geschlecht zurückführen. Sie selbst sind sich ihrer Geschlechtszugehörigkeit jedoch noch nicht bewusst und gebrauchen im Alltag Mann und Frau als Kategorien wie beispielsweise Tier und Spielzeug.

Kinder bauen im Kindergartenalter allmählich ein Geschlechtsbewusstsein auf, wodurch sich ein enormer Entwicklungssprung vollzieht, der eine zunehmend stärker werdende Auseinandersetzung mit dem eigenen Geschlecht zur Folge hat. Kohlberg stellt dies in fünf Schritten dar, die sich aus der Zuordnung des eigenen Geschlechts und dem der anderen, das Wissen um geschlechtsabhängige Attribute (Stereotype), die hohe Bewertung des eigenen Geschlechts und dem Erlangen der Geschlechterkonstanz zusammensetzen.²⁹ Ab einem Alter von etwa drei Jahren bieten stereotype Kleidung oder Verhaltensweisen wie Schminken oder Bart tragen Orientierung beim Abgrenzen der Geschlechter. Kinder verfügen über den Drang, ihre entdeckte Geschlechtszugehörigkeit ausleben und demonstrieren zu wollen, sodass sie häufig in für sie geschlechtstypischen Spielsituationen mit gleichgeschlechtlichen Gruppen anzutreffen und im Einhalten entsprechender Verhaltensweisen zu beobachten sind. Mit etwa fünf bis sechs Jahren erlangen sie allmählich die Geschlechterkonstanz, in der sie von der Sicherheit geleitet werden, dass ihr Geschlecht irreversibel ist, auch wenn sie im Spiel die gegengeschlechtliche Rolle annehmen oder sich verkleiden. Zunehmend rücken Informationen des eigenen Geschlechts in den Interessenfokus; Jungen und Mädchen setzten sich häufiger mit geschlechtstypischen Inhalten auseinander, verinnerlichen diese, bringen sie beispielsweise durch Nachahmung zum Ausdruck und formen so kontinuierlich ihr Selbstbild (ebd., S. 46 f.).

Insofern ist die Geschlechtsidentität nicht angeboren sondern ein Bestandteil von Sozialisation, daher wird heute davon ausgegangen, dass geschlechtsspezifische Eigenschaften und Verhaltensweisen erlernbar sind und in Abhängigkeit zu dem von Bezugspersonen und anderen Menschen im direkten Umfeld gezeigten geschlechtsspezifischen Verhalten stehen.

Doing gender meint also auch die Herstellung von Geschlecht durch Dritte. Wir erklären uns z.B. das Verhalten von Menschen oft, indem wir ihr Geschlecht einfach als Ursache benennen: „Männer [bzw. Frauen] sind halt so“. Solche vereinfachenden Geschlechterstereotype und Rollenerwartungen gehen von einem Verständnis des Handelns aus, zu dem wie in Maschinen innere Programme ausgeführt werden. Der tatsächlichen Komplexität des Handelns und vor allem den betroffenen Personen wird das nicht gerecht.

Diese soziale und grundsätzlich veränderbare Konstruktion der Kategorie Geschlecht findet meist unbewusst statt, sie wird in der Tendenz als naturgegeben und selbstverständlich wahrgenommen. Dies macht gegenläufige Veränderung – also das **Undoing Gender** – so schwierig, da wir unser Alltagshandeln stets darauf überprüfen muss(t)en, ob geschlechtsspezifische Zuschreibungen darin enthalten sind oder nicht.

Dass trotz allem Beharrungsvermögen Veränderungen möglich sind zeigen viele Beispiele. Am eindrücklichsten ist dies sicherlich an der Entwicklung der Berufstätigkeit der Frauen insbesondere in Westdeutschland abzulesen.

Berufstätige Frauen waren in den alten Bundesländern vor noch nicht einmal 40 Jahren noch eher die Ausnahme als die Regel. Der Mann galt als der Ernährer der Familie und Müttern, die parallel zu ihrer Mutterrolle berufstätig waren, haftete das Klischee der Rabenmutter an. Heute gilt die Berufstätigkeit der Frau als etwas Selbstverständliches und eine Erwerbstätigkeit von Müttern wird (zumindest in Teilzeit) von der Mehrheit der Gesellschaft akzeptiert. Und abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen (z.B. Ehegattensplitting in Deutschland) orientiert sich die gesamte europäische Sozialpolitik an der Vorstellung, dass alle erwerbsfähigen Menschen für ihren Lebensunterhalt selbst verantwortlich sind.

Hier ist einerseits also jede Menge passiert, andererseits ist gerade die Arbeitswelt von einer vollständigen Gleichstellung der Geschlechter weiterhin ein ganzes Stück entfernt. Dies gilt gesamtgesellschaftlich, aber eben auch für die AWO, wie die quantitativen Daten eindrücklich gezeigt haben. Wie der Stand des Doing Gender in der AWO im Haupt- und Ehrenamt ist und wo noch ein Undoing Gender notwendig erscheint, soll in dem folgenden Kapitel (4.2) beleuchtet werden.

²⁹ Vgl.: Hubrig, S.: *Genderkompetenz in der Sozialpädagogik*. Troisdorf: Bildungsverlag Eins 2010

4.2 Gleichstellung in den Einstellungen und dem Alltagshandeln der AWO

Ganz offensichtlich ist in Fragen der Gleichstellung auch bei der AWO einiges in Bewegung geraten. Gerade die älteren Beschäftigten und die langjährig aktiven Mitglieder berichteten in den Workshops immer wieder anekdotenhaft, wie es „früher“ war.

„Als ich mich Mitte der 70er um die KiTa-Leitung bewarb, wurde ich noch gefragt, wie ich denn das mit der Kinderbetreuung hinbekomme. Unvorstellbar heute, aber immerhin: ich habe die Stelle bekommen.“

„Als ich hier anfing – nur alte, weißhaarige Männer. Also da hat sich schon was getan. Sind zwar immer noch wenige Frauen als Vorstand aktiv, aber hat sich schon viel getan.“

Auch bei den Themen Führung in Teilzeit und Männer in Elternzeit tut sich viel Gutes. So betont eine Teilnehmerin, dass sie in vielen anderen Unternehmen niemals die Chance gehabt hätte, *als Teilzeitbeschäftigte in eine solch hohe Führungsposition zu gelangen* und dass dies ein wichtiger Grund für den Wechsel zur AWO gewesen sei. Auch viele männliche Teilnehmer heben die Selbstverständlichkeit hervor, mit der sie heute Elternzeit nehmen könnten, auch wenn es *„überwiegend nur die zwei Partnermonate sind“*.

Dies zeigt, dass vieles möglich ist auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO. Die Zahlen verweisen aber auch auf Hemmnisse, die es noch zu beseitigen gilt. Und die Hemmnisse für eine erfolgreichere Entwicklung der AWO hin zu einer geschlechtergerechten Organisation, die auch in den Workshops sichtbar wurden, sind vielfältig. Sie betreffen unterschiedliche Felder und zielen in verschiedene Richtungen. Dieses breite Spektrum lässt sich in drei zentralen Punkten zusammenfassen:³⁰

1. Zum einen ist es die sehr uneinheitliche Vorstellung über den Gegenstand Gleichstellung.
2. Zum anderen fehlt es an ausreichender Genderkompetenz, die unabdingbar ist, um Gleichstellung im eigenen Arbeitsbereich adäquat umsetzen zu können.

3. Und es mangelt an konkreter Identifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen mit dem Ziel der Gleichstellung in der AWO.

Divergierende Vorstellung über den Begriff Gleichstellung

Das Verständnis darüber, was Geschlechtergleichstellung bedeutet, ist sehr unterschiedlich. Für einige Teilnehmer*innen ist es das Verhältnis von Frauen und Männern. Diese binäre Geschlechtervorstellung geht meist einher mit biologistischen Zuschreibungen:

„In der Natur der Sache liegt es nun mal, dass Frauen sich eher mit der Kinderbetreuung beschäftigen als Männer [...] man kann die Geschlechter auch nicht umkrempeln.“

Auf der anderen Seite dieses Spektrum divergierender Vorstellungen findet sich ein Gleichstellungsverständnis, das von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über das betriebliche Gesundheitsmanagement bis hin zur systematischen Entwicklung der Ehrenamtsarbeit sämtliche Felder der Organisationsentwicklung berücksichtigt und darüber hinaus im Sinne eines Diversity Managements weitere soziostrukturelle Merkmale wie Ethnizität oder Alter mitdenkt.

„Es hat nicht nur mit Geschlechtern, sondern auch mit Erwerbsbiografien und unterschiedlichen Lebensphasen zu tun, wo verschiedene Arbeitszeitmodelle gefragt sind. Für mich ist das Bestandteil von Diversity Management, das ist umfassender als die Thematik Frauen/Männer. Das ist die Gesamtherausforderung die noch auf uns zukommt, auch jetzt mit der Zuwanderung.“

Zwischen diesen beiden Polen gibt es Beschäftigte wie Freiwillige, die – weiterhin ausgehend von einer Zweigeschlechtlichkeit – sehr stark die sozialen Dimensionen von Geschlecht betonen. Diesen Vertreter*innen ist bewusst, *„dass Frauen und Mädchen auf bestimmte Rollen festgelegt werden“*, die geschlechtsspezifischen Unterschiede also sozial konstruiert sind und es daher notwendig ist, Geschlechterstereotype zu bekämpfen und Rollenzuschreibungen zu vermeiden. Es gibt

³⁰ In der Auswertung hat sich gezeigt, dass die Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt nicht so groß sind, als dass sie hier gesondert behandelt werden müssten. Dennoch werden die Unterschiede im Text benannt, wenn dies notwendig erscheint.

aber auch Haupt- und Ehrenamtliche, die gemischtgeschlechtliche Teams befürworten, weil „*ein reiner Weiberhaufen ist schon manchmal anstrengend*“ oder weil „*in Teamstrukturen mit Frauen die Art der Entscheidungsfindung und die Ergebnisse besser sind als wenn es männerdominierte Veranstaltungen sind.*“

Ein Begriff und viele verschiedene, teils auch un- ausgesprochene, teils sich widersprechende Bilder, Gedanken, Glaubenssätze und letztlich auch Ziele, die mit dem Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit verbunden sind. Besonders deutlich wurde dies bei der Frage, welches Geschlechterverhältnis in Führungs- bzw. Leitungspositionen sie für die AWO als gerecht empfinden würden: Obwohl alle Beteiligten vorab die Information erhielten, dass die AWO sowohl seitens der Mitgliedszahlen (67% Frauen) als auch bei der Beschäftigtenstruktur (84% Frauen) weiblich geprägt sei, erhielten wir in den Workshops von Haupt- und Ehrenamtlichen gleichermaßen mehrheitlich Antworten wie diese: „*50:50, also die Hälfte Frauen und die Hälfte Männer, das wär gut.*“ Lediglich eine Teilnehmerin forderte, dass sich das Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen widerspiegeln müsste, widerrief diese Forderung später jedoch wieder mit der Begründung, dies sei „*bei der AWO völlig unrealistisch*“.

Hier wird deutlich: Die innerverbandliche Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit braucht ein umfassendes Commitment darüber, wohin die Reise gehen soll und was die gemeinsamen Ziele sind.

(Zu) geringe Genderkompetenz

Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben gleichstellungsrelevante Aspekte zu erkennen und entsprechend zu bearbeiten. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen, Können und Dürfen zusammen:

Das sichtbare Maß an Genderkompetenz war in allen fünf Workshops sehr unterschiedlich ausgeprägt. Tendenziell war es bei den Hauptamtlichen höher ausgeprägt als bei den Ehrenamtlichen. Aber auch innerhalb der drei Workshops mit hauptamtlich Beschäftigten der AWO zeigten sich große Unterschiede. Die Spannbreite soll entlang der vier Dimensionen deutlich gemacht werden:

Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln, also ein Undoing Gender zu betreiben. Die Motivation, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung zu leisten war an den Standorten sehr unterschiedlich verteilt. Bereits die Stimmung, die in den Workshops zu Beginn herrschte, fiel von Standort zu Standort höchst unterschiedlich aus: Während einige Haupt- wie Ehrenamtliche durch Mimik, Gestik und Sprache ihr Desinteresse signalisierten, gab es mindestens ebenso Gruppen, bei denen die Teilnehmer*innen sich auf die Workshops freuten, da es ihrer Meinung nach viel zu selten die Möglichkeiten eines kollegialen Austausch zu diesem Thema gibt und diese Freude brachte sie auch zum Ausdruck. In anderen Gruppen zeigte sich eine mäßige bis starke Ablehnung, sich überhaupt auf das Thema einzulassen. So wurde missmutig von „*Ideologie*“, „*Polarisation*“ oder „*Sondertatbeständen*“ gesprochen. Mit der Stimmung korrelierten auch die Teilnahmezahlen sowohl im Ehrenamt als auch im Hauptamt. Um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, bedarf es auch einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, (potenziellen) Diskriminierungen entgegen zu wirken. Diese Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen war bei den einzelnen Teilnehmer*innen ebenfalls sehr unterschiedlich verteilt: Während einige dies als „*wichtigen Bestandteil*“ ihrer eigenen Arbeit ansehen, der „*für die AWO gut im Sinne ihres Selbstverständnisses und ihrer Werte und Ziele*“ sei, schieben andere die Verantwortung dafür lieber weit von sich, weil sie glauben, dass „*die Organisation nicht so viel tun kann, weil das [gemeint ist die Gleichstellung der Geschlechter, Anmerkung S.R.] wirklich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist.*“ Die Bereitschaft, sich der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der jeweiligen Funktion bei der AWO zu widmen, hängt stark von dem individuellen Interesse ab. Doch die Standortunterschiede zeigen auch sehr deutlich, dass es zudem eine Frage der Führung ist. Dort, so unser Eindruck, wo Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit von der Leitung als Themen gesetzt werden, ist der Anteil der Bereitwilligen deutlich höher.

Wissen

Gender-Wissen sind Kenntnisse über geschlechtsspezifische Ungleichheiten und deren Ursachen, über die Wirkung von Geschlechterstereotypen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie über die jeweiligen Gender-Aspekte in spezifischen Handlungsfeldern wie z.B. Personalentwicklung, Führung, Jugendarbeit, Ehrenamtsarbeit etc. (fachspezifisches Gender-Wissen). Hier werden ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Teilnehmer*innen sichtbar. Während rund 1/3 der Teilnehmer*innen die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Ehrenamt wie im Hauptamt mit „Zufällen“ oder generalisierten biologistischen Zuschreibungen wie „die Frauen wollen ja keine Karriere machen“ erklären, benennen andere Teilnehmer*innen die gesellschaftlichen, politischen, kulturellen, organisationalen und individuellen Ursachen und Wirkungszusammenhänge sehr kenntnisreich. Für das Hauptamt werden am häufigsten genannt, die „schlechte Bezahlung“, die „Arbeitszeiten“, die „Unvereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie die „Führungskultur“, die es Männern erleichtern würde, Karriere zu machen. Im Ehrenamt betonten die Teilnehmerinnen insbesondere den „Zeitmangel“ sowie die meist „familienunfreundlichen Zeiten“, da Frauen immer noch sehr viel stärker von der Doppelbelastung aus Familie und Beruf betroffen seien.

Zwei Tendenzen wurden sichtbar: Zum einen ist das Genderwissen bei den Hauptamtlichen eher höher einzuschätzen als bei den Ehrenamtlichen. Zum anderen zeigten sich auch hier Standortunterschiede dergestalt, dass die Kenntnisse über geschlechtsspezifische Ungleichheiten und deren Ursachen höher ausfiel, wenn die Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen, größer war. Doch trotz dieser Unterschiede braucht es in der AWO insgesamt ein deutlich höheres Maß an Genderwissen. Insbesondere, da eine aktive Gleichstellungsarbeit das Wissen über die komplexen Wirkungszusammenhänge von gesellschaftlichen Strukturen, Normen und Rollenzuschreibungen auf die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern ebenso voraussetzt wie das Wissen darüber, wie sich diese Wirkungszusammenhänge auf die eigene Facharbeit auswirken.

Können

Das Wissen über die Wirkungszusammenhänge ist notwendige Voraussetzung um überhaupt gleichstellungspolitisch wirken und dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit näher kommen zu können. Doch bedarf es auch verschiedenster Kompetenzen, um dieses Wissen in der eigenen Arbeit fruchtbar machen zu können. Die Verantwortlichen müssen Konzepte und Verfahren der Gleichstellungsarbeit verstehen sowie Methoden und Instrumente anwenden können, um mit hemmenden Faktoren umgehen und fördernde Rahmenbedingungen gestalten zu können, um so letztlich die eigene Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten. Hier erscheint die Lücke zwischen dem vorhandenen Wissen und dem notwendigen Können bei Haupt- und Ehrenamtlichen der AWO am größten. Zwar verfügen einige, insbesondere hauptamtlich Aktive der AWO über eine sehr systematische, auf den Grundlagen des Changemanagement basierende Arbeitsweise, doch eine durchgängig geschlechterorientierte Ausrichtung ist in den Workshops nicht sichtbar geworden. Oftmals fehlt es an einer adäquaten Übersetzung des vorhandenen Wissens in tatsächliches Tun. So ist beispielsweise vielen Teilnehmer*innen der Workshops der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitvolumen und beruflicher Fortentwicklung klar, denn auch für die AWO gilt oftmals „Kinderkriege = Karriereknick“. Dieselben Teilnehmer*innen konstatieren jedoch wenig später „Frauen wollen gar nicht in die Leitungsebene.“ Ein anderes Beispiel: Dass sich das Geschlechterverhältnis im Haupt- wie im Ehrenamt mit zunehmender Hierarchiestufe umdreht, ist ebenfalls vielen Teilnehmer*innen bekannt und auch die innerorganisationalen Ursachen sind schnell benannt („männliche Präsenzkultur“, „familienunfreundliche Zeiten“, „traditionelle Strukturen“, „Teilzeit und Karriere schließen sich aus“, ...). Doch was folgt daraus? Auf die Frage, wie die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beseitigt werden können, wäre zu erwarten gewesen, dass die Teilnehmer*innen Maßnahmen vorschlagen, die an den zuvor genannten Problemursachen ansetzen. Also beispielsweise eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Ideen, wie das Ehrenamt für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Zwar

kamen solche Forderungen, doch mehrfach wird auch die Erhöhung des Männeranteils insgesamt genannt. Solche Paradoxien sind das Ergebnis eines Defizits an Genderwissen und Umsetzungskompetenz. Oder wie es eine Teilnehmerin auf den Punkt bringt: „*Es fühlt sich halt sehr komplex an.*“ Im Endergebnis findet – bedingt durch das Defizit an Umsetzungskompetenz – im Rahmen der Organisationsentwicklung mehrheitlich keine bzw. nur eine unzureichende Operationalisierung von Gleichstellung im Hinblick auf Ziele, Arbeitsplanung und Arbeitsinhalte statt.

Dürfen

Das beste Wissen über geschlechtsspezifische Ungleichheiten und wie sie zu beseitigen sind, nutzt nichts, wenn die Verantwortlichen nicht über die notwendigen Gestaltungsspielräume und Ressourcen verfügen, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Auch dieses Phänomen wurde in den Workshops sichtbar und auch immer wieder von den Teilnehmer*innen bemängelt. Ein sehr deutliches Beispiel hierfür ist der Einsatz von Teilzeitarbeit. Den meisten haupt- und ehrenamtlich Aktiven sind die negativen Begleiterscheinungen von Teilzeitarbeit sehr wohl bewusst. Ihnen ist klar, dass Teilzeit oftmals mit nicht existenzsichernden Einkommen einhergeht; es ist ihnen bewusst, dass Teilzeit langfristig in die Altersarmut führt und ihnen ist klar, dass Teilzeit sich auch bei der AWO negativ auf die Karriere auswirkt. Sie wissen auch oder vermuten zumindest, dass Teilzeit dadurch zur Frauendomäne wird, sie auf Männer abschreckend wirkt und damit die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der AWO verstärkt werden. Und obwohl einige teilzeitbeschäftigte Frauen gerne mehr arbeiten würden, ist es den Verantwortlichen so manches Mal aus betriebswirtschaftlichen und/ oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich, diesen Wünschen und Bedarfen nachzukommen. Dies hört sich dann so an:

„Da wir nur eine bestimmte Zahl an Stellen haben in der Pflege, geht die Tendenz schon dahin „mehr Hände“ also wenig Vollzeitstellen anzubieten.“

„Also es ist einfacher von Vollzeit auf Teilzeit zu gehen. Das liegt an den Verträgen und daran, dass wir Teilzeit favorisieren.“

Neben einer flexibleren Personalplanung sind weitere, mehrfach genannte Hindernisgründe die begrenzten finanziellen Ressourcen bzw. (zu)

knappen Stellen sowie intensive Arbeitsbelastungen, insbesondere in den pflegerischen Berufen. Dass die Arbeit auch anders organisiert werden kann, wenn es um Männer geht, zeigen die folgenden Zitate:

„Auf der anderen Seite tun wir viel dafür, um Männer in sozialpädagogische Bereiche zu kriegen. Wenn man bei uns nur Teilzeit arbeiten könnte, würden die woanders hingehen.“

„Männer sind in Vollzeit tätig. Auch in den Leitungspositionen findet man eher mal Frauen mit weniger Stunden. Wenn ein Mann die Position hat, immer in Vollzeit.“

Dieses Beispiel zeigt sehr schön das Zusammenspiel aller vier Dimensionen der Genderkompetenz: Oftmals fehlen tatsächlich die finanziellen und/oder personellen Ressourcen, um geschlechtergerecht zu handeln (Dimension des Dürfens), ein anderes Mal finden sich doch Mittel und Wege um Stellen in Vollzeit einzurichten, insbesondere dann, wenn Männer davon profitieren (Dimension des Wollens). Oder anders ausgedrückt: Die Grenzen zwischen Wollen und Dürfen sind nicht vollends starr und dort, wo sie durchlässiger sind, zeigt sich meist ein geschlechtsspezifischer Bias.

Eine fehlende Identitätsstiftung durch Gleichstellung

Insgesamt, so scheint es, ist Gleichstellung bisher zu wenig praktisch greifbar. In allen Workshops war zu erkennen, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern als gesellschaftliches Problem erkannt wird. Woran es aber oftmals mangelte, war der notwendige Schritt der Selbstreflexion, bei dem sich die Leute fragen, was Gleichstellung mit der eigenen Person oder Tätigkeit zu tun hat. Geschlechtsspezifische Ungleichheit wird quasi als etwas benannt, das gesamtgesellschaftlich behoben werden müsste. Dabei wird aber vielfach verkannt, dass die AWO Teil dieser Gesellschaft ist und AWO-Beschäftigte selber wiederum Teil der AWO. Symptomatisch dafür stehen Äußerungen wie „*Ja, wichtig, aber da können wir als AWO ja auch nichts dran ändern.*“

Ein kultureller und struktureller Wandel in einer Organisation kann aber nur gelingen, wenn sich die Beteiligten als Teil des Ganzen begreifen, sie sich mit dieser Idee, dieser Vision identifizieren und die das damit verbundene Plus erkennen können. Geschlechtergerechtigkeit an sich hat für die AWO sicherlich dieses Potential, da Ge-

rechtigkeit einer der normativen Schlüsselbegriffe der Organisation überhaupt darstellt und „Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiger Teil von Gerechtigkeit“, wie es eine ehrenamtliche Teilnehmerin auf den Punkt brachte. Derzeit kann der Begriff der Geschlechtergerechtigkeit aber seine Wirkkraft von alleine nicht voll entfalten. Dies hat sicherlich mit der hohen Komplexität, die mit einer solchen Gleichstellungspolitik verbunden ist, zu tun. Erschwerend hinzu kommt die nicht konsequent umgesetzte, in Konkurrenz mit anderen Politiken und Vorgaben stehende Gleichstellungspolitik innerhalb der AWO.

Wenn also das Ziel nicht klar benannt ist und der Weg dorthin nicht so einfach beschritten werden kann, überfordert dies viele haupt- wie ehrenamtlich Aktive und führt zu einer abwartenden bis ablehnenden Haltung. Notwendige Schritte werden nur zögerlich umgesetzt, insbesondere dort, wo die Betroffenen nicht wissen, was das Ganze für die eigene Arbeit bringt. Insofern erklären sich die vielfach erhobenen Forderungen nach einer besseren Kommunikation über „den Mehrwert“, der mit der Gleichstellungspolitik verbunden ist.

Welche Gefahren dies birgt und wie sehr diese abwartende Haltung auch zu Frustration bei denen führt, die das Thema Gleichstellung bewegt, wurde besonders bei einem Workshop mit Ehrenamtlichen deutlich. Dort eröffnet eine Teilnehmerin, die sich seit vielen Jahren für die verstärkte Gleichstellung in der AWO einsetzt, das Treffen mit einem Zitat aus der Begründung des Antrags „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit“ der auf der Bundeskonferenz im Herbst 2016 gestellt wurde. Sie zitiert:

„Bereits auf der AWO Bundeskonferenz 1989 wurde beschlossen: ‚Es ist die erklärte Absicht der AWO sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen. Die AWO verabschiedet daher Richtlinien für innerverbandliche Gleichstellungsmaßnahmen für den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich. (...) Aufgabe der Richtlinien ist es durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Arbeit zu erreichen.‘ Dies sollte in Form von Gleichstellungsstellen in den Landes- und Bezirksverbänden sowie die Schaffung einer Gleichstellungsbefugten auf Bundesebene abgesichert werden, wurde aber nicht in die Tat umgesetzt. Stattdessen ist 27 Jahre nach dem Bundeskonferenzbeschluss ‚Zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeiterwohlfahrt‘ festzustellen, dass im Haupt- und Ehrenamt Führungspositionen weiterhin meist von Männern besetzt werden, während die praktische Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird.“

Anschließend kritisiert sie die vielfach immer noch „vorherrschenden traditionellen Strukturen“ in der AWO, die auf Frauen abschreckend wirken und es ihnen im Haupt- wie Ehrenamt erschwert, wichtige Positionen einzunehmen.

Dass auch unter schwierigen Rahmenbedingungen dennoch eine grundsätzlich positive Grundstimmung bei Haupt- und Ehrenamtlichen zu erreichen ist und diese dann auch bereit sind, Gleichstellung in der eigenen Praxis weitestgehend zu berücksichtigen, zeigen die vielen guten Ideen, die von den Teilnehmer*innen im Rahmen der Workshops entwickelt wurden. Sie werden im folgenden Kapitel zusammengefasst.

5. Was Haupt- und Ehrenamtliche anregen

Vornehmliches Ziel dieses Projektes war es, die Grundlagen für eine systematische Gleichstellungspolitik der AWO zu legen. Auf der Basis quantitativer und qualitativer Erhebungen sollte der Status quo erfasst werden. Der Bericht zielte vornehmlich darauf ab, zentrale Handlungsfelder zu identifizieren und diese für die weitere Arbeit

handhabbar zu machen. Dies wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung der vielen Haupt- und Ehrenamtlichen, die an den fünf durchgeführten Workshops teilnahmen. Das folgende Kapitel greift die dort geäußerten Verbesserungsideen auf.

5.1 Anregungen seitens der Beschäftigten

Die hauptamtlichen Beschäftigten haben eine Vielzahl unterschiedlichster Vorschläge formuliert, wie das Thema Gleichstellung innerhalb der

AWO vorangetrieben werden kann. Diese Vorschläge werden nun – nach Themenfeldern gruppiert – aufgeführt:

Organisationsentwicklung

- ▶ Gleichstellungsbeauftragte auf allen Ebenen bekannter machen
- ▶ Führungskräfte sensibilisieren
- ▶ Leitungsstellen auch in Teilzeit ausschreiben
- ▶ Teilzeit und Karriere fördern
- ▶ Schulungsmaßnahmen zum Thema anbieten
- ▶ Verbindliche Maßnahmen festlegen → begleitet durch Controlling
- ▶ Mitgliederangebote inhaltlich und zeitlich an jüngere/erwerbstätige/weibliche Mitglieder anpassen

Personalentwicklung

- ▶ Geschlechterbewusste, zielgruppenangepasste Personalentwicklung
- ▶ Bestandsaufnahme/Erhebung von Zahlen, Daten, Fakten
- ▶ Monitoring der Maßnahmen
- ▶ Bewerbungen ohne Foto
- ▶ mehr Jüngere und mehr Frauen für Führungsaufgaben gewinnen
- ▶ mehr Männer für die Care-Berufe gewinnen

Kommunikation

- ▶ bessere Information über Gleichstellungsprojekte und entsprechende (Buko-)Beschlüsse
- ▶ Geschlechtergerechte Sprache
- ▶ Quotierte Redelisten und Redezeitbegrenzungen
- ▶ empfängerorientierte Kommunikation
- ▶ Überarbeitung öffentlichkeitswirksamer Materialien
- ▶ Reflexionsräume schaffen → ins Gespräch kommen

Vereinbarkeit

- ▶ Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Lebensbedingungen
- ▶ Flexiblere Arbeitszeitmodelle
- ▶ Home-Office
- ▶ Führung in TZ/Job-Sharing,
- ▶ Keine Besprechung nach 14:30
- ▶ Kinderbetreuung unterstützen
- ▶ Anpassung der Kita-Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten
- ▶ Gesellschaftliche Akzeptanz von frühen/späten Betreuungszeiten fördern
- ▶ Unterstützung bei der Betreuung pflegender Angehöriger

5.2 Anregungen seitens der Mitglieder

Auch seitens der ehrenamtlich aktiven Mitglieder wurde eine Vielzahl unterschiedlichster Vorschläge für ein Plus an Geschlechtergerechtigkeit entwickelt. Hier die Ideen:

Organisationsentwicklung

- ▶ klare, quantifizierte Gleichstellungsziele unter Einbindung der Mitglieder definieren
- ▶ ein klares Aufgabenprofil für Gleichstellungsbeauftragte entwickeln
- ▶ Eine Quote auf allen Ebenen einrichten (mind. 50/50)
- ▶ Personalentwicklung auch im Ehrenamt auf die Beine stellen
- ▶ Ehrenamt attraktiver gestalten
- ▶ Beim Schaffen von Anreizen lebensphasenorientiert handeln/unterstützen/denken

Kommunikation

- ▶ den Mehrwert von Gleichstellung für alle Beteiligten klar kommunizieren

Mitgliederaktivierung/-gewinnung

- ▶ ein Ausschleichprogramm vom HA zum EA einrichten/Möglichkeiten für Ältere sich Ehrenamtlich zu beteiligen, wenn sie in Rente gegangen sind
- ▶ Ältere zu bewegen sich für die Interessen der jungen Menschen einsetzen, die kein Stimmrecht haben (Workshop zu diesem Thema)
- ▶ mehr Frauen in höhere ehrenamtliche Positionen bringen durch:
 - ▶ Zeitliche Rahmen (z.B. Planbarkeit von Sitzungen)
 - ▶ Schaffen von Anreizen
- ▶ mehr Männer für das Ehrenamt motivieren
- ▶ Sich eine neue Generation erschließen, Nachwuchs gewinnen
- ▶ Junge Frauen (u. Männer) auf ehrenamtl. Führungsaufgaben vorbereiten durch:
 - ▶ Kennenlernen als Beisitzerin (neue Formen, im Team etwas vorbereiten)
 - ▶ Mentoring-Programm
 - ▶ Patenschaften: eine Person sollte die neue Person einführen
 - ▶ Vorstandssitzung zum Reinschnuppern (Problem: Abschreckung durch „inner-circle“)

6. Handlungsempfehlungen

Die Sensibilität gegenüber Gleichstellungsfragen sowie die Möglichkeiten, sich diese Dinge anzueignen, sind bei Haupt- wie Ehrenamtlichen unterschiedlich ausgeprägt, wobei in der Tendenz die hauptamtlichen Beschäftigten meist schon einen Schritt weiter zu sein scheinen als die ehrenamtlich Aktiven. Zum einen beruht das auf dem, was die jeweiligen Personen als Wissen, als Bewusstsein und als Interesse am Thema Gleichstellung bereits mitbringen. Zum anderen liegt es auch an organisationalen Gelegenheitsstrukturen. Gemeint sind damit die kognitiven und erfahrungsbasierten Lerngelegenheiten, die in den alltäglichen Strukturen und Abläufen sowie der

Organisationskultur der AWO angelegt sind und die mit darüber entscheiden, ob und in welcher Weise Gleichstellungspolitik überhaupt ein Chance bekommt, im Arbeitsalltag einen Platz zu finden. Eine systematische Gleichstellungspolitik muss daher bei der AWO im Kern beides in den Blick nehmen: Sowohl die individuell unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, als auch die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen.

Aus dem gewonnen empirischen Material konnten eine Vielzahl von ganz konkreten Handlungsempfehlungen herausgefiltert werden, die so vielfältig sind wie die Organisation selbst.

6.1 Leitideen für die Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit

Die folgenden Punkte stellen quasi die notwendige Rahmung dar, innerhalb derer die weiteren Vorschläge für das Haupt- und das Ehrenamt gleichermaßen umgesetzt werden können:

- Klare und unmissverständliche Willenserklärung von den Präsidien, den Vorständen sowie sämtlichen Führungskräften!
- Leitbildfunktion der Präsidien, Vorstände und der Führungskräfte durch konsequentes und verstetigtes Handeln!
- Gleichstellungspolitische Ziele im Haupt- und Ehrenamt deutlich benennen!
- Instrumentelle Vielfalt und unterschiedliche Geschwindigkeiten bei der Implementierung!
- Deutlicher Ausbau der Genderkompetenz bei allen (verantwortlichen) Akteuren im Haupt- und Ehrenamt!
- Zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote bei der Operationalisierung in das eigene Arbeitshandeln für Beschäftigte wie Ehrenamtliche!
- Gezielte Analyse der Ausgangssituation sowie Evaluation der Maßnahmen!
- Das Vorantreiben von Gleichstellung ist nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken. Vielmehr ist Gleichstellungspolitik mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als Doppelstrategie zu verstehen, bestehend aus strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen und individuellen Maßnahmen zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Benachteiligungen!

- Gleichstellungsmaßnahmen im Ehrenamt müssen bereits auf Ebene der Ortsverbände beginnen und sich über alle Gliederungsebenen erstrecken!

Weitere Anregungen liefert der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellte Gleichbehandlungs-Check (gb-check). Der gb-check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Die Werkzeuge ermöglichen eine Einschätzung, inwieweit Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten. Außerdem lassen sich Maßnahmen entwickeln, wie Gleichbehandlung zukünftig gewährleistet werden kann.³¹

Eine tragfähige **Analyse der Ausgangssituation**, die darauf aufbauende Definition der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie eine Erfolgskontrolle sind nur möglich, wenn die notwendigen **Daten** zur Verfügung stehen. Dass dies derzeit bei der AWO nicht der Fall ist, wurde umfassend in Kapitel 2.2 geschildert. **Hier** – und das ist eine der zentralen Erkenntnisse des ersten Gleichstellungsberichts – **muss bei der AWO dringend nachgebessert werden.**

Hierbei kann die sog. 4-R-Methode genutzt werden, die im folgenden Exkurs kurz erläutert wird:

³¹ Details unter: http://www.gb-check.de/gb-check/DE/Home/home_node.html (24.05.2017)

Die 4-R-Methode – eine geschlechtersensible Analyse der Ausgangslage

Zur Durchführung einer geschlechtersensiblen Analyse der Ausgangslage hat sich die 4R-Methode als die am weitesten ausgereifte Analyseverfahren etabliert. Mit ihrer Hilfe können Informationen systematisch erhoben werden, die der Umsetzung von Gleichstellung in einer Organisation dienen. Sie ist besonders geeignet, gleichstellungsbezogene Defizite zu erkennen, Genderdiskurse zu analysieren und die Beteiligten zu sensibilisieren.

Die 4-Rs stehen für:

1. **Repräsentation:** „Wie sind die Funktionen und Entscheidungsbefugnisse in der Organisation verteilt?“ (Geschlechterverteilungen nach Hierarchien und Fachbereichen, bei den Zielgruppen ...)
2. **Ressourcen:** „Wie sind die Ressourcen verteilt?“ (Löhne, Fortbildungen, Budgets, Nutzen der Dienstleistung ...)
3. **Realitäten:** „Warum, wodurch funktioniert das so?“ (Tiefenstrukturen, Kulturen, Diskurse, Traditionen ...)
4. **Rechte:** „Wer darf was?“ (Formelle und informelle Rechte, Ansprüche, Freiheiten ...)

Eine ausführliche Arbeitsanleitung zur 4-R-Methode findet Sie unter https://www.sta.be.ch/sta/de/index/gleichstellung/gleichstellung/Veranstaltungen_Kurse_Kantonspersonal/anmeldung.assetref/dam/documents/STA/FGS/de/Kurse_Weiterbildungen_Veranstaltungen/Gender_Mainstreaming_4R_Gender_Analyse.pdf

Hinweise für eine geschlechtergerechte Datenerhebung bei der AWO

Folgende Quellen und Instrumente zur Genderanalyse können herangezogen werden: quantitative Analysen der verfügbaren Daten und Statistiken, Literaturrecherche, Dokumentenanalyse, Erhebung von Personal- und Mitgliederstatistiken, Mitarbeiter*innenbefragungen bzw. Mitgliederbefragungen, Expert*inneninterviews. Auf Basis der Analyseergebnisse können dann fundierte Gleichstellungsziele und professionelle Umsetzungsprozesse entwickelt werden.

1. Um die **Beschäftigtenstruktur** möglichst realistisch darstellen zu können empfiehlt es sich, die personenbezogenen Daten umfassend zu erfassen. Diese können in den Analysen dann nach Geschlecht und weiteren (soziostrukturellen) Merkmalen zusammengefasst werden. In einer solchen Erhebung der Beschäftigtenstrukturdaten der AWO könnten beispielsweise folgende Merkmale erhoben und bei der Auswertung in entsprechenden Gruppen (Kategorien) zusammengeführt werden:

Geschlecht: Hier ist es empfehlenswert über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus zu gehen. Mögliche Kategorien könnten sein:

- weiblich
- männlich,
- trans/inter
- sonstiges

Alter: hier empfiehlt es sich, das Geburtsdatum zu erfassen und dann verschiedene Alterskategorien zu bilden, bspw.:

- 15 bis 24 Jahre
- 25 bis 34 Jahre
- 35 bis 44 Jahre
- 45 bis 54 Jahre
- 55 bis 67 Jahre
- 68 Jahre und mehr

Arbeitszeiten: möglichst in Stunden, um in der Auswertung bedarfsgerecht Gruppen bilden zu können, wie beispielsweise:

- nicht aktiv erwerbstätig
- weniger als 20 Std./Woche

<input type="radio"/>	20 bis unter 25 Std./Woche
<input type="radio"/>	25 bis unter 30 Std./Woche
<input type="radio"/>	30 bis unter 35 Std./Woche
<input type="radio"/>	35 bis unter 40 Std./Woche
<input type="radio"/>	40 Std./Woche und mehr
Staatsangehörigkeit, möglichst offene Nennung	
<input type="radio"/>	deutsch
<input type="radio"/>	europäisch
<input type="radio"/>	außereuropäisch
Behinderung ja/nein	
<input type="radio"/>	Wenn ja: Grad der Behinderung –
Arbeitszeitvolumen, in Wochenstunden, bei der Auswertung können verschiedene Stundenvolumina abgebildet werden, bspw.	
<input type="radio"/>	Null
<input type="radio"/>	1-10
<input type="radio"/>	11-20
<input type="radio"/>	21-30
<input type="radio"/>	30-35
<input type="radio"/>	35-40
<input type="radio"/>	Über 40
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, in Jahren. Auch hier können Gruppen gebildet werden, bspw.	
<input type="radio"/>	weniger als 2 Jahre
<input type="radio"/>	2 bis unter 5 Jahre
<input type="radio"/>	5 bis unter 10 Jahre
<input type="radio"/>	10 bis unter 20 Jahre
<input type="radio"/>	20 oder mehr Jahre
Art des Beschäftigungsverhältnisses	
<input type="radio"/>	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
<input type="radio"/>	Mit Befristung
<input type="radio"/>	Ohne Befristung
<input type="radio"/>	In Ausbildung
<input type="radio"/>	Leiharbeiter*in
<input type="radio"/>	...

Jahreseinkommen, aufgeteilt in die verschiedenen Entgeltbestandteile, jeweils in Euro (AN-Brutto)³²

- Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerung
- Leistungsvergütung
- Überstundenzuschläge
- Erschwerniszulage
- Sonstige Leistungen

Berufliche Stellung, möglichst ausdifferenziert nach einzelnen Hierarchieebenen, bspw.

- Geschäftsführer*in / Hauptamtlicher Vorstand
- Leitung einer großen Einrichtung (ab 31 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)
- Leitung einer mittleren Einrichtung (10-30 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)
- Leitung einer kleinen Einrichtung (bis 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)
- Teamleitung
- Fachkraft
- Keine leitende Funktion

In Freistellung

- Eltern(geld)zeit
- (Familien-)Pflegezeit
- Weitere ruhende Arbeitsverhältnisse

2. Für die Darstellung der **Mitgliederstruktur** verfügt die AWO mit der ZMAV über eine gute Ausgangsbasis. Um deren Potential tatsächlich nutzen zu können, muss ein Weg gefunden werden, die dort erfassten Daten auf einem möglichst aktuellen Stand zu halten. Dies gilt insbesondere für die Angaben zu den Funktionen. Darüber hinaus empfehlen wir, eine Erhebung zu der Gruppe der „Freiwilligen/Ehrenamtlichen“. Um dabei verwertbare Ergebnisse erzielen zu können, sollte eine repräsentative Auswahl an Einrichtungen für eine verpflichtende Teilnahme getroffen werden. Durch dieses Vorgehen wäre gewährleistet, dass die Teilnehmer*innen der Befragung auch Auskunft über die anvisierte Zielgruppe geben können. Zudem sollte für die Fragebogenerstellung ein längerer Vorlauf einkalkuliert werden, um die Frage der Eingrenzung und die Definition der Zielgruppe mit den Untergliederungen entscheiden zu können.

³² Vgl. dazu den Entgeltgleichheits-Check, ein Instrument zur Messung des sog. Gender Pay gap, Quelle: http://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html (24.05.2017)

6.2 Umsetzungsideen

Die folgenden Empfehlungen sind als konkrete Umsetzungsvorschläge gedacht, basierend auf den qualitativen wie quantitativen Erhebungen, immer mit dem Ziel, die Genderkompetenz in der AWO zu steigern und die Verantwortlichen in Haupt- und Ehrenamt zu befähigen, gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Vorschläge gliedern sich in drei Bereiche:

1. Zum einen in eher praxisnahe, in der Facharbeit umsetzbare Vorschläge,
2. des Weiteren in übergeordnete und konkrete Empfehlungen für eine geschlechtersensible Organisationsentwicklung und schließlich in
3. Vorschläge, die als Katalysatoren auf dem Weg zu einer geschlechtersensiblen Organisationskultur wirken.

Zu 1) Umsetzungsvorschläge für die Facharbeit

Sensibilisierung und Bewusstseins-schaffung bspw. durch Gendertrainings

Genderwissen beinhaltet ein Wissen darüber, wann und wie Geschlecht in der Gesellschaft, dem eigenen Arbeitsumfeld und dem eigenen Handeln wirkt. Hier unterstützen Gendertrainings als Beiträge zu Lernprozessen, die Einstellungs- und Verhaltensveränderungen zum Ziel haben. Diese können allerdings nur dann erreicht werden, wenn ein Gendertraining eingebettet ist in langfristig angelegte Vorhaben der AWO.

„Training on the job / Gender Coaching“

Die Integration von Gleichstellung in alltägliche Arbeitsabläufe scheitert immer wieder daran, dass es kein ausreichendes Wissen darüber gibt, in welcher Weise Fachkompetenz und Genderkompetenz fruchtbar verbunden werden könnten und wie sich dadurch Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse verändern. Ein wesentlicher Bedarf besteht insofern in der Prozessbegleitung der eigenen Arbeit, um hier konkrete, kompetente und konstruktive Unterstützung und Beratung zu erfahren. Denkbar sind verschiedene und parallel mögliche Varianten:

- Steuerungskreis „Gender“: Längerfristige Begleitung durch interne oder externe gen-

derkompetente Expert*innen, um Arbeitsprozesse exemplarisch von A bis Z durchspielen zu können.

- Flying experts: Genderkompetente Mitarbeiter*innen oder Ehrenamtliche und/oder externe Expert*innen stehen für punktuelle Zusammenarbeit in verschiedenen Phasen von Arbeitsprozessen zur Verfügung.
- Kollegialer Genderaustausch: Interessierte Fach- und Führungskräfte schließen sich zwecks Diskussion und Erfahrungsaustausch zusammen.
- Kollegiale Genderberatung: Genderkompetente Fachpersonen beraten und unterstützen haupt- und ehrenamtliche Kolleg*innen in ihren Arbeitsvorhaben.

„Erfahrungslernen – im Guten wie im Schlechten“

Ziel muss es sein, sich eigene Genderkompetenz nicht (nur) über abstrakte und kognitive Lernprozesse anzueignen, sondern unmittelbar über die Erfahrungen im praktischen Arbeitsprozess. Es geht darum, die Praxisrelevanz von gleichstellungsorientierter Facharbeit zu erfahren und auf diesem Weg „Aha-Effekte“ zu produzieren, an die weitere Lernprozesse anschließen können. Die Praxiserfahrung muss dabei keineswegs immer und ausschließlich best-practice sein, denn gerade auch aus Fehlern und Versäumnissen lässt sich sehr gut lernen. Zudem wird durch die Fokussierung auf best-practice der Blick abgelenkt von den vielen kleinen Schritten und Erfolgen jenseits des großen Wurfs. Notwendig ist dazu allerdings die Fähigkeit zu konstruktivem Umgang mit Kritik und Misserfolgen – zugleich aber auch die Fähigkeit, eigene Erfolgserlebnisse herstellen zu können.

Gute Umsetzungsergebnisse in die Facharbeit sind gleichwohl lehrreich und sollten daher vorgestellt und besser „vermarktet“ werden, bspw. über eine Rubrik „Gleichstellung in der Praxis“ in den hauseigenen Medien, durch Tagungen oder Broschüren.

„Systematische und geschlechtersensible Planung und Umsetzung der Facharbeit“

Erfolge der Facharbeit können – auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten – nur dann richtig herausgestellt werden, wenn Arbeitsprozesse im

Vorfeld geplant, konkrete und messbare Ziele bzw. Ergebnisse verabredet, entsprechende Bewertungsmaßstäbe festgelegt, Prozesse in diesem Sinn gesteuert und am Ende evaluiert werden. Um perspektivisch Gender-Aspekte vermehrt in die Facharbeit aufnehmen zu können, sollte über die stärkere Nutzung solcher Planungs- und Evaluierungsinstrumente nachgedacht werden und Gleichstellung als Qualitätskriterium und integraler Bestandteil eine Berücksichtigung finden.

Eine Möglichkeit die eigene Facharbeit systematisch und geschlechtersensibel zu planen, stellt die sog. 4-Schritt-Methode dar:

1. **Analyse der Ausgangsbedingungen und Ermittlung des Handlungsbedarfs:** Geschlechtsspezifische Ungleichheiten wahrnehmen und analysieren, sich mit Ursachen beschäftigen.
2. **Ziele:** Was bedeutet Gleichstellung der Geschlechter in den konkreten Handlungsfeldern, bspw. in der Mitgliedergewinnung?
3. **Umsetzung:** Wie wird vermieden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden? Wie können Ungleichheiten beseitigt werden?
4. **Evaluierung:** Wie wird die Erreichung der Ziele überprüft? Gendersensible Kriterien sind dabei nicht abstrakt sondern je nach Aufgabefeld und Arbeitsprozess festzulegen.

Anstelle der 4-Schritt-Methode können auch bereits vorhandene Instrumente, wie z.B. Jahresplanungen, genutzt und unter Gleichstellungsgesichtspunkten angepasst werden. Das braucht Zeit und Unterstützung – und beides sollte eingeräumt werden, damit solche Vorhaben auch eine reelle Chance auf eine erfolgreiche Umsetzung haben. Des Weiteren empfiehlt es sich, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Arbeitsverdichtung) mit kleineren Vorhaben anzufangen, diese dafür aber auch ernsthaft zu verfolgen.

Weitere Informationen und Instrumente, um Gleichstellung in das eigene Arbeitshandeln zu integrieren finden Sie unter:

<http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/Erl%C3%A4uterungstexte/erlaeuterung-gm-methoden.pdf>

zu 2) Maßnahmen für eine geschlechtersensible Organisationsentwicklung

Steuerungszentrale

Die Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit ist ein komplexes Verfahren, insbesondere in Organisationen mit einer bundesweit weit verzweigten Struktur aus Haupt- und Ehrenamt. Ähnlich wie andere zentrale organisationspolitische Schlüsselstellen braucht es auch hier eine zentrale Anlaufstelle. Nachzudenken wäre also über die Implementierung eines Ortes in der AWO an dem Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell und strategisch gedacht und weiter entwickelt werden kann. Hier sind mit dem Genderprojekt bereits erste Grundlagen gelegt worden, an die gut angeknüpft werden könnte.

„Gendertrainings und Schulungen“

Integrierende Grundlagenseminare mit ihrem Dreischritt von Sensibilisierung, theoretischem sowie umsetzungsorientierten Anteil sind als Basisangebot auch weiterhin notwendig. Sinnvoll ist darüber hinaus allerdings auch ein stärker differenziertes und zielgruppenspezifisches Angebot, das verschiedene Bedarfe und Wissensstände besser berücksichtigt und – wo notwendig – auch entsprechend niedrigschwellige Angebote macht. Im einen Fall ist mehr Sensibilisierung und Bewusstwerdung mit dem dazu notwendigen methodischen Instrumentarium gefragt. Im anderen Fall braucht es eher gleichstellungspolitische Diskussionen über Ziele, Zwecke, Begrifflichkeiten, Strategien und Instrumente. Im dritten Fall geht es um Erfahrungsaustausch über die praktischen Tücken der Umsetzung, über Erfolge, Rückschläge und Unterstützungsmöglichkeiten.

Daneben ist verstärkt darüber nachzudenken, nicht nur gesonderte Schulungsveranstaltungen zu machen (die häufig als zu praxisfern und zu zeitintensiv erachtet werden), sondern stattdessen die Schulungen stärker in die Alltagsarbeit zu integrieren: Zum Beispiel über „verstetigte“ Trainings in Form kurzer Einheiten im Rahmen so-wieso stattfindender Sitzungen oder aber durch praxisorientierte Schulungen in fachspezifischer Kleingruppen, in denen konkrete Vorhaben der Beschäftigten bzw. ehrenamtlich Aktiven den Stoff für das „Gendern“ liefern.

„Führungskultur und gendersensible Personalentwicklung“

Deutlich geworden ist, dass es in der Umsetzung von Gleichstellung an Verbindlichkeit fehlt. Hier kommt die AWO nicht umhin, sich die zentrale Bedeutung eines klaren Top-Down-Ansatzes in Erinnerung zu rufen und mit Leben zu füllen. Wenn der Eindruck entsteht, dass grundsätzlich zwar gewünschte Veränderungsprozesse „von oben“ jedoch nicht mit dem nötigen Nachdruck eingefordert werden, so sind sie lediglich „Beschlusslage“ und haben letztendlich Demotivation und Blockaden zur Folge. Wünschenswert ist eine Führungskultur, in der es einerseits Verbindlichkeit in Planungen und Absprachen gibt, andererseits realistische und überprüfbare Zielvorstellungen und schließlich Bewertungsgespräche, in denen es neben der Manöverkritik auch um das Herausstreichen von Erfolgen und damit um Wertschätzung und Anerkennung geht. Dies gilt gleichermaßen für Fach- und Planungsaufgaben, wie auch für die darin enthaltenen gleichstellungspolitisch relevanten Anteile.

Insofern ist darauf zu achten, Genderkompetenz zum normalen Bestandteil von Qualifikationsanforderungen bei Stellenbesetzungen (oder auch der Auswahl externer Expert*innen) zu machen. Zumindest für Führungskräfte sowie ehrenamtlich Aktive in Leitungsfunktion sollte dies gelten und zu einem Teil der gängigen Anforderungsstruktur werden, wie dies gleichermaßen für Fach- und Führungskompetenz gilt. Aus diesem Grund sollte Gleichstellung ein integraler Baustein in sämtlichen Führungskräftebildungen sein. Durch den verpflichtenden und selbstverständlichen Charakter dieses Qualifikationsmerkmals wird Genderkompetenz – über den praktischen Nutzen hinaus – symbolisch aufgewertet und zum normalen Bestandteil des organisationseigenen Regelwerks. Schließlich gelten gleiche Überlegungen auch für die gezielte Nachwuchsarbeit, denn die Frage nach Gendersensibilität ist nicht zuletzt auch eine Generationenfrage. Junge Frauen und Männer sind hier in der Regel offener und aufgeschlossener. Insofern kann die Einstellung gerade jüngerer Kolleg*innen mit dazu beitragen, einen Kulturwandel der Organisation weiter anzustoßen und zu beschleunigen. Dies gilt für Haupt- und Ehrenamt gleichermaßen.

„Gender mit Fachthemen verbinden und mit Herangehensweisen experimentieren“

Zentral für Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Organisation ist die Integration von

Gleichstellung in die Facharbeit. Gleichstellung „an sich“ wird häufig als zu abstrakt und zu fern von der alltäglichen Arbeitspraxis der Kolleg*innen im Haupt- und Ehrenamt erlebt. Gleichstellung muss aber über die Fachthemen transportiert werden und hier seine Wirkung entfalten. Denn Gleichstellung bedeutet nicht, dass alle Kolleg*innen fortan Genderpolitik machen sollen, sondern dass sie ihre jeweiligen Fachaufgaben im Rahmen einer Gleichstellungsperspektive erledigen – also Fachkompetenz mit Genderkompetenz zusammen bringen.

Leider verbinden sich mit den Begriffen Gleichstellung oder Geschlechtergerechtigkeit häufig immer noch Unsicherheiten, Ängste und Widerstände, sodass es zwei pragmatische Herangehensweisen gibt, die Idee der Verknüpfung von Gleichstellung mit der Facharbeit voranzubringen. Diese klingen entgegengesetzt; sie schließen sich allerdings keineswegs aus, sondern sollten vielmehr parallel bzw. spielerisch und situationsangemessen verwendet werden:

Durchgängig Anreize für Gleichstellung im Ehrenamt setzen

Wie die quantitativen Daten für das Ehrenamt sehr deutlich gezeigt haben, besteht bereits in den Ortsvereinen gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf, der sich dann durch alle Organisationsebenen der AWO zieht. Insofern sollten sämtliche Maßnahmen zur Gewinnung und Aktivierung neuer Mitglieder auf ihre gleichstellungspolitische Wirkung hin überprüft und vermehrt Anreize für eine bessere Gleichstellung gesetzt werden, um das Ehrenamt auch für Frauen in verschiedenen Lebensphasen attraktiv zu machen. Was genau damit gemeint ist, kann bspw. über eine Befragung der weiblichen Mitglieder herausgefunden werden. Erste Anregungen geben die Vorschläge, die die Mitglieder in den Workshops formuliert haben (vgl. Kap. 5)

„Trojanisches Pferd“

Das Motto dabei lautet: „Es kommt nicht so sehr darauf an, was drauf steht, sondern was drin ist!“ → Es sollte primär darum gehen, die praktischen Kompetenzen zu fördern und auszubauen, als über die Benennung und kritische Bewertung Verunsicherung hervorzurufen. Es ist besser, wenn Gleichstellung gemacht wird ohne darüber nachzudenken unter welchem Label das jetzt läuft, als darüber zu parlieren, ohne dass es praktische Konsequenzen hat.

„Think positive“

Hier lautet das Motto: „In der Arbeitspraxis steckt oftmals viel mehr Gleichstellung drin, als die Beteiligten vermuten“. In den Workshops gab es immer wieder Beispiele guter Praxis, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit → Soweit es Ansätze für die Realisierung von Gleichstellungsaspekten in der eigenen Arbeitspraxis gibt, sollten diese offensiv herausgestellt werden, auch um entsprechende Aha-Effekte bei den Beschäftigten zu produzieren. Beispiele guter Praxis können kommen aus dem Bereich Teilzeit und Karriere, Männer in Elternzeit, Job-Sharing, Patinenschaften für das Ehrenamt etc.

Zu 3) Katalysatoren für eine geschlechtersensible Organisationskultur**„Vorbildfunktion des Bundesvorstandes“**

Ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor ist die Vorbildfunktion des Vorstands in Sachen Geschlechtergerechtigkeit. Über die oben bereits getroffene Feststellung hinaus, dass die Bewegung „Top-Down“ wesentlichen Anteil an der Einführung von Gleichstellung hat, steht der Bundesvorstand hier unter besonderer Beobachtung und in besonderer Verantwortung. Seine kontinuierliche Aufgabe ist es, Gleichstellung und das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit mit der nötigen Deutlichkeit und Verbindlichkeit zu verfolgen. Gefordert ist ein klares Führungsverhalten, das verbindliche Vorgaben macht, deren Umsetzung nachhält, Erfolge wahrnimmt und als solche anerkennt. Gefragt ist darüber hinaus die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen.

„Produktive Diskussions- und Anerkennungskultur“

Eine Organisations- und Betriebskultur, die gekennzeichnet ist durch Destruktivität, abwertende Kritikformen, Zeitdruck, übergroße Selbstansprüche, Selbstverpflichtung und Überforderung steht der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit diametral entgegen. Gefragt sind vielmehr Konstruktivität, Solidarität, wohlwollende Unterstützung und produktive Umgangsformen. Zu einer geschlechtergerechten Organisation gehört auch ein ganzheitlicher Blick, der Beschäftigte und Mitglieder in ihrer Gesamtheit, ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen wahrnimmt. Was im Allgemeinen gilt, gilt für die Umsetzung von Gleichstellung im Besonderen: Das Thema sollte mit Nachdruck, aber wohlwollend und in produktiv-unterstüt-

zendem Sinne kommuniziert werden. Ziel muss es sein, Potentiale zu fördern und zu verstärken, anstatt nur den Status quo als unzureichend zu kritisieren und auf Versäumnisse hinzuweisen.

„Gender als Synonym für die Vielfalt der Lebensverhältnisse“

Geschlechtergerechtigkeit impliziert einen bewussteren und differenzierteren Blick auf Lebensverhältnisse und Lebenslagen sämtlicher Beschäftigter sowie der Mitglieder und damit zugleich eine aufmerksamere Selbstwahrnehmung. Dies könnte Ausgangspunkt sein für einen anderen (interessierteren, sorgsameren) Umgang mit persönlichen Bezügen und Lebenssituationen im unmittelbaren Kreis der Kolleg*innen. Andersherum könnte ein solcher Umgang den Blick dafür schärfen, dass Gleichstellung unmittelbar mit dem eigenen Lebens- und Arbeitsumfeld zu tun hat und nicht nur in den Arbeitsinhalten, sondern auch in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsteilung steckt. Wir von SowiTra plädieren dafür, den Bedeutungsgehalt von Gleichstellung ganz entschieden in diesem Sinne auf die Vielfältigkeit von Lebensverhältnissen auszuweiten, ohne dadurch den Fokus auf Geschlecht als einer zentralen Kategorie sozialer Ungleichheit zu verlieren. Gleichstellung als Organisationsstrategie öffnet dann den Blick auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Geschlechtergruppen. Darüber hinaus wird sichtbar, dass es vielfältige Unterschiede innerhalb der verschiedenen Geschlechtergruppen gibt. Andere Differenzierungskategorien wie Alter, Krankheit und Behinderung, Ethnie, Religion oder sexuelle Orientierung treten ebenso in den Vordergrund. Eine solche Positionierung von Gleichstellung ist zudem unmittelbar anschlussfähig an in der AWO bereits etablierte Arbeitsfelder im Kontext von „Diversity“, wie etwa Interkulturelle Öffnung oder Politik für und mit Menschen mit Handicap.

In diesem Sinne ist Gleichstellung ein Programm, um Vielfalt – Vielfalt von Bedürfnissen und Interessen, von Lebenslagen und Lebensverhältnissen – wahrnehmbar und bearbeitbar zu machen. Bei zukünftig weiter voranschreitender Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen wird es immer notwendiger, neben übergreifenden politischen Forderungen zugleich auch bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Lösungsansätze zu entwickeln. Durch einen solchen Mix und eine Offenheit für die Interessenvertretung von Vielfalt lassen sich möglicherweise auch wieder mehr Menschen für die ehrenamtliche Arbeit aktivieren.

Anhang

Anhang I: Tabellenanhang

Tab. A1: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach ausgewählten Merkmalen (2015), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien	Frauen	Männer	Gesamt
Alter	15 bis 24 Jahre	8	10	8
	25 bis 34 Jahre	19	20	19
	35 bis 44 Jahre	19	19	19
	45 bis 54 Jahre	30	25	29
	55 bis 67 Jahre	24	23	24
	68 Jahre und mehr	0	2	1
Staatsangehörigkeit ¹⁾	deutsch ²⁾	92	94	93
	nicht deutsch	8	6	7
Schwerbehinderung	schwerbehindert ³⁾	4	6	4
	gleichgestellt ⁴⁾	1	1	1
Erwerbsumfang ⁵⁾	geringfügig	8	15	10
	Teilzeit	51	24	46
	Vollzeit	41	61	44
Arbeitszeiten ⁶⁾ (sozialversicherungspfl. Beschäftigte ⁷⁾)	nicht aktiv erwerbstätig	6	3	6
	weniger als 20 Std./Woche	16	9	15
	20 bis unter 25 Std./Woche	9	3	8
	25 bis unter 30 Std./Woche	13	6	12
	30 bis unter 35 Std./Woche	15	12	15
	35 bis unter 40 Std./Woche	36	59	39
Dauer des Beschäftigungs- verhältnisses ⁸⁾	40 Std./Woche und mehr	5	8	5
	weniger als 2 Jahre	25	29	26
	2 bis unter 5 Jahre	19	20	19
	5 bis unter 10 Jahre	18	17	18
	10 bis unter 20 Jahre	23	19	22
Befristung	20 oder mehr Jahre	14	14	14
	mit Befristung	20	32	22
	darunter: in Ausbildung	5	7	5
	darunter: nicht in Ausbildung	16	25	17
	ohne Befristung	80	68	78

Merkmal	Kategorien	Frauen	Männer	Gesamt
Einkommen ⁹⁾	unter 5.400 Euro	10	15	11
	5.400 bis unter 12.000 Euro	12	9	12
	12.000 bis unter 18.000 Euro	19	11	18
	18.000 bis unter 24.000 Euro	16	10	15
	24.000 bis unter 30.000 Euro	15	13	15
	30.000 bis unter 36.000 Euro	14	16	14
	36.000 bis unter 42.000 Euro	8	12	8
	42.000 bis unter 48.000 Euro	3	6	4
	48.000 Euro oder mehr	3	11	4
Leitende Funktion	leitende Funktion	2	6	3
	Geschäftsführer*in / Hauptamtlicher Vorstand	0	0	0
	Leitung einer Einrichtung	2	5	3
	keine leitende Funktion	98	94	97
Freistellung ¹⁰⁾	Elternzeit	5	1	4
	(Familien-)Pflegezeit	0	0	0
	Kinderkrankentage	10	3	9
	Alle Arbeitnehmer*innen (absolut)	33.961	6.468	40.429

Anmerkungen:

- 1) Wegen fehlender Angaben wurden 3.230 Beschäftigte (8,0 Prozent) nicht einbezogen.
- 2) Wenn eine Person neben der deutschen auch die eines anderen Landes besitzt (doppelte Staatsbürgerschaft), wird sie unter „deutsch“ subsummiert.
- 3) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.
- 4) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.
- 5) Personen, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren (z.B. wegen Elternzeit), werden in der Analyse nicht berücksichtigt. Inklusive der Ausfälle wegen fehlender Angaben konnten dadurch 5.243 Beschäftigte (13,0 Prozent) nicht einbezogen werden.
- 6) Wegen fehlender Angaben wurden 2.849 Beschäftigte (7,0 Prozent) nicht einbezogen.
- 7) Die Anzahl der Wochenstunden sollte im Fragebogen nur für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen beantwortet werden. Leider haben einige Verbände bei der Frage nicht die geringfügig Beschäftigten ausgefiltert. Da eine nachträgliche Behebung dieses Fehlers nicht möglich war, sind im Vergleich nun auch ca. 4 Prozent geringfügig Beschäftigte enthalten.
- 8) Wegen fehlender Angaben wurden 5.315 Beschäftigte (13,1 Prozent) nicht einbezogen.
- 9) Wegen fehlender Angaben wurden 4.334 Beschäftigte (10,7 Prozent) nicht einbezogen.
- 10) Wegen fehlender Angaben wurden 4.322 Beschäftigte (10,7 Prozent) nicht einbezogen.

Tab. A2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (Landes-, Bezirks- und Kreisverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach ausgewählten Merkmalen (2015), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorie	Frauen	Männer	Gesamt
Alter	15 bis 24 Jahre	7	9	8
	25 bis 34 Jahre	19	21	19
	35 bis 44 Jahre	20	19	20
	45 bis 54 Jahre	30	26	29
	55 bis 67 Jahre	23	23	23
	68 Jahre und mehr	0	2	1
Staatsangehörigkeit ¹⁾	deutsch ²⁾	92	93	92
	nicht deutsch	8	7	8
Schwerbehinderung	schwerbehindert ³⁾	4	6	5
	gleichgestellt ⁴⁾	1	1	1
Erwerbsumfang ⁵⁾	geringfügig	10	15	11
	Teilzeit	52	27	47
	Vollzeit	38	58	42
Arbeitszeiten (sozialversicherungspfl. Beschäftigte ⁶⁾)	nicht aktiv erwerbstätig	6	2	5
	weniger als 20 Std./Woche	17	10	16
	20 bis unter 25 Std./Woche	10	5	9
	25 bis unter 30 Std./Woche	12	7	11
	30 bis unter 35 Std./Woche	16	11	15
	35 bis unter 40 Std./Woche	36	59	39
Dauer des Beschäfti- ungsverhältnisses ⁷⁾	40 Std./Woche und mehr	4	7	4
	weniger als 2 Jahre	28	33	29
	2 bis unter 5 Jahre	20	21	20
	5 bis unter 10 Jahre	19	17	18
	10 bis unter 20 Jahre	21	17	20
Befristung	20 oder mehr Jahre	13	12	13
	mit Befristung	20	30	22
	in Ausbildung	4	6	4
	nicht in Ausbildung	17	24	18
	ohne Befristung	80	70	78

Merkmal	Kategorie	Frauen	Männer	Gesamt
Einkommen ⁸⁾	unter 5.400 Euro	13	18	14
	5.400 bis unter 12.000 Euro	13	10	12
	12.000 bis unter 18.000 Euro	17	11	16
	18.000 bis unter 24.000 Euro	15	9	14
	24.000 bis unter 30.000 Euro	14	11	14
	30.000 bis unter 36.000 Euro	14	14	14
	36.000 bis unter 42.000 Euro	8	11	8
	42.000 bis unter 48.000 Euro	4	6	5
	48.000 Euro oder mehr	3	11	4
Leitende Funktion	leitende Funktion	3	6	3
	Geschäftsführer*in / Hauptamtlicher Vorstand	0	1	0
	Leitung einer Einrichtung	3	5	3
	keine leitende Funktion	97	94	97
Freistellung ⁹⁾	Elternzeit	4	1	4
	(Familien-)Pflegezeit	0	0	0
	Kinderkrankentage	9	3	8
alle Arbeitnehmer*innen (absolut)		65.459	12.577	78.036

Anmerkungen:

- 1) Wegen fehlender Angaben wurden 4.130 Beschäftigte (5,3 Prozent) nicht einbezogen.
- 2) Wenn eine Person neben der deutschen auch die eines anderen Landes besitzt (doppelte Staatsbürgerschaft), wird sie unter „deutsch“ subsummiert.
- 3) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.
- 4) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.
- 5) Personen, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren (z.B. wegen Elternzeit), werden in der Analyse nicht berücksichtigt. Inklusive der Ausfälle wegen fehlender Angaben konnten dadurch 7.407 Beschäftigte (9,5 Prozent) nicht einbezogen werden.
- 6) Die Anzahl der Wochenstunden sollte im Fragebogen nur für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen beantwortet werden. Leider haben einige Verbände bei der Frage nicht die geringfügig Beschäftigten ausgefiltert. Da eine nachträgliche Behebung dieses Fehlers nicht möglich war, sind im Vergleich nun rund 3 Prozent geringfügig Beschäftigte enthalten.
- 7) Wegen fehlender Angaben wurden 5.830 Beschäftigte (7,5 Prozent) nicht einbezogen.
- 8) Wegen fehlender Angaben wurden 7.920 Beschäftigte (10,1 Prozent) nicht einbezogen.
- 9) Wegen fehlender Angaben wurden 4.322 Beschäftigte (5,5 Prozent) nicht einbezogen.

Tab. A3: Ehrenamtliche Amtsträger*innen der Ortsvereine der Arbeiterwohlfahrt nach Geschlecht und Funktion in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2016), absolute Angaben

Funktion	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland ¹⁾		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Vorsitzende*r des Vorstands/ Präsidiums	1.393	1.316	2.709	1.135	1.242	2.377	258	74	332
Stellvertretende*r Vorsitzende*r des Vorstands/Präsidiums	1.335	851	2.186	1.128	791	1.919	207	60	267
Kassierer*in oder stellvertretende*r Kassierer*in	1.614	924	2.538	1.345	886	2.231	269	38	307
Schritfführer*in oder stellvertre- tende*r Schritfführer*in	1.171	539	1.710	1.104	525	1.629	67	14	81
Beisitzer*innen im Vorstand/ Präsidium	4.454	2.068	6.522	4.059	1.957	6.016	395	111	506
Revisorin/Revisor	1.069	1.227	2.296	976	1.181	2.157	93	46	139

Gleichstellungsbericht der AWO, Berechnungen auf Basis der Daten ZMAV (Stand: 30.06.2016)

Anmerkung:

1) Inklusive Berlin.

Tab. A4: Ehrenamtliche Amtsträger*innen der Ortsvereine, Kreisverbände und Regional-/Landesverbände der Arbeiterwohlfahrt in Deutschland (2016), absolute Angaben

Funktion	Ortsvereine			Kreisverbände ¹⁾			Landes- und Bezirksverbände		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Vorsitzende*r des Vorstands/ Präsidiums	1.393	1.316	2.709	122	241	363	11	19	30
Stellvertretende*r Vorsitzende*r des Vorstands/Präsidiums	1.335	851	2.186	218	370	588	22	37	59
Kassierer*in oder stellvertretende*r Kassierer*in	1.614	924	2.538	32	31	63			
Schritfführer*in oder stellvertre- tende*r Schritfführer*in	1.171	539	1.710	35	26	61			
Beisitzer*innen im Vorstand/ Präsidium	4.454	2.068	6.522	857	870	1.727	77	132	209
Revisorin/Revisor	1.069	1.227	2.296	232	388	620	10	49	59

Gleichstellungsbericht der AWO, Berechnungen auf Basis der Daten ZMAV (Stand: 30.06.2016)

Anmerkung:

- 1)** Die Kreisverbände umfassen auch Verbände, die den Kreisverbänden gleichgestellt sind, also auch Gemeindeverbände, Stadtverbände, Unterbezirke und Regionalverbände. Hierzu zählen auch all jene Ortsvereine, die die Funktion eines Kreisverbandes haben.

Anhang II: Onlinefragenbogen zur Erhebung der Beschäftigtenstrukturdaten

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Fragebogen 1. Gleichstellungsbericht der AWO

SowiTra

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Sehr geehrte_r Datenbeauftragte_r,

Mithilfe des Gleichstellungsberichts möchte die AWO ein differenziertes Bild über ihre Beschäftigtenstruktur bekommen. Wir von SowiTra, ein sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut mit Sitz in Berlin, sind mit der Erstellung dieses Berichts beauftragt.

Damit wir rechtzeitig mit der Datenauswertung beginnen können, schicken Sie bitte den fertig ausgefüllten Fragebogen bis zum **20. Juni 2016** als Excel-Datei an "**awo@sowitra.de**".

Bitte speichern Sie den vollständig ausgefüllten Fragebogen wie folgt ab: "AWO_Name Ihres Verbandes.xlsx".

Sollten Sie Probleme bei der Bearbeitung in Excel haben, können Sie den Fragebogen auch ausdrucken und den ausgefüllten Papierfragebogen an folgende Adresse schicken:

SowiTra
Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Mahlower Str. 24
12049 Berlin

Für die Datenerhebung sind alle im **Hauptamt beschäftigten Arbeitnehmer_innen** relevant, deren Daten Sie verwalten.

Genauere Hinweise dazu finden Sie auf der nächsten Seite!

Bitte beachten Sie, dass eventuell **mehrere Fragebögen** auszufüllen sind.

Nähere Informationen dazu finden Sie ebenfalls auf der nächsten Seite!

Für Ihr Mitwirken am AWO-Gleichstellungsbericht danken wir Ihnen sehr!

Ihr Forschungsteam von SowiTra

SowiTra

Einleitung

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Welche Arbeitnehmer_innen sind zu berücksichtigen?

Für den Gleichstellungsbericht werden im vorliegenden Fragebogen alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer_innen der AWO erfasst. Dazu zählen auch Personen, die eine Ausbildung oder ein Anerkennungspraktikum absolvieren. Ebenfalls zu berücksichtigen sind alle Personen, die derzeit nicht aktiv beschäftigt sind (bspw. aufgrund von Pflegezeit) oder deren Beschäftigungsverhältnis ruht.

Nicht dazu zählen Angestellte des Jugendwerks, Freiwilligendienstleistende, Praktikant_innen, die keine Anerkennungspraktika absolvieren sowie alle ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen.

Wie viele Fragebögen muss ich ausfüllen?

Generell ist für **jeden Verband ein separater Fragebogen** auszufüllen.

Wenn Sie Personaldaten zu **Arbeitnehmer_innen aus Tochtergesellschaften** verwalten, so ist für die **Gesamtheit der Arbeitnehmer_innen aus allen Tochtergesellschaften** des jeweiligen Verbandes ein **eigener Fragebogen** auszufüllen.

Beispiel:

Sie verwalten Daten des **Bezirksverbandes Musterstadt** sowie der **beiden Kreisverbände Beispielhausen und Beispielsweisedorf**.

Dem **Bezirksverband Musterstadt** ist eine **Tochtergesellschaft untergliedert**, für die Sie ebenfalls Daten verwalten.

Dem **Kreisverband Beispielhausen** sind **4 Tochtergesellschaften untergliedert**, für die Sie ebenso Daten verwalten.

Dem **Kreisverband Beispielsweisedorf** sind **keine Tochtergesellschaften** untergliedert.

Wie viele Fragebögen sind in diesem Fall auszufüllen?

1 Fragebogen für die direkt beim Bezirksverband Musterstadt beschäftigten Arbeitnehmer_innen.

1 Fragebogen für die Arbeitnehmer_innen der Tochtergesellschaft, die dem Bezirksverband Musterstadt untergliedert ist.

1 Fragebogen für die direkt beim Kreisverband Beispielhausen beschäftigten Arbeitnehmer_innen.

1 Fragebogen für die Arbeitnehmer_innen der Tochtergesellschaften, die dem Kreisverband Beispielhausen untergliedert sind.

1 Fragebogen für die direkt beim Kreisverband Beispielsweisedorf beschäftigten Arbeitnehmer_innen.

Insgesamt also 5 Fragebögen.

Was tun bei Mehrfachbeschäftigung?

Ist eine Person im selben Verband **mehrfach beschäftigt**, so ist diese Person **nur einmal zu erfassen**. Und zwar mit der **vom Stundenvolumen umfangreichsten Beschäftigung**.

SowiTra

Ausfüllhinweise (1)

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Hinweise zur Datenerfassung und -nutzung

Der **Stichtag** für alle Angaben ist der **31.12.2015**. **Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsverhältnisse zuvor geendet haben oder erst danach aufgenommen wurden, sind nicht zu berücksichtigen.**

Es werden nur Frauen und Männer erfasst, da in der Personalstatistik lediglich diese beiden Geschlechtskategorien abgebildet werden.

Datenschutz-Hinweis: Die im Fragebogen gewonnenen Daten werden nach den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen gespeichert und absolut vertraulich behandelt. Bei den erfragten Daten handelt es sich ausschließlich um **aggregierte Personaldaten**, d.h. im Fragebogen werden **keine Individualdaten** abgebildet. Zwar werden bei der Erhebung die Namen der einzelnen Verbände erfasst, jedoch werden die einzelnen Verbände nicht im Abschlussbericht genannt.

Die **Themenfelder** der Befragung wurden bereits vor der Entwicklung des Fragebogens **mit der Geschäftsführerkonferenz** abgestimmt.

Alle Antwortkategorien orientieren sich an den in der Personalstatistik normalerweise verfügbaren Daten.

Technische Hinweise

In der Datei brauchen Sie nur die **grünen Felder** auszufüllen. In diese Felder können nur ganzzahlige Zahlen eingetragen werden. Falls Sie Buchstaben oder andere Zeichen einfügen, so wird eine Fehlermeldung Sie darauf aufmerksam machen. Lediglich bei der Frage nach den Gefahrengruppen der Berufsgenossenschaft können auch Kommazahlen eingegeben werden (z.B. wenn Sie mit Vollzeitäquivalenten arbeiten).

Rote Felder müssen Sie nicht ausfüllen. Diese Felder werden automatisch ergänzt und sollen Ihnen Hinweise auf die Vollständigkeit Ihrer Angaben liefern.

Sollten Sie ergänzende **Anmerkungen** haben oder begründen wollen, warum Sie eine Frage nicht oder nur partiell beantworten können, so bitten wir Sie dies **in den entsprechenden Anmerkungsfeldern schriftlich festzuhalten**.

Personen, für die Sie keine Angaben machen, werden automatisch in der **Kategorie "keine Angabe"** erfasst. Sie können anhand dieser Felder leicht erkennen ob Sie für alle Personen Angaben gemacht haben. Eine negative Zahl im Feld „keine Angabe“ ist ein Hinweis darauf, dass die Summe der einzelnen Kategorien größer ist als die Gesamtheit der Arbeitnehmer_innen.

Zu den einzelnen Fragen finden Sie auch Hinweise, die Ihnen das Ausfüllen erleichtern sollen. Falls Sie bei der Beantwortung einer Frage dennoch Schwierigkeiten haben, so können Sie uns eine E-Mail an folgende Adresse schicken: **awo@sowitra.de**

SowiTra

Ausfüllhin

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

1.1. Bitte tragen Sie hier Ihre E-Mail-Adresse für die Zusendung der Ergebnisse sowie für eventuelle Rückfragen ein:

1.2. Bitte geben Sie den Verband an, für den Sie in diesem Fragebogen Angaben machen:

Hinweis 1: Bitte tragen Sie in das zutreffende Kästchen eine "1" ein.

Hinweis 2: Bitte beachten Sie, dass in jedem Fragebogen nur Angaben zu einem Verband erfasst werden können.

Verbandsebene:

Verbandsname:

<input type="checkbox"/> Kreisverband	<input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/> Bezirksverband	<input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/> Landesverband	<input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>

Das im Verband praktizierte Vereinsmodell:

Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach § 30 BGB

Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach § 30 und § 26 BGB

Präsidiumsmodell

1.3. Die Angaben im Fragebogen beziehen sich auf ...

Hinweis: Stehen Ihnen für beide genannten Gruppen Daten zur Verfügung, so ist für jede Gruppe ein separater Fragebogen auszufüllen.

direkt beim Verband beschäftigte Arbeitnehmer_innen

Arbeitnehmer_innen von Tochtergesellschaften

Falls Sie Angaben zu Tochtergesellschaften machen, welche Gesellschaften sind dies? (bitte Namen eintragen):

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

2.1. Wie viele Arbeitnehmer_innen sind in dem Verband, für den Sie hier Angaben machen, beschäftigt?

Hinweis: Arbeitnehmer_innen sind alle Personen, die mit dem Verband / einer Tochtergesellschaft in einem Arbeitsverhältnis stehen (inkl. ruhender Beschäftigungsverhältnisse, Freistellungen z.B. aufgrund von Elternzeit).

Zu den Arbeitnehmer_innen zählen auch befristet Beschäftigte, Auszubildende, Personen im Anerkennungspraktikum sowie geringfügig Beschäftigte.

Nicht dazu zählen die Angestellten des Jugendwerks sowie alle Praktikant_innen, die kein Anerkennungspraktikum absolvieren.

	Frauen	Männer	Gesamt
Arbeitnehmer_innen	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>

2.2. Wie verteilen sich die Arbeitnehmer_innen auf folgende Altersgruppen?

Hinweis: Beim Alter werden nur die vollendeten Lebensjahre zum Stichtag 31.12.2015 berücksichtigt.

Altersgruppen	Frauen	Männer	Gesamt
15 bis 24 Jahre	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
25 bis 34 Jahre	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
35 bis 44 Jahre	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
45 bis 54 Jahre	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
55 bis 67 Jahre	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
68 Jahre und mehr	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>
Gesamt	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>	<input style="width: 50px; height: 15px; text-align: right;" type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

3.1. Wie viele Arbeitnehmer_innen haben die deutsche Staatsbürgerschaft?

Hinweis: Bei Arbeitnehmer_innen mit mehreren Staatsbürgerschaften ist entscheidend, ob sie die deutsche Staatsbürgerschaft haben oder nicht.

Staatsbürgerschaft	Frauen	Männer	Gesamt
deutsche Staatsbürgerschaft	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
andere Staatsbürgerschaft	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

3.2. Wie viele Arbeitnehmer_innen mit Schwerbehinderung sind in Ihrem Verband beschäftigt?

*Hinweis 1: Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.
 Hinweis 2: Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.*

Arbeitnehmer_innen mit Schwerbehinderung	Frauen	Männer	Gesamt
Gleichgestellt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Schwerbehindert	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

4.1. Wie viele der Arbeitnehmer_innen sind sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig beschäftigt?

*Hinweis 1: Unter geringfügige Beschäftigung fallen Beschäftigungsverhältnisse mit einer monatl. Entlohnung von bis zu 450€.
 Hinweis 2: Personen, die bei einem weiteren Arbeitgeber ebenfalls geringfügig beschäftigt sind und deren Gehalt dadurch die 450€-Grenze überschreitet, gelten als sozialversicherungspflichtig beschäftigt.*

Art der Beschäftigung	Frauen	Männer	Gesamt
Sozialversicherungspflichtig	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Geringfügig	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

4.2. Wie verteilen sich die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer_innen nach ihrem Beschäftigungsumfang?

Hinweis: Gefragt ist die vertraglich festgelegte Arbeitszeit.

Umfang der Beschäftigung	Frauen	Männer	Gesamt
Am Stichtag nicht erwerbstätig (z.B. Elternzeit)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Weniger als 20 Std./Woche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
20 bis unter 25 Std./Woche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
25 bis unter 30 Std./Woche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
30 bis unter 35 Std./Woche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
35 bis unter 40 Std./Woche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
40 Std./Woche und mehr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

5.1. Wie lange sind die Arbeitnehmer_innen bei der AWO bereits beschäftigt?

Hinweis 1: Hier sind wieder alle Arbeitnehmer_innen gemeint (inkl. den geringfügig Beschäftigten).

Hinweis 2: Die Beschäftigungsdauer einer Person umfasst den gesamten Zeitraum von deren Konzerneintritt bis zum 31.12.2015.

Beschäftigungsdauer	Frauen	Männer	Gesamt
Weniger als 2 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
2 bis unter 5 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
5 bis unter 10 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
10 bis unter 20 Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
20 oder mehr Jahre	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

5.2. Wie viele der Arbeitnehmer_innen haben einen befristeten Arbeitsvertrag?

Hinweis: Als befristete Arbeitsverhältnisse gelten hier sämtliche Arbeitsverhältnisse nach dem TzBfG sowie Ausbildungsverhältnisse und Anerkennungspraktika.

Arbeitnehmer_innen mit Befristung	Frauen	Männer	Gesamt
nicht in Ausbildung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
in Ausbildung (z.B. Azubis oder Personen im Anerkennungspraktikum)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Alle Arbeitnehmer_innen mit Befristung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

SowiTra

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

6. Wie verteilen sich die Arbeitnehmer_innen auf die folgenden Einkommensgruppen?

Hinweis 1: Es geht um das Jahresentgelt inkl. aller Zuschläge und Sonderzahlungen.

Hinweis 2: Für alle Personen, die nicht über das gesamte Jahr 2015 beschäftigt waren (befristet und unbefristet), ist das Jahresentgelt hochzurechnen.

Einkommensgruppen	Frauen	Männer	Gesamt
unter 5.400 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
5.400 bis unter 12.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
12.000 bis unter 18.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
18.000 bis unter 24.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
24.000 bis unter 30.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
30.000 bis unter 36.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
36.000 bis unter 42.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
42.000 bis unter 48.000 Euro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
48.000 Euro oder mehr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
keine Angabe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

SowiTra

Seite 6/11

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

7.1. Wie viele der Arbeitnehmer_innen nehmen eine leitende Funktion ein?

Hinweis 1: Falls eine Person in mehreren Bereichen eine leitende Funktion einnimmt, so ist hier lediglich die höchste einzutragen.

Leitende Funktion	Frauen	Männer	Gesamt
Geschäftsführer_in / Hauptamtlicher Vorstand	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Leitung einer Einrichtung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Gesamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

7.2. Wie viele Arbeitnehmer_innen haben im Jahr 2015 eine der folgenden Freistellungsmaßnahmen genutzt?

Hinweis: Gefragt ist jeweils die Anzahl der Beschäftigten, nicht die Anzahl der genutzten Tage.

Freistellungsmaßnahme	Frauen	Männer	Gesamt
Elternzeit	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
(Familien-)Pflegezeit	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Kinderkrankentage (nach Tarifvertrag und SGB 45, Abs. 3)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
Freistellung für Ehrenamt	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Anmerkungen:

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

8. Wie verteilen sich die Arbeitnehmer_innen auf die Gefahrengruppen der Berufsgenossenschaft?

Hinweis 1: Bitte geben Sie unbedingt an, in welcher Einheit Sie folgende Angaben machen (Personen, Vollzeitäquivalente, etc.).

Hinweis 2: Ist es Ihnen nicht möglich zwischen Frauen und Männern zu differenzieren, so können Sie Ihre Angaben unter "Gesamt" eintragen.

Hinweis 3: Liegen Ihnen bei einer Gefahrentarifstelle mehrere Strukturschlüssel vor, so sind diese entsprechend aufzusummieren.

Bitte geben Sie durch das Eintragen einer "1" an, auf wen oder was sich die folgenden Angaben beziehen (siehe Hinweis 1):

- Personen
- Vollzeitäquivalente
- Sonstiges, und zwar (bitte eintragen):

Gefahrentarifstelle / Gewerbebezug	Frauen	Männer
1 Stationäre Einrichtungen der ärztlichen und zahnärztliche Versorgung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
2 Ambulante Einrichtungen der ärztlichen Versorgung, med. Labore, med. Dienste, Psychologen und Psychotherapeuten	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
3 Ambulante Einrichtungen der zahnärztlichen und kieferorthopädischen Versorgung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
4 Apotheken und Unternehmen pharmakologischer Ausrichtung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
5 Veterinärmedizin, Tierbehandlung, Schädlingsbekämpfung und Desinfektion	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
6 Physiotherapie, Logopädie, Heilpraktiker und andere nicht ärztliche Unternehmen im Gesundheitswesen, Kosmetikbetriebe, Solarien, Tätowier- und Piercingstudios	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
7 Sauna und Badebetriebe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
8 Praxen der Masseur und medizinischen Bademeister, Kurpacker	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

Bitte fahren Sie fort auf Seite 9

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Fortsetzung der Frage 8

Gefahrenaristelle / Gewerbebezug	Frauen	Männer	Gesamt
9 Unternehmen des Friseurhandwerks und der Haarbearbeitung, Friseurfachschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Geschäfts- und Verwaltungsstellen, Studentenwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Heime und Wohnrichtungen für Personen in besonderen sozialen Situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Tageseinrichtungen für Kinder, Kindertagespflege, allgemeinbildende Schulen, Fachhochschulen und Hochschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Beratungs- und Betreuungsstellen, Tageseinrichtungen für Menschen in besonderen sozialen Situationen, Familienbildungsstätten, mobile soziale Dienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Ambulante sozialpflegerische Dienste, Fahrdienste, Rettungsdienste, Krankentransporte, Mahlzeitendienste und Selbsthilfegruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Einrichtungen der beruflichen Bildung und Rehabilitation (soweit nicht den Tarifstellen 6, 9, 12, 17 zugehörig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Werkstätten für behinderte Menschen, Beschäftigungs- und Qualifizierungseinrichtungen / -projekte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rest Alle Arbeitnehmer_innen / Beschäftigungen, die keiner der genannten Gefahrenklassen zugeordnet werden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SowiTra

Seite 1

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

9. Welche Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter existieren in Ihrem Verband bzw. in den Einrichtungen?

Hinweis: Bitte tragen Sie in die Kästchen eine "1" ein, falls die entsprechende Maßnahme in Ihrem Verband zur Anwendung kommt.

- Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte_r
- Gleichstellungsberichte
- Geschlechterquoten (z.B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung)
- Verankerung von Gleichstellung im QM
- Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache
- Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z.B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren)
- Geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z.B. Beurteilungen nach LEDi-MA)
- Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung: Gender-Trainings, Workshops, Seminare, Vorträge
- Zeitwertkonto oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten
- Wettbewerbe und Zertifikate (z.B. Audit "beruf und familie")
- Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beratung zur Vereinbarkeit; Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen)
- Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Betriebsvereinbarungen)

Weitere Maßnahmen, und zwar (bitte eintragen):

Anmerkungen:

SowiTra

Seite 1

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

10. Wie gut gelingt Ihrer Einschätzung nach die Umsetzung der folgenden Maßnahmen in Ihrem Verband bzw. in Ihren Einrichtungen?

Hinweis: Bitte vermerken Sie Ihre Einschätzung durch das Eintragen einer "1" im entsprechenden Antwortkästchen.

	sehr gut	gut	weniger gut	gar nicht gut	weiß nicht	existiert nicht
Geschlechterneutrale Formulierungen von Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/>					
Thematisierung von Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>					
Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit	<input type="checkbox"/>					
Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit	<input type="checkbox"/>					
Quotierte Redner_innenliste bei Besprechungen / Tagungen	<input type="checkbox"/>					
Thematisierung von Gleichstellung in der internen Kommunikation	<input type="checkbox"/>					
Väter in Elternzeit	<input type="checkbox"/>					
Konsequente geschlechterneutrale Schreibweise	<input type="checkbox"/>					
Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschließlich Pflege)	<input type="checkbox"/>					

Anmerkungen:

Anhang III: Ursprünglicher Fragebogen zur geplanten Erhebung der Mitgliederstrukturdaten³³

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Fragebogen

1. Gleichstellungsbericht der AWO

Freiwillige / Ehrenamtliche

SowiTra

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Sehr geehrte_r Datenbeauftragte_r,

Durch den Gleichstellungsbericht möchte die AWO ein differenziertes Bild über die in der AWO aktiven Personen erhalten. Wir von SowiTra, ein sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut mit Sitz in Berlin, sind mit der Erstellung dieses Berichts beauftragt.

Mithilfe des vorliegenden Fragebogens soll ein Bild über die Struktur der Freiwilligen / Ehrenamtlichen in der AWO gewonnen werden.

Damit wir rechtzeitig mit der Auswertung der Daten beginnen können, schicken Sie bitte den ausgefüllten Fragebogen bis zum **XX. XX. 2016** als Excel-Datei an "awo@sowitra.de".

Bitte speichern Sie den vollständig ausgefüllten Fragebogen wie folgt ab: "AWO_EA_Name Ihres Verbandes.xlsx".

Sollten Sie Probleme bei der Bearbeitung in Excel haben, können Sie den Fragebogen auch ausdrucken und den ausgefüllten Papierfragebogen an folgende Adresse schicken:

SowiTra
Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Mahlower Str. 24
12049 Berlin

Für die Datenerhebung sind alle Freiwilligen / Ehrenamtlichen relevant, deren **Daten Sie verwalten**.

Genauere Hinweise dazu finden Sie auf der nächsten Seite!

Bitte beachten Sie, dass eventuell **mehrere Fragebögen** auszufüllen sind.

Nähere Informationen dazu finden Sie ebenfalls auf der nächsten Seite!

Für Ihr Mitwirken am AWO-Gleichstellungsbericht danken wir Ihnen sehr!

Ihr Forschungsteam von SowiTra

SowiTra

Einleitung

³³ Da die Auswertung der Mitgliederdaten letztlich über die ZMAV erfolgte, ist diese Fragebogen nicht zum Einsatz gekommen. Er kann aber als Vorlage und Ideengeber für andere Erhebungen dieser Art genutzt werden.

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Welche Freiwilligen / Ehrenamtlichen sind zu berücksichtigen?

Für den Gleichstellungsbericht sollen im vorliegenden Fragebogen **alle Freiwilligen / Ehrenamtlichen** erfasst werden, die in ihrem Verband zum Ende des Kalenderjahres 2015 aktiv tätig waren. Als aktiv tätige Freiwillige / Ehrenamtliche der AWO gelten damit nur Personen, die sich im Jahr 2015 aktiv bei der AWO betätigt haben.

Nicht zu den Freiwilligen / Ehrenamtlichen zählen alle Personen, die im Kalenderjahr 2015 aktiv tätig waren, weil sie erst später im Jahr 2016 zur AWO kamen oder im Jahr 2015 ihr freiwilliges Engagement ruhen ließen.

Wie viele Fragebögen muss Ich ausfüllen?

Generell ist **für jeden Verband** - Kreis-, Bezirks- oder Landesverband - **ein separater Fragebogen** auszufüllen.

Sofern Sie auch Personaldaten zu den Freiwilligen / Ehrenamtlichen **aus anderen Verbänden** (außer Ortsverbänden) verwalten, so ist für jeden dieser Verbände ebenfalls **ein eigener Fragebogen** auszufüllen.

Beispiel:

Sie verwalten die Daten für die Freiwilligen / Ehrenamtlichen des **Bezirksverbandes Beispielland** sowie der **beiden Kreisverbände Beispielstadt und Beispielkreis**.

Wie viele Fragebögen sind in diesem Fall auszufüllen?

1 Fragebogen für jene Freiwilligen / Ehrenamtlichen, die direkt beim Bezirksverband Beispielland tätig sind.

1 Fragebogen für jene Freiwilligen / Ehrenamtlichen, die direkt beim Kreisverband Beispielstadt tätig sind.

1 Fragebogen für jene Freiwilligen / Ehrenamtlichen, die direkt beim Kreisverband Beispielkreis tätig sind.

Insgesamt also 3 Fragebögen.

SowiTra

Ausfüllhinweis

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

Hinweise zur Datenerfassung und -nutzung

Alle Angaben beziehen sich auf das Kalenderjahr 2015. Freiwillige / Ehrenamtliche, die ihr Engagement vor 2015 beendet haben oder es erst nach 2015 bei der AWO aufgenommen haben, sind nicht zu berücksichtigen.

Es werden nur Frauen und Männer erfasst, da lediglich diese beiden Kategorien in den meisten Statistiken abgebildet werden.

Datenschutz-Hinweis: Die im Fragebogen gewonnen Daten werden nach den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen gespeichert und absolut vertraulich behandelt. Zwar werden bei der Erhebung die Namen der einzelnen Verbände erfasst, jedoch werden die einzelnen Verbände nicht im Abschlussbericht genannt.

Bei den erfragten Daten handelt es sich ausschließlich um **aggregierte Personaldaten**, d.h. im Fragebogen werden **keine Individualdaten** abgebildet.

Alle Antwortkategorien orientieren sich an normalerweise verfügbaren Daten.

Technische Hinweise

In der Datei brauchen Sie nur die **grünen Felder** auszufüllen. In diese Felder können nur ganzzahlige Zahlen eingetragen werden. Falls Sie Buchstaben oder andere Zeichen einfügen, so wird eine Fehlermeldung Sie darauf aufmerksam machen.

Rote Felder müssen Sie nicht ausfüllen. Diese Felder werden automatisch ergänzt und sollen Ihnen Hinweise auf die Vollständigkeit Ihrer Angaben liefern.

Sollten Sie ergänzende **Anmerkungen** haben oder begründen wollen, warum Sie eine Frage nicht beantworten können / wollen, so können Sie dies **in den entsprechenden Anmerkungsfeldern schriftlich festhalten**.

In der Voreinstellung werden Personen, für die Sie keine Angaben machen, automatisch in der **Kategorie "keine Angabe"** erfasst. Sie können anhand dieser Felder leicht erkennen, ob Sie für alle Personen Angaben gemacht haben. Eine negative Zahl im Feld „keine Angabe“ ist ein Hinweis darauf, dass die Summe der einzelnen Kategorien größer ist als die Gesamtheit der Freiwilligen / Ehrenamtlichen.

Zu den einzelnen Fragen finden Sie auch Hinweise, die Ihnen das Ausfüllen erleichtern sollen. Falls Sie bei der Beantwortung einer Frage dennoch Schwierigkeiten haben, so können Sie uns eine E-Mail an folgende Adresse schicken: **awo@sowitra.de**

SowiTra

Ausfüllhinweise (2)

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

1.1. Bitte tragen Sie hier Ihre E-Mail-Adresse für die Zusendung der Ergebnisse sowie für eventuelle Rückfragen ein:

Meine E-Mail-Adresse lautet:

1.2. Bitte geben Sie hier den Verband an, für den Sie Angaben machen:

Hinweis 1: Bitte tragen Sie in das zutreffende Kästchen eine "1" ein.

Hinweis 2: Bitte beachten Sie, dass in jedem Fragebogen nur Angaben zu einem Verband erfasst werden können.

Verbandsebene	Verbandsname:
<input type="checkbox"/> Kreisverband	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Bezirksverband	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Landesverband	<input type="text"/>

1.3. Datengrundlage für die Erhebung: Wie liegen die Angaben zu den Freiwilligen / Ehrenamtlichen vor?

Hinweis: Bitte tragen Sie in das zutreffende Kästchen eine "1" ein.

Datengrundlage

Über die aktiven Freiwilligen / Ehrenamtlichen werden im Verband **Daten nicht bzw. nicht regelmäßig erfasst**. Die Beantwortung sämtlicher Fragen beruht daher auf **Schätzungen**.

Für die im Verband aktiven Freiwilligen / Ehrenamtlichen werden **Daten regelmäßig erfasst**. Diese Daten wurden für die Beantwortung der Fragen genutzt.

Für die im Verband aktiven Freiwilligen / Ehrenamtlichen werden zwar nicht (regelmäßig) Daten erfasst aber die **fehlenden Daten wurden eigens für die Beantwortung ermittelt**.

Die Beantwortung der Fragen beruht **teilweise auf verlässlichen Daten und teilweise auf Schätzungen**.

Hinweis: Geben Sie bitte im Feld "Anmerkungen" der jeweiligen Frage an, wenn eine Antwort geschätzt wurde.

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

2.1. Wie viele Frauen und Männer waren im Jahr 2015 als Freiwillige / Ehrenamtliche in dem Verband tätig, für den sie Angaben machen?

Hinweis: Bitte nur Freiwillige / Ehrenamtliche zählen, die im Kalenderjahr 2015 in Ihrem Verband aktiv mitwirkten.

	Frauen	Männer	Gesamt	Anmerkungen:
Freiwillige / Ehrenamtliche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.2. Wie viele der aktiven Freiwilligen / Ehrenamtlichen aus dem Jahr 2015 haben auch eine Mitgliedschaft in der AWO?

	Frauen	Männer	Gesamt	Anmerkungen:
Freiwillige / Ehrenamtliche, die AWO-Mitglied sind	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

3. Wie verteilen sich die im Jahr 2015 aktiven Freiwilligen / Ehrenamtlichen auf folgende Altersgruppen?

Hinweis: Als Alter wird das im Jahr 2015 vollendete Lebensjahr gewertet.

Altersgruppen	Frauen	Männer	Gesamt
bis 30 Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
31 bis 40 Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
41 bis 50 Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
51 bis 60 Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
61 bis 70 Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
71 oder mehr Jahre	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
keine Angabe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen:

SowiTra

Seite 3/6

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

4. Wie häufig sind die Freiwilligen / Ehrenamtlichen in ihrem Verband aktiv im Einsatz?

Häufigkeit der aktiven Unterstützung	Frauen	Männer	Gesamt
täglich	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
mehrmals pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
einmal pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
mehrmals pro Monat	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
einmal pro Monat	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
seltener	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
keine Angabe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen:

SowiTra

Seite 4/6

Fragebogen AWO Gleichstellungsbericht

5. In welchem Zeitumfang sind die Freiwilligen / Ehrenamtlichen pro Woche durchschnittlich aktiv?

Hinweis: Gefragt ist hier die durchschnittliche Wochenstundenzahl.

Durchschnittlich geleistete Stunden pro Woche	Frauen	Männer	Gesamt
weniger als 2 Std. pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
2 bis unter 4 Std. pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
4 bis unter 6 Std. pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
6 oder mehr Std. pro Woche	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
keine Angabe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen:

SowiTra

Seite 5/6

6. In welchen Einsatzfeldern sind die Freiwilligen / Ehrenamtlichen tätig?

Hinweis: Die Einsatzfelder wurden der Internetbörse über freie Einsatzplätze in den AWO Freiwilligendiensten entnommen.

Einsatzfelder	Frauen	Männer	Gesamt
Altenhilfe / Pflege	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Behindertenhilfe /psychiatrische Hilfe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Bildung / Schule	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Familienhilfe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Interkulturelle Arbeit / Migration	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Jugendarbeit / Jugendhilfe	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Kindereinrichtung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Krankenhaus /Klinik / Kur	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Kultur / Denkmalpflege	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Mobiler sozialer Dienst	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Sporteinrichtung	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Stadtteil und Nachbarschaft	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
Andere, und zwar (<i>bitte eintragen</i>):			
<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>
keine Angabe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen:

