



Bundesverband e.V.

Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen

Stellungnahme, Handlungsempfehlungen
und 2. Gleichstellungsbericht
für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt

Impressum

AWO Bundesverband e. V.
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: Brigitte Döcker, Vorstandsvorsitzende
Redaktion: Sina Küster
Beiträge von: SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
(Bearbeitung: Dietmar Hobler und Eugen Unrau)

Layout/Satz: Linda Kutzki – textsalz.de
Lektorat: Dr. Andrea Lassalle

© AWO Bundesverband e. V., Berlin. Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e. V. Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverband e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

September 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Teil I: Stellungnahme und Handlungsempfehlungen zum 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt	
1 Einleitung: Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert	7
1.1 Ein Meilenstein für die innerverbandliche Gleichstellung: Der 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt	9
1.2 Konkrete Maßnahmen in den letzten Jahren: Umgesetzte Handlungsempfehlungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht	10
1.3 ESF-Gleichstellungsprojekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ (ViF)	12
2 Der 2. Gleichstellungsbericht für das AWO Hauptamt: Weiterentwicklung und Herausforderungen	13
2.1 Zur Datenerhebung: Methodische Grundlagen	13
2.2 Hinweise zur Arbeit mit dem Gleichstellungsbericht	14
3 Stand der Gleichstellung im AWO Hauptamt: Interpretation und Einbettung der Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts	16
3.1 Landes- und Bezirksverbände	16
3.1.1 Gleichstellung unter Vielfaltsaspekten: Zur Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen	16
3.1.2 Zur Verteilung nach Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereichen und Befristungsanteilen	17
3.1.3 Zur Verteilung nach Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen	18
3.1.4 Zur Nutzung von Freistellungsmaßnahmen und Gleichstellungs- instrumenten	21
3.1.5 Fazit: Entwicklungen in den Landes- und Bezirksverbänden	22
3.2 Kreisverbände	24
4 Schwerpunktsetzungen und Handlungsempfehlungen	27
4.1 Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Belegschaft	27
4.2 Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen ab dem Mittleren Management	29
4.3 Strukturelle Aufwertung sozialer Berufe	31
5 Fazit und Ausblick	32
Literatur	34

Teil II: 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt

1 Hinweise zur Erhebung und zu den Analysen	38
2 Gleichstellung in Zahlen: Landes- und Bezirksverbände	40
2.1 Vereinsmodelle der Landes- und Bezirksverbände	41
2.2 Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)	41
2.3 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil	44
2.4 Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen	47
2.5 Freistellungsmaßnahmen	52
2.6 Gleichstellungsinstrumente	53
2.7 Zwischenfazit	54
3 Gleichstellung in Zahlen: Kreisverbände	56
3.1 Vereinsmodelle der Kreisverbände	57
3.2 Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)	57
3.3 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil	60
3.4 Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen	63
3.5 Freistellungsmaßnahmen	67
3.6 Gleichstellungsinstrumente	68
3.7 Zwischenfazit	69
4 Vergleich der Verbandsebenen	72
5 Vergleich der Auswertungen vom 1. und 2. Gleichstellungsbericht	74
5.1 Vereinsmodelle der Landes- und Bezirksverbände	75
5.2 Geschlechterverteilung	76
5.3 Alter	77
5.4 Staatsangehörigkeit	79
5.5 Anteil der Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderungsgrad	80
5.6 Beschäftigungsdauer	80
5.7 Befristungsanteil	81
5.8 Erwerbsumfang	82
5.9 Arbeitszeit	84
5.10 Einkommen	85
5.11 Leitungsfunktionen	87
5.12 Freistellungsmaßnahmen	88
5.13 Gleichstellungsinstrumente	89
5.14 Zusammenfassung	91
Literatur	93
Tabellenanhang	94
Landes- und Bezirksverbände	94
Kreisverbände	100
Vergleich Landes- und Bezirksverbände 2019/2015	105

Vorwort

Die Veröffentlichung des 1. Gleichstellungsberichts der Arbeiterwohlfahrt im Jahr 2018 markierte einen Meilenstein der innerverbandlichen Gleichstellung. Die AWO nahm mit ihm auch eine Vorreiterinnenrolle in der freien Wohlfahrtspflege ein. Erstmals standen uns eine solide Datengrundlage zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verband sowie erste Zahlen zur Vielfalt in der Belegschaft zur Verfügung. Dabei zeigte sich eine große Diskrepanz zwischen den AWO-Werten, der Vision einer geschlechtergerechten und vielfaltsbewussten Organisationskultur und der gelebten Realität. Insbesondere die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen wurde verbandsweit diskutiert. Bei den Maßnahmen, die daran anschließend umgesetzt wurden, ist das große ESF-Gleichstellungsprojekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ (ViF) hervorzuheben. Mit ihm sind wir einen wichtigen Schritt von der Problemanalyse ins Handeln gegangen.

Die Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts für das AWO Hauptamt demonstrieren nun, dass bereits innerhalb von vier Jahren deutliche Fortschritte erzielt werden konnten. Besonders erfreulich sind der starke Anstieg des Frauenanteils bei den Einrichtungsleitungen und der verstärkte Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten in den Landes- und Bezirksverbänden der AWO. Gleichzeitig zeigt der 2. Gleichstellungsbericht auf, dass weiterhin großer Handlungsbedarf besteht. Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ab dem mittleren Management weist darauf hin, dass auch in der AWO die sogenannte „gläserne Decke“ wirkt. Insgesamt, so zeigen die vorhandenen Daten, sind verstärkte Anstrengungen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Belegschaft notwendig.

Mit den Gleichstellungsberichten erhalten wir wichtige Informationen zur Beschäftigtenstruktur und zum Einsatz von Gleichstellungsinstrumenten in den AWO-Gliederungen. Auf dieser Grundlage gilt es nun, die gemeinsame verbandliche Gleichstellungsstrategie weiterzuentwickeln und gezielte Maßnahmen für weitere Verbesserungen einzuleiten. Die Handlungsempfehlungen der Berichte liefern konkrete

Hinweise, wie dies gelingen kann. Dabei können wir an die starken gleichstellungspolitischen Bestrebungen im Verband und an Erfolge der vergangenen Jahre anknüpfen. Wir haben klare Verantwortungsstrukturen geschaffen, und die Ergebnisse des ViF-Projekts sowie vielfältige Beispiele erfolgreicher Praxis aus den AWO-Gliederungen sind richtungsweisend.

Für unsere Glaubwürdigkeit nach innen und außen spielt die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt innerhalb der AWO eine wichtige Rolle. Zudem zeigt der 2. Gleichstellungsbericht erneut, wie relevant der sich bereits vollziehende Generationenwechsel gleichstellungs- und verbandspolitisch ist. Angesichts der allgegenwärtigen massiven Krisen und gesellschaftlichen Umbrüche ist es umso wichtiger, dass wir uns als Verband zukunftsfähig aufstellen, damit wir unsere Angebote und sozialen Dienstleistungen erhalten und weiterentwickeln können. Zentrale Voraussetzungen dafür sind die Anerkennung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedürfnisse unserer Beschäftigten und der Schutz vor Diskriminierung.

Uns liegt sehr an der breiten Behandlung und Diskussion der Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts im gesamten Verband. Wir hoffen, dass die aufgezeigten Handlungsempfehlungen und Maßnahmen durch das Engagement einer Vielzahl von Mitstreiter*innen umgesetzt werden können. Bedanken möchten wir uns schon jetzt für die starke aktive Beteiligung der Landes-, Bezirks- und Kreisverbände, ohne die der 2. Gleichstellungsbericht nicht möglich gewesen wäre. Unser ausdrücklicher Dank gilt außerdem allen haupt- und ehrenamtlichen Engagierten, die die innerverbandliche Gleichstellung in den Gremien, ihrer alltäglichen Arbeit und im Austausch mit anderen Verbandsmitgliedern und Beschäftigten weiter voranbringen.

Helga Kühn-Mengel
Gleichstellungsbeauftragte des Präsidiums
des AWO Bundesverbandes e. V.

Selvi Naidu
Mitglied des Vorstands des AWO
Bundesverbandes e. V.

Teil I

Stellungnahme und Handlungsempfehlungen

zum 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt
der Arbeiterwohlfahrt

1 Einleitung: Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert

Die Gleichstellung aller Geschlechter gehört zum grundlegenden Selbstverständnis der Arbeiterwohlfahrt. Ihre Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist eng verknüpft mit den AWO-Werten Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit: „Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für uns, dass alle Menschen frei sind, ihre Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht und sexueller Identität zu verwirklichen. Diese Freiheit beruht auf der gleichen Verteilung von Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung. Unsere Vision ist die Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf¹“ (AWO Bundesverband 2020a: 5).² Frauen- und Gleichstellungspolitik gehören seit der Verbandsgründung durch Marie Juchacz im Jahr 1919 zum „Markenkern“ der AWO. In den Anfangsjahren wollten die überwiegend weiblichen haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte die Emanzipation der Frauen durch politische Mitbestimmung, das Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper und ein durch eigene Berufstätigkeit gesichertes Einkommen voranbringen. Diese Schwerpunktsetzungen und der progressive Charakter zeichnen die verbandliche Frauen- und Gleichstellungspolitik vor dem gesellschaftlichen Hintergrund fortbestehender geschlechtsspezifischer Ungleichheit und Diskriminierung bis heute aus (vgl. Clasen/Küster 2021).

Gerade in den Bereichen Gewaltbetroffenheit, ökonomische Absicherung, bei der Partizipation an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und der Aufteilung von privater und professioneller Care-Arbeit sind die Lebenslagen und Erfahrungen der Geschlechter sehr unterschiedlich. Diese

Erfahrungen werden zudem durch eine Vielzahl sozialer Merkmale wie die sexuelle Identität und Orientierung, die soziale und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter und Behinderung geprägt, deren Auswirkungen sich überschneiden. Die ersten beiden Gleichstellungsberichte der Bundesregierung haben eindrücklich die negativen Langzeitfolgen aufgezeigt, die von strukturellen Diskriminierungen und Fehlanreizen geprägte individuelle Entscheidungen im Lebensverlauf vor allem für Frauen mit sich bringen (vgl. BMFSFJ 2017 und 2013). Basierend auf diesen Befunden fokussiert die AWO im Bereich Gleichstellung immer noch stark auf Frauen, nimmt dabei jedoch eine intersektionale Perspektive³ ein. Ein Schwerpunkt wird beispielsweise auf den Abbau von Diskriminierung von LSBTIQ* Personen gelegt. Verbandliche und politische Aktivitäten beziehen sich daher seit längerem nicht mehr nur auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern denken die Vielfalt von Geschlecht mit.⁴

Der Einsatz der AWO für eine geschlechtergerechte Gesellschaft wird tagtäglich sichtbar durch die vielfältigen Angebote in AWO Einrichtungen wie Frauenhäusern, Frauen- und Schwangerschafts(konflikt)beratungsstellen sowie in der politischen Lobbyarbeit. Die AWO setzt sich u. a. für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und reproduktive Selbstbestimmung, Lohngerechtigkeit, die Aufwertung der sozialen Berufe und eine Neubewertung der gesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit ein (vgl. Clasen/Küster 2021). Dies ist umso wichtiger vor dem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund des Wiedererstarkens

-
- 1 Mit dieser Perspektive erkennt die AWO die Bedeutung von Übergangsphasen (z. B. Ausbildung und Studium; Übernahme familiärer Verantwortung; Krankheit oder Entstehen einer Behinderung; Flucht, Aus- oder Einwanderung; Ruhestand) für die (un-)gleiche Verteilung von Chancen und Risiken im Lebensverlauf zwischen den Geschlechtern an (vgl. AWO Bundesverband 2020a: 5; siehe auch BMFSFJ 2017: 78f.)
 - 2 Das verdeutlicht der Verband einmal mehr im Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert“, das er im Jahr 2020 als Standortbestimmung und Zukunftsvision veröffentlichte (vgl. AWO Bundesverband 2021a)
 - 3 Bei der intersektionalen Perspektive geht es genau darum, anzuerkennen und zu berücksichtigen, dass die gesellschaftliche Positionierung von Individuen durch das Zusammenwirken verschiedener Vielfaltsmerkmale geprägt wird.
 - 4 Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Queer im Alter“, das gefördert durch das vom AWO Bundesverband gemeinsam mit sechs Pflegeeinrichtungen der AWO zur Erprobung und Entwicklung von Maßnahmen und Materialien zur Öffnung der Altenhilfe für die Zielgruppe LSBTIQ* durchgeführt wurde: www.queer-im-alter.de [07.04.2022].

reaktionärer und antifeministischer Kräfte. Auch die Corona-Krise wirft Schlaglichter auf den massiven gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf in unserer Gesellschaft (vgl. AWO Bundesverband 2021a; Becka et al. 2020; Clasen 2020; Kohlrusch/Zucco 2020).

Auch innerhalb der AWO sind Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt keine Selbstläufer. 2018 hat der 1. Gleichstellungsbericht der AWO kurz vor dem 100-jährigen Verbandsjubiläum mit Zahlen belegt, dass zwischen Werten, Vision und gelebter Realität nach wie vor eine große Diskrepanz besteht. Deutlich wurde beispielsweise, dass sich der hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten und Mitgliedern nicht annähernd in der Anzahl der von Frauen besetzten haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen widerspiegelt. Arbeitszeiten und Einkommen sind geschlechtsspezifisch ebenfalls ungleich verteilt. Mit Blick auf den Generationenwechsel wurde zudem die Chance ebenso wie die Notwendigkeit eines organisationalen Wandels ersichtlich. So ist die Berücksichtigung der vielfältigen und individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten und Mitgliedern eine grundlegende Voraussetzung für die Personalgewinnung und -bindung. Sie berührt die Zukunftsfähigkeit der AWO als Sozialunternehmen und Mitgliederverband (AWO Bundesverband 2018).

Die AWO sieht sich selbst in der Verantwortung und hat in den vergangenen Jahren einiges unternommen, um verbandsintern die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen und Vielfalt in den eigenen Strukturen zu stärken. Durch den Einsatz der „Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ (2017) und die Berufung einer Gleichstellungsbefragten des Präsidiums (2018) wurden klare Verantwortungsstrukturen geschaffen. Darüber hinaus sind insbesondere die Umsetzung des ESF-Projekts „Vielfaltsbewusst in Führung“ und die Fortführung der Gleichstellungsberichtserstattung hervorzuheben. Der vorliegende 2. Gleichstellungsbericht setzt den Fokus auf das AWO Hauptamt.⁵ Er zeigt zum einen konkrete Fortschritte auf, die gesamtverbandlich bereits innerhalb von vier Jahren erzielt werden konnten. Dazu gehören

ein starker Anstieg des Frauenanteils bei den Einrichtungsleitungen und eine verstärkte Anwendung von Gleichstellungsinstrumenten in den Verbänden. Gleichzeitig demonstrieren die Zahlen, dass weiterhin großer Handlungsbedarf besteht. Dies gilt insbesondere für die Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Belegschaft, die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ab dem Mittleren Management und die strukturelle Aufwertung sozialer Berufe.

Der 2. Gleichstellungsbericht für das AWO Hauptamt wurde wie schon der 1. Bericht zur Qualitätssicherung und aus Gründen der Neutralität durch das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra erstellt. Dieser bildet mit den umfangreichen Ergebnissen der Datenauswertung zum Status quo der Gleichstellung in der AWO Teil II dieser Veröffentlichung. Dem Gleichstellungsbericht vorangestellt ist die Stellungnahme des AWO Bundesverbandes (Teil I). Sie gibt einleitend einen Überblick über Meilensteine und konkrete Maßnahmen, die in den letzten Jahren für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Verband ergriffen wurden. Die Stellungnahme geht auf methodische Weiterentwicklungen im Rahmen der Datenerhebung ein und gibt Hinweise zur Arbeit mit dem Bericht (Kapitel 2). Sie ordnet die Ergebnisse aus Perspektive der AWO und mit Blick auf den Stand der Gleichstellung im Non-Profit-Sektor ein (Kapitel 3). Zentral für die Weiterarbeit sind schließlich Schwerpunktsetzungen und Handlungsempfehlungen, die aus den Ergebnissen abgeleitet wurden (Kapitel 4). Mit ihnen kann der Verband an die starken innerverbandlichen gleichstellungspolitischen Bestrebungen und Umsetzungserfolge der vergangenen Jahre anknüpfen und Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in den eigenen Strukturen weiter voranbringen.

5 Für das AWO Ehrenamt ist ein eigener Bericht geplant, um seiner besonderen Bedeutung für die AWO als Mitgliederverband Rechnung zu tragen.

1.1 Ein Meilenstein für die innerverbandliche Gleichstellung: Der 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

Mit der Veröffentlichung des 1. Gleichstellungsberichts der Arbeiterwohlfahrt im Jahr 2018 wurde fast 30 Jahre nach dem Beschluss der Bundeskonferenz von 1989 die Berichtspflicht erfüllt.⁶ Der Verband erhielt erstmals eine solide Datengrundlage zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern im AWO Haupt- und Ehrenamt. Damit nahm er in der freien Wohlfahrtspflege eine Vorreiterrolle ein und lieferte Erkenntnisse, die für die Fachöffentlichkeit über die AWO hinaus Informationswert hatten. Zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts wurde im Jahr 2015 eigens ein dreijähriges Modellprojekt beim AWO Bundesverband initiiert.⁷ Eine wichtige Rolle für die erfolgreiche Umsetzung spielten eine hohe Transparenz bezüglich des Projektfortschritts und seiner Ergebnisse im gesamten Verband, die enge Zusammenarbeit mit den Gliederungen der AWO sowie die dauerhafte Unterstützung des Vorhabens durch die Verbandsspitze. Das Projekt wurde von einem Beirat Gleichstellungsbericht begleitet, der 2017 in die „Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ überging (zur Kommissionsarbeit siehe Kapitel 1.2). Externe Expertise bei der Erhebung und Auswertung der Daten wurde durch das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut SowiTra hinzugezogen (vgl. AWO Bundesverband 2018: 14ff.).

Im Rahmen der Berichterstellung wurden für das AWO Hauptamt aggregierte, das heißt gebündelte Personaldaten⁸ in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden erhoben; für die Analysen zum AWO-Ehrenamt wurde auf Daten der Zentralen Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) zurückgegriffen. Der Bericht war als Vollerhebung angelegt, zielte also auf eine breite gesamtverbandliche Beteiligung ab und erfasste in diesem Zuge Grunddaten zur Beschäftigtenstruktur der AWO, die bis-

her nicht gesammelt für den Gesamtverband vorlagen (vgl. AWO Bundesverband 2018: 44ff.). Der Rückgriff auf aggregierte Personaldaten ging jedoch mit Einschränkungen an Differenzierungs- und Analysemöglichkeiten einher und ließ gerade den angestrebten Einbezug einer intersektionalen Perspektive nur begrenzt zu. Viele soziale Merkmale, welche die gesellschaftliche Positionierung eines Menschen prägen, hätten nur über eine Mitarbeiter*innenbefragung mit der Möglichkeit zur Selbstidentifikation erfasst werden können (z. B. sexuelle Identität und Orientierung oder Positionierung als weiße*r Deutsche*r, Schwarze*r Deutsche*r, Deutsche*r mit Migrations- und Fluchtgeschichte). Auch einem offenen Verständnis von Geschlecht, das z. B. trans* und inter* Personen einschließt, konnte auf der vorhandenen Datengrundlage nicht entsprochen werden. Die vorhandenen Daten bildeten lediglich Zahlen zu weiblichen und männlichen Beschäftigten bzw. Mitgliedern ab und verblieben damit in der Norm der Zweigeschlechtlichkeit. Angesichts dieser Einschränkungen war mit dem 1. Gleichstellungsbericht der AWO einerseits die Einsicht verbunden, dass die in diesem Rahmen produzierten Statistiken dazu beitragen, soziale Merkmale und die mit ihnen verbundenen Zuschreibungen wie z. B. Geschlechterstereotype zu reproduzieren (AWO Bundesverband 2018: 16ff., Rostock 2018: 150f.). Auf der anderen Seite lieferte der Bericht grundlegende Erkenntnisse zur Situation von Frauen und Männern im AWO Haupt- und Ehrenamt, die dem Verband wie nie zuvor in seiner 100-jährigen Geschichte die Dringlichkeit des innerverbandlichen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfs vor Augen führte. Der Bericht bildete den Auftakt einer intensiven Auseinandersetzung und siedelte das Thema Gleichstellungspolitik in der AWO hoch auf der Agenda an.

6 Bei der Buko 1989 wurden umfangreiche Richtlinien beschlossen, um durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Haupt- und Ehrenamt zu erreichen. Dazu gehörte auch die Etablierung von Gleichstellungsberichten.

7 An dieser Stelle darf ein Hinweis auf die Projektleiterin für den 1. Gleichstellungsbericht Petra Rostock nicht fehlen. Sie hat mit ihrer Arbeit entscheidend dazu beigetragen, das Thema innerverbandliche Gleichstellung mit einer außerordentlich hohen Qualität in der AWO zu verankern.

8 Im Gegensatz zu Individualdaten, die Informationen zu den einzelnen Beschäftigten beinhalten, wird bei aggregierten Daten (sogenannten Makrodaten) eine Vielzahl an Einzelbeobachtungen (Mikrodaten) direkt in einem einzigen Wert zusammengefasst, z. B. die Gesamtzahl der männlichen Führungskräfte. Mit diesem Vorgehen wird der Schutz der individuellen Daten der Beschäftigten sichergestellt.

Die Ergebnisse des 1. Gleichstellungsberichts zeigten auf, dass die Verwirklichungschancen zwischen den Geschlechtern auch innerhalb der AWO ungleich verteilt sind. Die Zahlen machten die große Diskrepanz zwischen den AWO-Werten, der Vision einer geschlechtergerechten und vielfaltsbewussten Organisationskultur und gelebter Realität deutlich. Die höchste Aufmerksamkeit erhielt im Verband die festgestellte starke Unterrepräsentanz von Frauen in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen. Deutlich wurde außerdem, dass auch Beschäftigungsumfang und Einkommen geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind sowie dass eine konsistente gesamtverbandliche Gleichstellungsstrategie bisher fehlt. Mit Blick auf die miterfassten Merkmale der Staatsangehörigkeit und Behinderung zeigte sich zudem, dass die Belegschaft insgesamt wenig vielfältig ist. Eindrücklich war außerdem die Erkenntnis, dass die AWO innerhalb der nächsten zehn Jahren annähernd ein Viertel der Belegschaft durch altersbedingte Verrentung verlieren würde. Dies verwies zwar einerseits auf einen bevorstehenden gravierenden Verlust von jahrelanger Expertise; andererseits zeigte sich die gleichstellungspolitische Chance, mit gezielten Maßnahmen eine größere Diversifizierung der Belegschaft auf allen Hierarchieebenen zu erreichen.

Die Ergebnisse wurden in einem intensiven internen Prozess diskutiert und umfassende Handlungsempfehlungen für eine verbandliche Gleichstellungsstrategie mit konkreten Maßnahmen erarbeitet und verabschiedet (vgl. AWO Bundesverband e.V. 2018: 25ff., Rostock 2018: 156). Dazu gehörten:

- gemeinsame Definition von Ziel, Vision und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen und im Mitgliederverband;
- Etablierung von klaren Verantwortlichkeitsstrukturen, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Verbandes umzusetzen;
- Entwicklung einer AWO-spezifischen geschlechtergerechten Organisationskultur für Haupt- und Ehrenamt;
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung und -planung im Hauptamt mit dem Ziel der Heterogenisierung der Belegschaft;
- mehr Geschlechtergerechtigkeit im AWO Ehrenamt insbesondere durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts;
- Etablierung einer kontinuierlichen Evaluation mit einheitlichen Standards zur Überprüfung der Erfolge und Misserfolge umgesetzter Maßnahmen sowie die Erhebung zusätzlicher Daten (vgl. ebenda).

1.2 Konkrete Maßnahmen in den letzten Jahren: Umgesetzte Handlungsempfehlungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht

Erste konkrete Maßnahmen zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Verband wurden bereits begleitend zum Modellprojekt 1. Gleichstellungsbericht umgesetzt. Als Ergebnis eines mitunter recht kontrovers geführten Diskussionsprozesses verabschiedete der Verband neue Empfehlungen und einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte und vielfaltssensible Sprache in Wort und Schrift, zu denen auch die Verwendung des sogenannten Gender-Sternchens zählt (vgl. AWO Bundesverband 2016a). Im selben Jahr wurde zudem ein Leitfaden zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in AWO-Einrichtungen veröffentlicht (AWO Bundesverband 2016b). Auf der Grundlage des bereits genannten richtungsweisen Beschlusses 1.9-01 „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“ der Bundeskonferenz 2016 wurden schließlich die folgenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Verband ergriffen:

- 2017: Einsetzung der „Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ durch das Präsidium, um die Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen und im Mitgliederverband zu begleiten und zu sichern;
- 2018: Berufung von Helga Kühn-Mengel als erste Gleichstellungsbeauftragte des Präsidiums;
- 2019: Verabschiedung einer Richtlinie zur Fortsetzung der Gleichstellungsberichtserstattung;
- 2019: Start des Projekts „Vielfaltsbewusst in Führung“, gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF);
- 2020: Verabschiedung und Veröffentlichung des Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert“ (AWO Bundesverband 2020a).

Mit dem Einsatz der Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO sowie der Gleichstellungsbeauftragten des Präsidiums wurden beim AWO Bundesverband e. V. Verantwortlichkeitsstrukturen im Bereich des Ehrenamts geschaffen, um eine gemeinsame verbandliche Gleichstellungsstrategie (weiter) zu entwickeln und die weitere Umsetzung der Ziele zu begleiten und abzusichern. Ein Schwerpunkt der Kommission ist die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, um Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, der sich alle Arbeitsfelder der AWO gemeinsam stellen müssen, umzusetzen. Die Gleichstellungsberichtserstattung, die von der Kommission begleitet wird und für deren Fortsetzung mit der verabschiedeten Richtlinie eine wichtige Grundlage geschaffen wurde, ist hierfür eine wesentliche Voraussetzung. Die Kommission beriet außerdem das ESF-Projekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ (ViF). Sie unterstützt die Landes- und Bezirksverbände bei der Einleitung von Schritten, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der AWO zu fördern. Ein konkretes Ergebnis ihrer Arbeit ist das Positionspapier Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert (AWO Bundesverband 2020a), das sie in einem intensiven Arbeitsprozess zusammen mit dem „Arbeitskreis Frauen und Gleichstellung“ entwickelt hat. Es soll der AWO, ihren Mitgliedern, Freiwilligen und Beschäftigten mit klaren Positionen und Forderungen an die Gesellschaft und für die Arbeit an den eigenen Strukturen als Standortbestimmung und Zukunftsvision dienen. In den letzten Jahren sind zudem verschiedene Publikationen erschienen sowie Fortbildungen zur Förderung der vielfaltsbewussten fachlichen und sozialen Arbeit in den Einrichtungen und Diensten der AWO konzipiert und durchgeführt worden (vgl. AWO Bundesverband 2021c; 2020c).⁹

In der AWO sind Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Themen der Verbandspolitik, die alle Arbeitsfelder betreffen, mittlerweile fest verankert. Dies wird u. a. am neuen Grundsatzprogramm der AWO (2020), der neu beschlossenen Satzung des Bundesverbandes und des AWO-Verbandsstatuts (2021) sowie dem Beschluss 2.0 „Die Zukunft mit einem starken Verband solidarisch gestalten!“ der Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt (2021) deutlich.¹⁰ Mit letztgenanntem Beschluss bekräftigt das höchste Beschlussorgan der AWO einmal mehr, dass der Verband auch in den eigenen Strukturen weiter für Geschlechtergerechtigkeit streiten muss. Hier zeigt sich nicht zuletzt, dass für grundlegende strukturelle Veränderungen ein langer Atem nötig ist. Die hohe verbandliche Aufmerksamkeit für gleichstellungspolitische Themen in den letzten Jahren wird auch an den beiden Sozialkonferenzen, mit denen die AWO 2015 in Hamburg (vgl. AWO Bundesverband 2015) und 2020 in einem digitalen Format den Blick auf die Frauen- und Gleichstellungspolitik lenkte, deutlich. Auf der 10. Sozialkonferenz „Irrelevant trotz Systemrelevanz? Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Krise“ nahmen im Dezember 2020 über 150 ehren- und hauptamtliche Delegierte aus den AWO-Gliederungen die massiven geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie in den Fokus. Vertieft wurden die Themen Gewaltschutz, sexuelle und reproduktive Rechte, Care-Arbeit, innerverbandliche Gleichstellung, Gender-Pay-Gap sowie die Aufwertung systemrelevanter Berufe. Dabei wurden sowohl die thematische Breite innerhalb der AWO als auch die Vielzahl an Handlungsmöglichkeiten hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit deutlich (vgl. AWO Bundesverband 2021a).

9 Vielfältige Materialien sind beim AWO Bundesverband im Rahmen des Projekts „DEVI – Demokratie stärken. Vielfalt gestalten“ mit Förderung durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ erarbeitet worden. Diese sind auf der Projektwebseite zu finden: www.awo.org/devi-demokratie-staerken-vielfalt-gestalten [07.04.2022].

10 Siehe www.awo.org/sites/default/files/2021-08/2.0-Leitantrag-Verbandspolitik_Beschluss-Buko-19.06.2021_0.pdf [07.04.2022].

1.3 ESF-Gleichstellungsprojekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ (ViF)

Ausgehend von den Handlungsempfehlungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht initiierte die AWO das ESF-Projekt „Vielfaltsbewusst in Führung – mit Diversity Management Potentiale erkennen, Strukturen verändern, Personal gewinnen und binden“ (ViF). Mit dem Rückgriff auf Diversity Management verfolgt sie dabei eine Gleichstellungsstrategie, die ihrem offenen und vielfaltsbewussten Verständnis von Geschlecht entsprechend auch andere Vielfaltsdimensionen wie sexuelle Identität, soziale und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter und Behinderung in den Blick nimmt. Das Gleichstellungsprojekt wurde mit einer Laufzeit von Juli 2019 bis August 2022 im Rahmen des Programms *rückenwind+* durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Angesiedelt beim AWO Bundesverband wurde es maßgeblich an zwei Modellstandorten, dem Bezirksverband Schwaben und dem Bezirksverband Westliches Westfalen, umgesetzt.

An den beiden Modellstandorten erarbeitete das dreiköpfige Projektteam gemeinsam mit Fach- und Führungskräften aus allen Arbeitsbereichen auf Grundlage einer Bestandsaufnahme AWO- und standortspezifische Diversity-Konzepte. Dazu gehören Leitbilder vielfaltsbewusster Führung sowie Standards vielfaltsbewusster Personalgewinnung und -entwicklung, die mit konkreten Maßnahmen für die Umsetzung hinterlegt sind. Im letzten Projektdrittel setzten sich Führungskräfte unter Einbezug der höchsten Hierarchieebenen in einer Reihe von umfassenden Führungskräfte-Trainings intensiv mit diesen Projektergebnissen auseinander. So legten sie erste Grundsteine für eine Implementierung der Diversity-Konzepte über die Projektlaufzeit

hinaus. Flankierend dazu konnten Multiplikator*innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen gewonnen und ihre Vielfaltskompetenzen ausgebaut werden. Fach- und Führungskräfte aus gesellschaftlich benachteiligten Gruppen wie Frauen*¹¹, LGBTIQ* Personen und Menschen mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen tauschten sich in verschiedenen Trainings- und Vernetzungsformaten u. a. zu Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext aus und erarbeiteten Handlungsstrategien.

Über die Modellstandorte hinaus informierten sich Gleichstellungs- und Vielfaltsakteur*innen aus der gesamten AWO in drei digitalen Fach- und Vernetzungstreffen über die Projektergebnisse und bildeten sich zu Themen wie vielfaltsbewusster Führung und Personalgewinnung weiter. So konnten gliederungsübergreifender Austausch und Vernetzung gefördert werden. Für eine gezielte Ansprache dieser Gruppe wurde mit Unterstützung der Geschäftsführendenkonferenz ein Verteiler aufgebaut, der mittlerweile über 80 verbandsinterne Expert*innen umfasst. Dazu zählen Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragte sowie Multiplikator*innen aus der Facharbeit, der Verbandspolitik und weiteren Bereichen wie der Geschäftsführung, Kommunikation, Personal und Personalentwicklung. Die Projektergebnisse wurden darüber hinaus in einer Reihe digitaler Transfer-Trainings an Führungskräfte aus der gesamten AWO vermittelt und in einer öffentlichen Abschlusstagung am 30.06.2022 vorgestellt. Sie werden außerdem in Form einer Handreichung veröffentlicht, die Umsetzungshilfen und weiterführende Informationen für den Transfer in die Breite des Verbandes enthält.¹²

11 Mit der Verwendung des Gendersternchens (*) hinter dem Wort Frauen* wird signalisiert, dass damit grundsätzlich alle Frauen gemeint sind, die sich als Frau identifizieren (heterosexuelle Frauen, Lesben, Transfrauen, bisexuelle Frauen und intergeschlechtliche Menschen).

12 Weitere Informationen zum ViF-Projekt, den Transfer-Veranstaltungen und Projektergebnisse werden auf der Projektseite zur Verfügung gestellt: www.awo.de/vielfaltsbewusst-fuehrung [07.04.2022].

2 Der 2. Gleichstellungsbericht für das AWO Hauptamt: Weiterentwicklung und Herausforderungen

Mit dem 2. Gleichstellungsbericht für das AWO Hauptamt wird die Gleichstellungsberichterstattung der Arbeiterwohlfahrt fortgeführt. Dafür hat der AWO Bundesverband grundlegende Daten in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden erhoben. Das folgende Kapitel 2.1 enthält detaillierte Informationen zur Datenerhebung und geht dabei auf methodische Weiterentwicklungen im Vergleich

zum 1. Gleichstellungsbericht ebenso wie auf Herausforderungen ein. Methodische Hinweise zur Datenauswertung sind dem extern erstellten Gleichstellungsbericht in Teil II der vorliegenden Veröffentlichung zu entnehmen. Kapitel 2.2 gibt Hinweise zur Arbeit mit der Stellungnahme und dem extern erstellten Gleichstellungsbericht.

2.1 Zur Datenerhebung: Methodische Grundlagen

Die Daten für den 2. Gleichstellungsbericht wurden auf Grundlage der Richtlinie für die Gleichstellungsberichterstattung in den Gliederungen für das AWO Hauptamt und weitgehend in Anlehnung an den Fragebogen aus dem 1. Gleichstellungsbericht in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden vom AWO Bundesverband erhoben. Dabei wurde wie schon beim 1. Gleichstellungsbericht auf aggregierte Personaldaten zurückgegriffen (siehe Kapitel 1.1). Dies gewährleistete eine weitgehende Vergleichbarkeit der Daten aus beiden Berichten und hatte mit der Vollerhebung eine breite gesamtverbandliche Beteiligung zum Ziel. Erfasst wurden Daten in folgenden Bereichen:

- Geschlechterverteilung in der Belegschaft insgesamt sowie nach Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung
- Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche, Befristungsanteile
- Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen
- Freistellungsmaßnahmen sowie eingesetzte Gleichstellungsinstrumente

Eine bedeutsame Änderung im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht ist die Aufnahme der Geschlechterkategorie „divers“ neben „Frauen“ und „Männer“ sowie die explizite

Möglichkeit, Beschäftigte ohne Angabe des Geschlechts zu zählen. Diese vier Optionen sind nach der Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags im Personenstandsgesetz gegenwärtig rechtlich anerkannt¹³ und sollten entsprechend im Rahmen der Personaldaten erfasst werden. Auch wenn diese Kategorien die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten (z. B. trans*, inter*, abinär) immer noch unzureichend abbilden (vgl. Fütty et al. 2020: 39f.), ist dies ein wichtiger Schritt. Er ermöglicht es, die vorhandene geschlechtliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten der AWO ansatzweise zu erfassen und erste Erkenntnisse zu möglichen Benachteiligungen von geschlechtlich diversen Beschäftigten in der AWO zu gewinnen.¹⁴ Um einen Eindruck von der Vielfalt in der Belegschaft der AWO über die Geschlechtszugehörigkeit hinaus zu erhalten, wurden wie schon beim 1. Gleichstellungsbericht in der Personalstatistik üblicherweise vorliegende Daten zu Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung erfasst. Ein deutliches Desiderat bleibt weiterhin die Durchführung einer Mitarbeiter*innenbefragung, um weitergehende Informationen zur Vielfalt in der Belegschaft und Themen wie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu erhalten. Letztere konnten erneut nur eingeschränkt gewonnen werden, vermittelt über Daten

¹³ Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 wurde intersexuellen Menschen ermöglicht, neben den Geschlechterkategorien „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ als positiven amtlichen Geschlechtseintrag zu wählen.

¹⁴ Zu den erheblichen Diskriminierungsrisiken von geschlechterdiversen Menschen im Arbeitsleben siehe Fütty et al. 2020.

zur Inanspruchnahme von Freistellungsmaßnahmen sowie eingesetzten Gleichstellungsinstrumenten in den Gliederungen.

Weiterentwickelt wurden mit den Erfahrungswerten aus dem 1. Gleichstellungsbericht und für differenziertere Analysemöglichkeiten die Antwortkategorien zu den Themen Arbeitszeit, Einkommen und Befristungen. Bei den Leitungsfunktionen wurde zusätzlich zu den Hierarchieebenen der Einrichtungsleitung und Geschäftsführung bzw. hauptamtlicher Vorstand die Antwortkategorie „Mittleres Management“ aufgenommen. Dazu zählen z. B. Abteilungs- und Fachbereichsleitungen oder Führungskräfte, die mehrere Einrichtungen leiten. Zu diesem Themenbereich gab es bei der Erhebung einige Rückfragen aus den Gliederungen, insbesondere mit Hinweis auf fehlende Möglichkeiten, Leitungsfunktionen unterhalb der Ebene der Einrichtungsleitungen anzugeben. Bei den Tochtergesellschaften stellten sich zudem organisationsstrukturelle Fragen vor allem mit Blick auf die hohen Führungspositionen, die in einigen Fällen direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden verankert waren. Dies weist auf weiteren Bedarf an methodischer Weiterentwicklung hin. Vollständig geändert wurden die Antwortkategorien zu den Arbeitsbereichen, die im 1. Gleichstellungsbericht nur unzureichend erfasst werden konnten.¹⁵ Auch wenn die Gliederungen diese Frage deutlich besser als beim 1. Bericht beantwortet konnten, haben einige rückgemeldet, dass die Erfassung der Arbeits-

bereiche ebenso wie des Beschäftigungsumfangs und der Einkommensgruppen mit hohem zeitlichem Aufwand verbunden waren.

Zur Erhebung der Daten wurde ein Excel-Fragebogen erstellt, der im Rahmen eines Pretests in zwei Bezirksverbänden und einem Kreisverband im Januar und Februar 2020 überprüft wurde. Die ursprünglich für das Frühjahr 2020 geplante Datenerhebung wurde aufgrund des Ausbruchs der Corona-Pandemie in den Herbst desselben Jahres verschoben.¹⁶ Aufgrund der anhaltenden pandemiebedingten Mehrbelastungen in den Gliederungen und insbesondere im Personalwesen, von dem die Daten in der Regel angegeben wurden, musste der Erhebungszeitraum zudem verlängert werden; die Abgabe, die ursprünglich spätestens Ende Oktober 2020 erfolgen sollte, wurde nun auf Anfang Januar 2021 terminiert. Dies ermöglichte eine höhere Rücklaufquote als beim 1. Gleichstellungsbericht: 25 Landes- und Bezirksverbände und 125 Kreisverbände nahmen an der Befragung teil (siehe hierzu Teil II). Erfreulich ist insbesondere die verbesserte Datenlage bei den Kreisverbänden, auf deren Grundlage erstmals eine gesonderte Auswertung zu dieser Verbandsebene vorgenommen werden konnte.¹⁷ Als Arbeitnehmer*innen wurden alle Personen mit einem gültigen Arbeitsverhältnis definiert inklusive ruhender Beschäftigungsverhältnisse und Freistellungen (z. B. aufgrund von Elternzeit), Auszubildenden und Personen, die ein Anerkennungspraktikum absolvieren.

2.2 Hinweise zur Arbeit mit dem Gleichstellungsbericht

Der extern erstellte Gleichstellungsbericht (Teil II) und die Stellungnahme des Bundesverbandes (Teil I) enthalten detaillierte und umfangreiche Informationen zum Stand der

Gleichstellung im AWO Hauptamt in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden. Je nach Erkenntnisinteresse können beide Teile und einzelne Kapitel in ihnen getrennt herangezogen

15 Im 1. Gleichstellungsbericht der AWO wurden die Arbeitsbereiche unter Rückgriff auf Angaben zu den Gefahrenklassen der Arbeitnehmer*innen erhoben (vgl. AWO Bundesverband 2018: 46). Für den 2. Gleichstellungsbericht wurden sie analog zur Einteilung der Gesamtstatistik der BAGFW und Einrichtungsdatenbank der AWO erfasst. Diese entspricht stärker den Arbeitsbereichen, die in der AWO wirklich vorhanden sind, und die Frage konnte nun deutlich besser als beim 1. Gleichstellungsbericht beantwortet werden.

16 Der Fragebogen wurde am 10.09.2020 vom Bundesverband an die 30 Landes- und Bezirksverbände sowie die 395 Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt verschickt. Dabei wurden die Kreisverbände anders als beim 1. Gleichstellungsbericht direkt angeschrieben. Die Daten wurden zum Stichtag 31.12.2019 erhoben und sollten für jede Gliederung einzeln angegeben werden. Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften sollten nach Möglichkeit in einem gesonderten Fragebogen erfasst werden.

17 Am 1. Gleichstellungsbericht nahmen Kreisverbände aus nur 15 Bezirks- und Landesverbänden teil. Dies wurde darauf zurückgeführt, dass diese hier nur durch übergeordnete Gliederungen zur Teilnahme aufgerufen werden konnten (vgl. AWO Bundesverband 2018: 48).

gen werden. Der Gleichstellungsbericht in Teil II enthält umfangreiches Datenmaterial und Grafiken zur Veranschaulichung der Lage. Die vorangestellte Stellungnahme in Teil I bietet eine Einordnung der Ergebnisse aus Sicht der AWO und mit Blick auf den Stand der Gleichstellung insbesondere im Non-Profit-Sektor. In beiden Teilen wird einzeln auf 1) die Ebene der Landes- und Bezirksverbände und 2) der Kreisverbände eingegangen. Dabei fallen die Analysen bei den Landes- und Bezirksverbänden ausführlicher aus. Dies liegt zum einen am Vergleich zwischen den Ergebnissen aus 1. und 2. Gleichstellungsbericht, der auf Grundlage der vorhandenen Datenbasis für diese Verbandsebene erstmals möglich war.¹⁸ Außerdem sind einige Parallelen bei den Verbandsebenen festzustellen, bei denen auf eine doppelte detaillierte Ausführung verzichtet wurde. Es lohnt sich entsprechend auch für Vertreter*innen der Kreisverbände, einen Blick auf die Interpretation der Ergebnisse zu den Landes- und Bezirksverbänden in Kapitel 3 der Stellungnahme zu werfen.

Die Zahlen des Gleichstellungsberichts ergeben ein Gesamtbild zum Stand der Gleichstellung in der AWO mit zusammengefassten Daten der Landes- und Bezirks- bzw. Kreisverbände. Zu einzelnen Gliederungen wurden keine Daten ausgewertet. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ähnlich wie beim Mitgliederbericht der AWO, bei dem gliederungspezifische Ergebnisse veröffentlicht werden, Unterschiede zwischen den einzelnen Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden bestehen.¹⁹ Um ein Bild zum Stand der Gleichstellung in der eigenen Gliederung zu erhalten, sind gliederungsspezifische Gleichstellungsberichte, wie sie beispielsweise in den Bezirksverbänden Weser-Ems, Sachsen-Anhalt und Schwaben erstellt werden, erforderlich. Damit können sich die Gliederungen im gesamtverbandlichen Vergleich verorten und noch gezielter Gleichstellungsmaßnahmen einsetzen. Gerade mit Blick auf begrenzte personelle und monetäre Ressourcen stellen fundierte Daten eine wichtige Grundlage für mögliche Prioritäten- und

Schwerpunktsetzungen dar. Sie zeigen auf, wo dringender Handlungsbedarf besteht und ggf. der Einsatz zusätzlicher Ressourcen geboten ist. Eine regelmäßige Gleichstellungsberichtserstattung in den Gliederungen stellt zudem ebenso wie beim gesamtverbandlichen Bericht ein zentrales Instrument der Erfolgskontrolle dar.

Der 2. Gleichstellungsbericht ist eine unverzichtbare Grundlage, um gesamtverbandliche Erfolge erkennen zu können und sichtbar zu machen, jedoch auch, um Misserfolge und fortbestehenden oder möglicherweise sogar verschärften Handlungsbedarf zu identifizieren. Die Ergebnisse werden beim Bundesverband genutzt, um unter kontinuierlichem Einbezug der Gliederungen in den relevanten Gremien die gesamtverbandliche Gleichstellungsstrategie sowie vorhandene Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue zu initiieren. Über die Gremien hinaus tragen der regelmäßige Austausch und die Vernetzung von Gleichstellungs- und Vielfaltsakteur*innen aus der gesamten AWO maßgeblich dazu bei, Impulse zur Arbeit mit dem Gleichstellungsbericht und zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen zu geben sowie Best Practice in die Breite des Verbandes zu bringen.

Insgesamt ist eine breite Rezeption und Diskussion der Ergebnisse des gesamtverbandlichen Gleichstellungsberichts in den AWO-Gliederungen, z. B. im Rahmen von Veranstaltungen und in den Gremien, überaus erwünscht. Sie trägt dazu bei, möglichst viele Beschäftigte und Mitglieder zu erreichen, für das Thema zu sensibilisieren und auf eine (Weiter-)Entwicklung geeigneter Maßnahmen auf allen Verbandsebenen hinzuwirken. In der Geschäftsführendenkonferenz sowie in relevanten Gremien des Bundesverbandes (Präsidium, Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO, Arbeitskreis Frauen und Gleichstellung, Arbeitskreis Personal) wurden die Ergebnisse des externen Berichts vorab vorgestellt und diskutiert. Die Diskussionsergebnisse sind in die Stellungnahme eingeflossen.

18 Ein Zeitvergleich ist auf Ebene der Kreisverbände nicht möglich, da die Beteiligung der Kreisverbände an der Erhebung beim 1. Gleichstellungsbericht gering war und erforderliche Daten daher fehlen.

19 Darauf weisen auch die Ergebnisse des vorliegenden Berichts mit Blick auf die eingesetzten Gleichstellungsinstrumente hin (siehe Kapitel 3.1.4 und 3.2).

3 Stand der Gleichstellung im AWO Hauptamt: Interpretation und Einbettung der Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts

Im Folgenden werden die Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts aus Perspektive der AWO und mit Blick auf den Stand der Gleichstellung der abhängig Beschäftigten in Deutschland insgesamt und insbesondere im Non-Profit-Sektor eingeordnet. Für

die Interpretation der Daten wurden neben verfügbaren vergleichbaren Zahlen ergänzende Studien herangezogen. Dabei wird zunächst auf die Ergebnisse zu den Landes- und Bezirksverbänden und anschließend auf die Kreisverbände eingegangen.

3.1 Landes- und Bezirksverbände

Bei den Landes- und Bezirksverbänden lassen sich neben den Zahlen zum Status quo der Gleichstellung im AWO Hauptamt durch den Vergleich der Ergebnisse des 1. und 2. Gleichstellungsberichts teilweise Veränderungen feststellen. Diese werden in der nachfolgenden Interpretation der Ergebnisse zu den einzelnen Bereichen ebenfalls berücksichtigt.

3.1.1 Gleichstellung unter Vielfaltsaspekten: Zur Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen

Frauen stellen unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände der AWO mit 82 Prozent die übergroße Mehrheit. Männer sind mit einem Anteil von 18 Prozent in der Belegschaft stark unterrepräsentiert. Diese Zahlen ähneln Ergebnissen anderer Studien. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Non-Profit-Sektor sind Frauen, die vor allem im Bereich der sozialen Dienste überdurchschnittlich vertreten sind (vgl. Paul/Walter 2019: 171; Hohendanner et al. 2019: 105). Bei der Caritas und der Diakonie, die ebenfalls Gleichstellungsdaten erfassen und veröffentlichen, sind die Frauenanteile bei den Mitarbeiter*innen mit 82 Prozent²⁰ und 77 Prozent (vgl. Diakonie 2019: 50f.) identisch bzw. sehr ähnlich. Der Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht der AWO zeigt, dass der Männeranteil im Zeitverlauf nicht angestiegen ist. Er liegt beim 2. Gleichstellungsbericht dennoch um zwei Prozentpunkte höher aufgrund des vergleichsweise höheren

Männeranteils bei den Landes- und Bezirksverbänden, die erstmals an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Teil II, Tab. 5.2a).

Bemerkenswert an den Ergebnissen zur **Altersverteilung** ist, dass der Vergleich zwischen 1. und 2. Gleichstellungsbericht eine leichte Verjüngung zeigt. Insbesondere bei Männern ist der Anteil bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 15 und 34 Jahren gestiegen (vgl. Teil II, Tab. 5.3). Von besonderer gleichstellungs- und verbandspolitischer Relevanz ist wie schon beim 1. Gleichstellungsbericht die Erkenntnis, dass über ein Viertel der Frauen und Männer über 55 Jahre alt ist und damit in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen wird. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind auch andere Wohlfahrtsverbände und Branchen wie z. B. der öffentliche Dienst mit einer ähnlichen Situation konfrontiert (vgl. Diakonie 2019: 55; BMI 2021: 42ff.). Für die AWO bedeutet das einen gravierenden Verlust von jahrelanger Expertise und eine weitere Herausforderung, was die Gewinnung von Fach- und Führungskräften betrifft. Die Förderung von Vielfalt im eigenen Verband ist vor diesem Hintergrund einerseits ein beutender Faktor dafür, die Attraktivität der AWO als Arbeitgeberin zu erhöhen und damit Personal zu gewinnen und zu binden. Mit dem Einsatz gezielter Maßnahmen kann der Generationenwechsel zudem als Gelegenheitsfenster für eine größere Diversifizierung der Belegschaft auf allen Hierarchieebenen genutzt werden.

²⁰ Siehe 7. Genderbericht der Caritas: www.caritas.de/fuerprofis/stellungnahmen/11-25-2019-ein-uebergangsjahr-der-7.-genderbericht-des-deutschen-carit [07.04.2022].

Einen Eindruck von der Vielfalt der Beschäftigten der AWO über Geschlecht und Alter hinaus geben Ergebnisse zum Anteil der Arbeitnehmer*innen mit **Behinderung und nicht deutscher Staatsangehörigkeit**. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind beide Gruppen in der Belegschaft der AWO unterrepräsentiert.²¹ Dabei hat sich der Anteil von schwerbehinderten (Frauen 4 Prozent und Männer 6 Prozent) oder gleichgestellten Mitarbeiter*innen (1 Prozent bei beiden Geschlechtergruppen) im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht kaum verändert (vgl. Teil II, Tab. 5.5). Demgegenüber ist bei den Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, bei Frauen von 7 auf 10 Prozent und noch stärker bei Männern von 6 auf 11 Prozent (vgl. Teil II, Tab. 5.4). Insgesamt hat bei den Landes- und Bezirksverbänden der AWO mittlerweile jede*r zehnte Arbeitnehmer*in eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Damit nähert sich die AWO erfreulicherweise dem Bevölkerungsdurchschnitt von 12,5 Prozent an (vgl. Statistisches Bundesamt 2020: 18). Es kann allerdings keine Aussage darüber getroffen werden, in welchen Arbeitsbereichen und Beschäftigungsverhältnissen die Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit tätig sind. Diese Daten liegen ausschließlich bezogen auf die Geschlechterverteilung vor.

3.1.2 Zur Verteilung nach Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereichen und Befristungsanteilen

Bei der **Beschäftigungsdauer** zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede dahingehend, dass Männer deutlich häufiger als Frauen erst seit maximal zwei Jahren und Frauen häufiger als Männer seit über zehn Jahren bei den Landes- und Bezirksverbänden der AWO beschäftigt sind. Prägnant ist die Erkenntnis, dass etwa die Hälfte der Mitarbeiter*innen erst seit maximal fünf Jahren bei der AWO arbeitet (vgl. Teil II, Abb. 2.06). Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht ist der Anteil der Mitarbeiter*innen mit einer maximalen Beschäftigungsdauer von fünf Jahren noch einmal deutlich gestiegen, insbesondere bei den männlichen Beschäftigten (Vgl. Teil II,

Tab. 5.6). Dies weist zusammen mit dem Ergebnis, dass insbesondere bei Männern der Anteil bei den jüngeren Beschäftigten steigt, zum einen auf die positive Tendenz eines Anstiegs der Zahl der Männer bei den Neuanstellungen hin. Zum anderen könnten die Ergebnisse auf eine hohe Fluktuation hindeuten und anzeigen, dass es verstärkter Anstrengungen im Bereich Personalbindung bedarf.

Der Blick auf die Geschlechterverteilung innerhalb der **Arbeitsbereiche** der AWO gibt Hinweise zur geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation, das heißt, inwiefern Frauen und Männer mehrheitlich in unterschiedlichen Bereichen tätig sind. Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht geben die Ergebnisse einen genaueren Eindruck aufgrund von Anpassungen bei den Antwortkategorien (siehe dazu Kapitel 2.2). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Prozentangaben sich jeweils auf den Anteil an allen weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten beziehen. Sie geben also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil in den Arbeitsbereichen wieder. Auf dieser Grundlage sind größere geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich der Jugendhilfe, der auch Kitas umfasst, zu verzeichnen. Hier arbeiten Frauen deutlich häufiger als Männer (22 Prozent aller weiblichen gegenüber 15 Prozent aller männlichen Arbeitnehmer*innen). Männer sind demgegenüber gemessen an ihrem Anteil an allen männlichen Beschäftigten deutlich häufiger im Verwaltungsbereich, in der Behindertenhilfe und im Bereich Hilfe für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte) tätig (vgl. Teil II, Abb. 2.07). Für weitergehende Analysen wären Daten zur Geschlechterverteilung der Beschäftigten auf den verschiedenen Hierarchieebenen in den einzelnen Arbeitsbereichen hilfreich. Die vorliegenden Ergebnisse in Verbindung mit dem insgesamt überdurchschnittlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten weisen allerdings bereits deutlich darauf hin, dass die Arbeitsbereiche bei der AWO ebenso wie der gesamte deutsche Arbeitsmarkt von einer starken geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation geprägt sind.²² Gerade die bezahlte Care-Arbeit in den sozialen Berufen wie Erziehung und Pflege,

21 In der Gesamtbevölkerung betrug der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung 2019 9,5 % (Bundesagentur für Arbeit 2020) und von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit 12,5 % (Statistisches Bundesamt 2020: 18).

22 Mit der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männer auf Berufe und Tätigkeitsfelder gemeint. Siehe z. B. auf der Webseite

die Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung umfasst, wird immer noch überwiegend von Frauen übernommen (vgl. Paul/Walter 2019: 172ff.; BMFSFJ 2017: 92f.).

Ein großer Anteil der Mitarbeiter*innen der Landes- und Bezirksverbände arbeitet im Rahmen **befristeter Arbeitsverhältnisse**. Dabei ist der Befristungsanteil bei Männern deutlich größer als bei Frauen (28 gegenüber 21 Prozent), wobei sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht mit einer Zunahme von Befristungen bei Frauen und einer Abnahme bei Männern bereits verringert haben (vgl. Teil II, Tab. 5.7). Die Geschlechterunterschiede bei den Befristungen sind überwiegend darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger als Frauen aufgrund einer Ausbildung oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) befristet beschäftigt sind (vgl. Teil II, Abb. 2.08). Insgesamt fällt der Befristungsanteil bei der AWO mehr als doppelt so hoch aus wie unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dieser Befund spiegelt die Arbeitsverhältnisse im Non-Profit-Sektor wider, die insbesondere bei den sozialen Diensten und im Gesundheitswesen durch ein hohes Maß an Flexibilisierung geprägt sind. Dies führt zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die entsprechende Risiken für die überwiegend weiblichen Beschäftigten beinhalten (vgl. Hohendanner et al. 2019: 106; Paul/Walter 2019: 185ff.; Zimmer et al. 2017: 19ff.). Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Befristungen bei der AWO auf den hohen Anteil an Neueinstellungen zurückzuführen ist. Ein weiterer Grund, der für den häufigen Einsatz befristeter Arbeitsverträge im Non-Profit-Sektor genannt wird und sicherlich auch auf die AWO zutrifft, sind Planungsunsicherheiten aufgrund des Finanzierungsrahmens z. B. bei befristeter Projektförderung (vgl. Hohendanner et al. 2019: 106; Paul/Walter 2019: 183f.).

3.1.3 Zur Verteilung nach Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen

Sehr große Unterschiede in der Geschlechterverteilung sind beim **Umfang der Beschäftigung** festzustellen. Mit einem Anteil von 60 Prozent ist die Mehrheit der Männer bei den Landes- und Bezirksverbänden vollzeitbeschäftigt, was nur auf 38 Prozent der Frauen zutrifft. Demgegenüber sind über die Hälfte der Frauen und über ein Viertel der Männer in Teilzeit beschäftigt (vgl. Teil II, Abb. 2.09). Im Vergleich zu allen abhängig Beschäftigten in Deutschland ist das eine sehr hohe Teilzeitquote, insbesondere bei den männlichen Beschäftigten.²³ Die Zahlen bei der AWO entsprechen jedoch auch hier den Beschäftigungsverhältnissen im Non-Profit-Sektor. Die Teilzeitquote ist vor allem bei den sozialen Dienstleistungen im Bereich Erziehung, Gesundheit und Soziales mit 52 Prozent sehr hoch (vgl. Hohendanner et al. 2019 104f.). Studien zeigen, dass Flexibilität bei der Arbeitsorganisation im Non-Profit-Sektor eine zentrale Rolle spielt und eine Anforderung an die Beschäftigten darstellt. Von Beschäftigtenseite sehen gerade Frauen in der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung einen großen Anreiz mit Blick auf Autonomiegewinne und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Paul/Walter 2019; Zimmer et al. 2018: 21ff.). In welchem Maß die Teilzeitbeschäftigten in der AWO in erwünschter oder unerwünschter Teilzeit arbeiten, kann auf der Grundlage von Personaldaten nicht ermittelt werden. Auch zur Verteilung des Beschäftigungsumfangs nach Arbeitsbereich und Hierarchieebene wären differenziertere weiterführende Analysen hilfreich. Studien zeigen einerseits, dass Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten im Non-Profit-Sektor als besser eingeschätzt werden als von Beschäftigten in anderen Sektoren und dies zur Arbeitszufriedenheit beiträgt (ebenda). Auf der anderen Seite machen Franziska Paul und Andrea Walter (2019) darauf aufmerksam, dass insbesondere die Kombi-

der Initiative Klischeefrei: www.klischee-frei.de/de/klischeefrei-faktenblatt-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-100390.php [07.04.2022].

23 In der Bundesrepublik Deutschland arbeiten 46 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen und 11 Prozent aller abhängig beschäftigten Männer in Teilzeit. Zum Teil sind diese Unterschiede auf Branchenspezifika zurückzuführen (vgl. Hobler et al. 2021).

nation aus Teilzeitarbeit und geringen Löhnen „die Realisierung des eigenen Lebensentwurfs erschweren (u. a. Unterhalt einer Wohnung, Familiengründung) [...] und später in Altersarmut münden [kann]“ (ebenda: 189). Sie weisen außerdem darauf hin, dass durch die weite Verbreitung von Teilzeitarbeit bei weiblichen Beschäftigten die Gefahr der Zementierung geschlechtsspezifischer Rollenverteilungen bei heterosexuellen Paaren besteht, was Vereinbarkeitsprobleme sogar noch verschärfen kann (ebenda). Problematisch ist es zudem, wenn Teilzeitarbeit die beruflichen Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten beschränkt. Die Gefahr hierfür besteht in einer Arbeitskultur und -organisation, die sich vornehmlich am sogenannten Normalarbeitsverhältnis, also an Vollzeitstellen, orientiert und spiegelt sich z. B. wider in vergleichsweise geringen Teilzeitquoten bei Führungskräften (vgl. Paul/Walter 2017).

Eine positive Entwicklung zeichnet sich vor diesem Hintergrund im Vergleich mit den Ergebnissen des 1. Gleichstellungsberichts ab. Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände sind seltener in kurzer Teilzeit von unter 20 Wochenstunden und häufiger in Vollzeit angestellt (vgl. Teil II, Tab. 5.9). Der auffallend hohe Anteil an geringfügiger Beschäftigung bei den Männern, der im 1. Bericht festgestellt wurde, ist zudem gesunken und entspricht nun mit 10 Prozent fast dem aller abhängig beschäftigten Männer in Deutschland. Frauen sind bei der AWO sehr viel seltener als in der Gesamtbevölkerung geringfügig beschäftigt (7 gegenüber 16 Prozent) (vgl. Teil II, Abb. 2.09 und Tab. 5.8, Hobler et al. 2021). In diesen Zahlen spiegelt sich der Einsatz der AWO für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wider. Der Verband nimmt sich hier auch selbst in die Pflicht.

Die ungleiche Verteilung des Erwerbsumfanges auf beide Geschlechter schlägt sich auch auf die Verteilung der Frauen und Männer in den **Einkommensgruppen** nieder. So erzielen Männer bei den Landes- und Bezirksverbänden zu einem höheren Anteil als Frauen ein geringes, aber auch weitaus häufiger als Frauen ein

hohes Einkommen. Insgesamt ist der Anteil von Beschäftigten mit einem gesamtgesellschaftlich betrachtet unterdurchschnittlichen Bruttojahreseinkommen von unter 36.000 Euro sehr hoch, insbesondere bei Frauen. Über die Hälfte der Frauen verfügt sogar über ein Bruttojahreseinkommen von weniger als 24.000 Euro, was bei den Männern auf einen Anteil von 43 Prozent zutrifft (vgl. Teil II, Abb. 3.11).²⁴ Neben der hohen Teilzeitquote ist dies einzuordnen im Kontext der Entlohnungsstruktur im Non-Profit-Sektor, in dem die Beschäftigten mehrheitlich ein niedrigeres Bruttoeinkommen erzielen als bei vergleichbaren Tätigkeiten in anderen Branchen. Gerade in den sozialen Dienstleistungsberufen ist die Entlohnung vergleichsweise gering, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich (vgl. Paul/Walter 2019: 185ff., Hipp/Kelle 2015, Schmeißer 2013). Eine Erklärung dafür sind der Wettbewerbs- und Ökonomisierungsdruck im Zuge sozialstaatlicher Reformen seit Mitte der 1990er-Jahre. Kosteneinsparungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen gehen massiv zu Lasten von Frauen, die ebenso wie in der AWO die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmer*innen in diesem Bereich ausmachen. Diese Prozesse gehen Hand in Hand mit einer gesellschaftlichen Abwertung von Care-Arbeit, die auf Grundlage zugeschriebener scheinbar natürlicher weiblicher Fähigkeiten als „typische Frauenarbeit“ gilt. Dies ist Ausdruck einer geschlechtsbezogenen strukturellen Diskriminierung, wie sich im Vergleich mit grundsätzlich gleichwertigen Tätigkeiten in anderen Branchen und Berufen zeigt. Dies hat zur Folge, dass die erzielten Einkommen häufig nicht existenzsichernd sind und Frauenarmut begünstigen (vgl. Paul/Walter 2019, BMFSFJ 2017: 142ff.; Hipp/Kelle 2015: 31).

Die Diskrepanz zwischen der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung sozialer Berufe und ihrer gesellschaftlichen und finanziellen Anerkennung ist in der Corona-Krise überdeutlich hervorgetreten. Pflege- und Erziehungsberufe gehörten zu den systemrelevanten Berufen der „ersten Stunde“, unverzichtbar für das Funktionieren unserer Gesellschaft. Daher wurden Forderungen laut, dass auf die „kollektive Dankbarkeit“ zu Pandemiebeginn nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung

24 Der durchschnittliche Bruttolohn je Arbeitnehmer*in in Deutschland betrug 2019 37.196 Euro (vgl. Statista 2021: www.de.statista.com/statistik/daten/studie/39044/umfrage/monatlicher-verdienst-in-deutschland-seit-2000/ [24.09.2021]).

von Entlohnung und Arbeitsbedingungen ergriffen werden müssen (vgl. Koebe et al. 2020; Clasen 2020). Die AWO ist hier vorne mit dabei und setzt sich für eine Aufwertung von Care-Arbeit durch gerechte Bezahlung sozialer Berufe und den Abbau geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede bei gleicher Qualifikation ein (siehe dazu Kapitel 4.3). Als positive Entwicklung ist bei der AWO zu verzeichnen, dass im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht der Anteil der Arbeitnehmer*innen bei den Landes- und Bezirksverbänden mit einem Einkommen von über 30.000 Euro insbesondere bei Frauen gestiegen und bei den unteren und mittleren Einkommen gesunken ist (vgl. Teil II, Tab. 5.10).

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Einkommensverteilung in der AWO sind auch auf den höheren Männeranteil in den **Leitungsfunktionen** zurückzuführen. Die starke Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den hohen Führungspositionen der AWO war das meistdiskutierte Ergebnis des 1. Gleichstellungsberichts und beschäftigt den Verband anhaltend. Die aktuellen Daten zeigen, dass Frauen bei den Landes- und Bezirksverbänden der AWO auf der Ebene der Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen mit einem Anteil von 23 Prozent weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zum ersten Bericht ist der Frauenanteil auf dieser Hierarchieebene sogar um zwei Prozentpunkte gesunken (vgl. Teil II, Abb. 2.12; Tab. 5.11a). Für den zweiten Bericht wurde erstmals die Geschlechterverteilung im Mittleren Management abgefragt. Bereits hier sind Frauen nur zu 58 Prozent vertreten, während der Frauenanteil bei den Einrichtungsleitungen mit 83 Prozent nahezu dem an der Gesamtbelegschaft entspricht (ebenda). Diese Ergebnisse weisen stark darauf hin, dass auch in der AWO die sogenannte „gläserne Decke“ wirkt und den Aufstieg von Frauen ab dem Mittleren Management behindert.²⁵ Gesamtgesellschaftlich wird das Thema „Frauen in Führungspositionen“ bereits seit geraumer Zeit intensiv diskutiert vor dem Hintergrund, dass Macht und Einfluss in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Wissenschaft, Politik und

Wirtschaft immer noch männlich dominiert sind. Stichworte hierzu sind die öffentlichen Auseinandersetzungen zu Quotenregelungen und Doppelspitzen (vgl. Zimmer et al. 2017: 27ff.). Zunehmend findet das Thema auch im Non-Profit-Sektor Beachtung. Zentrales Thema ist hier ebenso wie bei der AWO die große Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten und ihrer eklatanten Unterrepräsentanz in Geschäftsleitungen und Aufsichtsgremien (70 gegenüber 33 Prozent im zivilgesellschaftlichen Sektor insgesamt). Dabei geht es neben Fragen der Gerechtigkeit und Glaubwürdigkeit auch um die Zukunftsfähigkeit von Non-Profit-Organisationen (vgl. FAIR SHARE of Women Leaders 2020: 12). Bei den großen Wohlfahrtsverbänden setzen sich neben der AWO z. B. auch die Diakonie und die Caritas verstärkt mit diesem Problem auseinander (vgl. Diakonie 2019; Gomer/Schramkowski 2014). Die AWO hat sich dieses Themas schwerpunktmäßig angenommen, indem sie das ESF-Projekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ durchführte und damit auf Veränderungen hin zu einer vielfaltssensiblen Arbeitskultur und inklusiven Strukturen auf allen Unternehmensebenen hinwirkte (siehe dazu Kapitel 1.3).

Ein Erfolg bei den Landes- und Bezirksverbänden der AWO ist in einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils bei den Einrichtungsleitungen zu sehen, der nun nahezu dem an der Gesamtbelegschaft entspricht (vgl. Teil II, Tab. 5.11a). Für eine weitergehende Analyse dieser Entwicklung wäre eine Differenzierung nach Arbeitsbereichen, Einrichtungsgröße, Aufgaben und Entlohnung hilfreich. Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht zeigt sich außerdem, dass bei den Tochtergesellschaften der Frauenanteil an den Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen deutlich gestiegen ist (vgl. Teil II, Tab. 5.11c). Nachfragen bei der Datenerhebung und Hinweise in den Anmerkungenfeldern in vielen Fragebögen der Tochtergesellschaften legen allerdings nahe, dass sich die Organisationsstrukturen hier bisweilen deutlich von denen in Landes- und Bezirksverbänden unterscheiden. Häufig wurde z. B. angegeben, dass

25 Der Begriff der gläsernen Decke beschreibt meist unsichtbare Barrieren, die den beruflichen Aufstieg von qualifizierten Frauen auf bestimmte Ebenen des Managements behindern. Dazu zählen „Prozesse und Vorgehensweisen im Unternehmen, die Rekrutierung, Förderung und Entlohnung regeln, sowie verhaltens- und kulturell bedingte Barrieren in Form von Stereotypen, Vorurteilen, informellen Netzwerken [und] Führungsverhalten“ (Weissenrieder et al. 2017: 116).

die Geschäftsführung bei den Landes- und Bezirksverbänden liege. Diese Strukturfragen sollten bei der nächsten Erhebung stärker in den Blick genommen werden. Auch die Kategorien bei den Leitungsfunktionen sind zu überdenken angesichts gehäufter Nachfragen und Anmerkungen aus den Gliederungen zu dieser Frage (siehe Kapitel 2.1)

3.1.4 Zur Nutzung von Freistellungsmaßnahmen und Gleichstellungsinstrumenten

Als Indikatoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden zunächst Daten zur Nutzung folgender **Freistellungsmaßnahmen** erfasst: Kinderkrankentage, Elternzeit und (Familien-)Pflegezeit. Während die (Familien-)Pflegezeit von beiden Geschlechtern extrem selten in Anspruch genommen wurde (0,1 Prozent), gibt es bei den anderen beiden Maßnahmen große geschlechtsspezifische Unterschiede. Kinderkrankentage haben rund 14 Prozent der weiblichen, aber „nur“ 8 Prozent der männlichen beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände genutzt. Elternzeit wird von einem mehr als doppelt so großen Anteil der Frauen genutzt (5 Prozent gegenüber 2 Prozent der Männer) (vgl. Teil II, Abb. 2.13). Diese Unterschiede unter den Mitarbeiter*innen der AWO spiegeln die Geschlechterverteilung bei der familiären Sorgearbeit in der Gesellschaft wider. So zeigt der Gender Care Share, der im Rahmen des 3. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung ergänzend zum Gender Care Gap entwickelt wurde, dass Frauen etwa zwei Drittel der unbezahlten Sorgearbeit in heterosexuellen Paarhaushalten übernehmen (vgl. BMFSFJ 2021: 29). In der Corona-Krise hat sich die Vereinbarkeitsproblematik durch das Wegbrechen der Infrastruktur insbesondere im Bereich Kita, Schule und teilweise in der Pflege noch einmal drastisch verschärft. Ausgehend von einem bereits hohen Niveau an Teilzeitbeschäftigung reduzierten Frauen stärker als Männer ihre Erwerbsarbeitsstunden, um das Mehr an unbezahlter Care-Arbeit aufzufangen (vgl. AWO Bundesverband 2021a; Kohlrausch/Zucco 2020). Die (Ungleich-)Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit wird stark von gesellschaftlichen Normen, politischen Entscheidungen und rechtlichen Regelungen beeinflusst. Sie wirkt sich negativ auf die Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus und schränkt bei Männern die Zeit für die Familie ein (BMFSFJ 2017: 95f.; BMFSFJ 2020: 77). Positiv zu bewerten ist vor diesem Hintergrund, dass bei den Landes- und

Bezirksverbänden der AWO im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht insbesondere die männlichen Beschäftigten Kinderkrankentage deutlich häufiger nutzten. Die Inanspruchnahme von Elternzeit hat sich im Zeitvergleich verdoppelt, allerdings ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau von einem Prozent (vgl. Teil II, Tab. 5.12). Ein wichtiger innerverbandlicher Faktor zur Förderung dieser Entwicklungen ist eine Arbeitskultur, die eine Nutzung von Freistellungsmaßnahmen auch durch Männer fördert. Diese scheint bei den Landes- und Bezirksverbänden ausgeprägter zu sein, da hier Männer die Freistellungsmaßnahmen deutlich häufiger als bei den Tochtergesellschaften in Anspruch nahmen (vgl. Teil II, Tab. 2.3.2). Dies kann jedoch auch mit der etwas jüngeren Altersstruktur der direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Männer zusammenhängen.

Ein weiterer Indikator für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist bei den **Gleichstellungsinstrumenten** zu finden, die in den Gliederungen zum Einsatz kommen. Während beim 1. Gleichstellungsbericht nur etwas mehr als die Hälfte der Landes- und Bezirksverbände betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzte, trifft dies nun auf die übergroße Mehrheit zu (vgl. Teil II, Tab. 5.13). Dazu gehören z. B. Beratung zur Vereinbarkeit, Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und Homeoffice. Auch wenn detailliertere Informationen zur Ausgestaltung, Inanspruchnahme und Bewertung der Angebote durch die Mitarbeiter*innen fehlen, ist diese Entwicklung grundsätzlich zu begrüßen. Gerade Frauen messen der Berücksichtigung ihrer familiären Situation bei der betrieblichen Arbeitsorganisation eine große Bedeutung zu. Angebote und Maßnahmen in diesem Bereich wie z. B. Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und mobilem Arbeiten können zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen beitragen und die Arbeitszufriedenheit steigern (vgl. Zimmer et al. 2017: 22f.; Paul/Walter 2019: 188). Aus Arbeitgeber*innenperspektive sind dies wichtige Faktoren bei der Personalgewinnung und -bindung. Es ist davon auszugehen, dass gerade auch mit den Erfahrungswerten aus der Corona-Pandemie Möglichkeiten zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten auch in der AWO weiter ausgebaut werden, wenn die Tätigkeitsbereiche dies zulassen. Neben den Chancen müssen hier auch Risiken für die Beschäftigten in den Blick genommen werden. Dazu gehören eine schlechtere Teamanbindung und Sichtbarkeit

bei mobilem Arbeiten, mangelnde Ausstattung im Homeoffice sowie eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Zudem weist der 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung darauf hin, dass Frauen durch Homeoffice eingesparte Wegezeiten stärker als Männer für unbezahlte Care-Arbeit einsetzen und dass beide Geschlechter „bei starker Verschränkung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu einer gesundheitlichen Selbstgefährdung [neigen]“ (vgl. BMFSFJ 2021: 29). Angesichts dessen ist ein vermehrter Einsatz von verbindlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa in Form von Betriebsvereinbarungen äußerst erstrebenswert. Diese werden bisher von weniger als der Hälfte der Landes- und Bezirksverbände angewendet. Ähnlich sieht es bei dem Instrument der Zeitwert- oder Arbeitszeitkonten aus (vgl. Teil II, Tab. 2.14).

Insgesamt nutzen die Landes- und Bezirksverbänden noch vergleichsweise wenige Gleichstellungsinstrumente. Allerdings setzen mittlerweile etwas mehr als die Hälfte von ihnen Frauen-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte ein und verwenden Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache. Hier sind deutliche Anstiege im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht zu verzeichnen, ebenso bei der Erstellung eigener Gleichstellungsberichte, bei Geschlechterquoten und der Durchführung von Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z. B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare und Vorträge (vgl. Teil II, Tab. 5.13). Letztere werden jedoch weiterhin nur von einem knappen Fünftel der Verbände eingesetzt, was stark ausbaufähig ist. Ähnliches gilt für Maßnahmen der Personalentwicklung und planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren). Der Anteil der Verbände, die diese einsetzen, hat sich im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht zwar fast verdoppelt, allerdings ausgehend von einem äußerst niedrigen Niveau. Bisher setzen nur drei Landes- und Bezirksverbände Maßnahmen in diesem Bereich um (vgl. Teil II, Abb. 2.14). Gerade angesichts des bevorstehenden Generationenwechsels ist der Einsatz von Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung und planung dringend gefragt und stellt eine wichtige Stellschraube dar, um für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den eigenen Strukturen zu sorgen (siehe Kapitel 4). Als rückläufig erweisen sich der Einsatz von Wettbewerben und Zertifikaten (z. B. Audit „berufundfamilie“ und „Charta der Vielfalt“), die

Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement und die Anwendung geschlechtsneutraler Leistungsbeurteilungen (vgl. Teil II, Tab. 5.13). Um diese Entwicklung einordnen und bewerten zu können, wären Informationen zu den Gründen für das Absetzen dieser Gleichstellungsinstrumente erforderlich.

3.1.5 Fazit: Entwicklungen in den Landes- und Bezirksverbänden

Zum Stand der Gleichstellung im AWO Hauptamt bei den Landes- und Bezirksverbänden und ihren Tochtergesellschaften liefert der vorliegende Bericht weiterführende Ergebnisse und zeigt im Vergleich mit dem 1. Gleichstellungsbericht Entwicklungen auf. Bei den soziodemografischen Merkmalen findet sich mit Blick auf die **Vielfalt in der Belegschaft** ein gemischtes Bild. Der Anteil an Mitarbeiter*innen mit Behinderung ist weiterhin gering. Demgegenüber ist ein deutlicher Anstieg an Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit zu verzeichnen. Ihr Anteil im Hauptamt entspricht nun erfreulicherweise fast dem Bevölkerungsdurchschnitt. Beim Geschlecht zeigt sich das AWO Hauptamt zwar unverändert frauendominiert. Vorsichtige Tendenzen zu einer Zunahme der Zahl männlicher Beschäftigter zeichnen sich jedoch bei den Neueinstellungen ab (Indikatoren Beschäftigungsdauer und Ausbildung als Befristungsgrund). Dies spiegelt sich auch in der Altersstruktur wider, bei der sich eine leichte Verjüngung zeigt mit einem Anstieg insbesondere bei Männern in den jüngeren Altersgruppen. Beim Alter unterstreichen die Ergebnisse allerdings vornehmlich die Erkenntnisse des 1. Gleichstellungsberichts zum Generationenwechsel und diesbezüglichem dringendem Handlungsbedarfs.

Wie schon der 1. Gleichstellungsbericht zeigt auch der 2. Bericht, dass ein großer Anteil der Mitarbeiter*innen, insbesondere der Frauen, in atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt ist. Die **Befristungs- und Teilzeitquoten** entsprechen zwar dem, was im Non-Profit-Sektor üblich ist, liegen jedoch deutlich über dem Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten in Deutschland. Wie die obige Interpretation der Ergebnisse verdeutlicht, sind mit Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit Chancen, aber auch Risiken verbunden. In Kombination mit der vergleichsweise geringen Entlohnung, wie sie gerade bei der bezahlten Care-Arbeit vorherrscht, kann Teilzeitarbeit zu Einkommensarmut führen und Altersarmut begünstigen. Dieses Risiko trifft auch bei der

AWO die weiblichen stärker als die männlichen Beschäftigten, wie die Ergebnisse zur **Einkommensverteilung** zeigen. Vor diesem Hintergrund ist es äußerst positiv zu bewerten, dass Mitarbeiter*innen beider Geschlechter im Vergleich zum ersten Gleichstellungsbericht etwas seltener in kurzer Teilzeit und häufiger in Vollzeit tätig sind. Zudem ist der auffallend hohe Anteil an geringfügiger Beschäftigung bei den Männern, der beim 1. Bericht festgestellt wurde, gesunken. Positive Entwicklungen sind auch beim Einkommen zu verzeichnen. Bei beiden Geschlechtern, aber noch mehr bei den Frauen ist der Anteil der Einkommen von über 30.000 Euro gestiegen und bei den mittleren und unteren Einkommen gesunken.

Ein gemischtes Bild zeigt sich bei den **Leitungsfunktionen**. Während der Frauenanteil bei den Einrichtungsleitungen in den Landes- und Bezirksverbänden im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht deutlich gestiegen ist und nun nahezu dem Anteil an der gesamten Belegschaft entspricht, sind Frauen auf der höchsten Entscheidungsebene in der Geschäftsführung und im hauptamtlichen Vorstand weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist auf dieser Hierarchieebene sogar um zwei Prozent gesunken, was auf dringenden Handlungsbedarf hinweist. In Bezug auf die Besetzung von hohen Führungspositionen bei der AWO liefert die Geschlechterverteilung im Mittleren Management, die für den zweiten Bericht erstmals abgefragt wurde, wertvolle Hinweise. Im Vergleich zur Ebene der Einrichtungsleitungen fällt der Frauenanteil auf dieser Hierarchieebene stark ab, was darauf hindeutet, dass die sogenannte „gläserne Decke“ auch in der AWO wirkt.

Hohe gleichstellungspolitische Relevanz haben Fragen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Die (Ungleich-)Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Gesellschaft wirkt sich negativ auf die Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus und schränkt bei Männern die Zeit für die Familie ein. Bei der Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen und Elternzeit sind auch bei der AWO große geschlechtsspezifische Unterschiede zu verzeichnen. Erfreulicherweise wurden diese Freistellungsmaßnahmen im Vergleich zum 1. Bericht insbesondere von Männern aber verstärkt genutzt. Eine weitere positive Entwicklung zeigt sich bei den eingesetzten Gleichstellungsinstrumenten in den Landes- und Bezirksverbänden im hohen Anstieg von betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese kommen mittlerweile in der übergroßen Mehrheit der Verbände zum Einsatz. Demgegenüber fehlen jedoch bei mehr als der Hälfte der Verbände verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa in Form von Betriebsvereinbarungen. Hier besteht angesichts der im Vorangegangenen benannten Risiken, die mit Instrumenten wie orts- und zeitflexiblem Arbeiten für die Beschäftigten einhergehen, dringender Verbesserungsbedarf.

Insgesamt nutzen die Landes- und Bezirksverbände noch vergleichsweise wenige **Gleichstellungsinstrumente**. Deutliche Anstiege im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht sind allerdings beim Einsatz von Frauen-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragten sowie bei Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache zu verzeichnen. Die Zahlen zeigen einerseits, dass deutliche Verbesserungen innerhalb von vier Jahren möglich sind. Gerade bei Instrumenten, die für eine Änderung der Betriebskultur und den Umgang mit dem Generationenwechsel besonders relevant sind, wie z. B. Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung ist dagegen noch sehr viel Luft nach oben.

3.2 Kreisverbände

Mit dem 2. Gleichstellungsbericht liegen erstmals gesondert ausgewiesene Daten zum Stand der Gleichstellung in den Kreisverbänden und deren Tochtergesellschaften vor. Ermöglicht wurde das durch eine im Vergleich zum 1. Bericht deutlich höhere Beteiligung der Kreisverbände an der Erhebung. Anders als beim 1. Gleichstellungsbericht wurden sie direkt angeschrieben, wodurch eine Rücklaufquote von 32 Prozent erzielt werden konnte. 125 von 396 Kreisverbänden haben sich an der Erhebung beteiligt.²⁶ Dies spricht stark dafür, die Kreisverbände auch zukünftig direkt anzusprechen mit dem Ziel, den Rücklauf weiter zu erhöhen. Dennoch ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass von der überwiegenden Mehrheit der Kreisverbände keine Daten vorliegen und Verzerrungen dadurch entstehen können, dass vor allem im Gleichstellungsbereich aktivere Gliederungen an der Befragung teilgenommen haben.

Mit der gesonderten Auswertung wird der gesamtverbandlichen Bedeutung der Kreisverbände Rechnung getragen. Sie ermöglicht spezifische Einblicke zum Stand der Gleichstellung auf dieser Verbandsebene. Mit den Ergebnissen werden Ähnlichkeiten, aber auch einige Unterschiede zur Ebene der Landes- und Bezirksverbände deutlich. Bei den abgefragten **soziodemografischen Merkmalen** zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Landes- und Bezirksverbänden: Es besteht geringe Vielfalt in der Belegschaft in Punkto Geschlecht und Behinderung. Erfreulicherweise entspricht aber der Anteil an Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit nahezu dem in der Gesamtbevölkerung (vgl. Teil II, Abb. 3.02, 3.04 und 3.05). Die Altersstruktur der Beschäftigten ist ebenfalls vergleichbar und weist wie bei den Landes- und Bezirksverbänden überdeutlich auf den Generationenwechsel hin. Auch bei den Kreisverbänden ist etwa ein Viertel der Frauen und Männer über 55 Jahre alt und wird in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen (vgl. Teil II, Abb. 3.03). Dies stellt die Kreisverbände ebenso wie die Landes- und Bezirksverbände vor große Herausforderungen, was Wissensver-

luste und verstärkten Personalmangel betrifft. Genauso ergeben sich auch große Chancen für die Kreisverbände: Sie können einerseits durch die Förderung von Vielfalt als Arbeitgeber attraktiver werden und andererseits das Gelegenheitsfenster durch den Einsatz gezielter Maßnahmen für eine Diversifizierung der Belegschaft auf allen Hierarchieebenen nutzen.

Die Ergebnisse zur **Beschäftigungsdauer** deuten darauf hin, dass es in den Kreisverbänden in den letzten Jahren noch stärker als in den Landes- und Bezirksverbänden zu Neueinstellungen insbesondere bei den männlichen Beschäftigten kam (vgl. Teil II, Abb. 3.06). In Verbindung mit den höheren Anteilen von Männern in den jüngeren Altersgruppen und bei den Befristungen aufgrund einer Ausbildung (vgl. Teil II, Abb. 3.03 und 3.08) könnte dies auch bei den Kreisverbänden auf vorsichtige Veränderungstendenzen der Geschlechterstruktur zugunsten männlicher Beschäftigter hinweisen. Männer sind auf Ebene der Kreisverbände insgesamt deutlich stärker von Befristungen betroffen als Frauen derselben Ebene und als Männer bei den Landes- und Bezirksverbänden (vgl. Teil II, Abb. 2.08 und 3.08). Für weiterführende Analysen wäre eine Differenzierung nach Arbeitsbereichen hilfreich.

Bei den **Arbeitsbereichen** ist im Vergleich der beiden Verbandsebenen in den Kreisverbänden teilweise eine noch stärkere Ungleichverteilung der Geschlechter festzustellen. Im Bereich der Jugendhilfe, der auch Kitas umfasst, arbeiten in den Kreisverbänden die Hälfte aller weiblichen, jedoch nur 37 Prozent aller männlichen Beschäftigten (vgl. Teil II, Abb. 3.07). Für ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis ist ebenso wie bei den Landes- und Bezirksverbänden gerade in diesem Bereich eine verstärkte Anwerbung von Männern erforderlich. Männer sind demgegenüber (mehr als) doppelt so häufig wie Frauen im Bereich der weiteren Hilfen, der vor allem den Verwaltungsbereich umfasst, und bei den Hilfen für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte) tätig (vgl. ebenda).

26 Beim 1. Gleichstellungsbericht hatten überhaupt nur Kreisverbände aus 15 Bezirks- und Landesverbänden an der Erhebung teilgenommen, weshalb die Auswertung in diesem Bericht auf die Ebene der Landes- und Bezirksverbände fokussiert wurde. Die Datenerhebung für die Kreisverbände erfolgte vermittelt über die übergeordneten Gliederungen (vgl. AWO Bundesverband 2018: 48).

Geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern als bei den Landes- und Bezirksverbänden sind auf Kreisverbandsebene beim Beschäftigungsumfang, beim Einkommen und den Leitungsfunktionen festzustellen. Dies liegt vor allem daran, dass auf dieser Verbandsebene deutlich mehr Männer in Teilzeit arbeiten und deutlich mehr Frauen Führungspositionen innehaben. Dennoch sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim **Beschäftigungsumfang** weiterhin beträchtlich mit einem Teilzeitanteil von 56 Prozent bei Frauen und 36 Prozent bei Männern (vgl. Teil II, Abb. 3.09). Zur Bewertung dieser hohen Teilzeitquoten wären wie auch bei den Landes- und Bezirksverbänden weiterführende Informationen hilfreich: In welchem Maß ist die Teilzeitarbeit von Seiten der Beschäftigten erwünscht und wird beispielweise als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen? Oder andersherum: In welchem Maß ist sie unerwünscht und allein durch die Organisation vorgegeben? Mit Blick auf die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Risiken, die mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, lohnt sich ein differenzierter Blick auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Im Vergleich der beiden Verbandsebenen zeigt sich, dass Frauen und Männer in den Kreisverbänden häufiger in vollzeitnaher Teilzeit und etwas seltener in kurzer Teilzeit von unter 20 Wochenstunden arbeiten (vgl. Teil II, Abb. 2.10 und 3.10). Beide Geschlechter arbeiten in den Kreisverbänden jedoch häufiger in geringfügiger Beschäftigung, wobei der Frauenanteil immer noch deutlich unter dem Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten in Deutschland (10 gegenüber 16 Prozent) und der Männeranteil deutlich darüber (14 gegenüber 9 Prozent) liegt (vgl. Teil II, Abb. 2.09 und 3.09, Hobler et al. 2021). Auch hier wären zur Bewertung dieser Zahlen weitergehende Informationen relevant: In welchem Maß handelt es sich dabei um Zuverdienste etwa von Rentner*innen oder Student*innen oder um Frauen und Männer, die auf eine Brückenfunktion in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hoffen oder beispielsweise aufgrund von fehlender Kinderbetreuung keinen höheren Beschäftigungsumfang eingehen können (vgl. Hobler et al. 2021).

Beim **Einkommen** zeigen sich ähnliche geschlechtsspezifische Unterschiede wie auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände: Männer erzielen entsprechend ihren höheren Anteilen bei der geringfügigen Beschäftigung und bei den Vollzeitstellen häufiger als Frauen

ein geringes, aber auch weitaus häufiger ein höheres Einkommen. Allerdings ist die Diskrepanz zwischen beiden Geschlechtern in fast allen Einkommensgruppen etwas geringer als bei den Landes- und Bezirksverbänden. Die Kreisverbände weisen etwas höhere Männeranteile bei den niedrigen und mittleren Einkommen und etwas höhere Frauenanteile bei den mittleren und hohen Einkommen auf (vgl. Teil II, Abb. 2.11 und 3.11). Letzteres wird zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass Frauen bei den **Leitungsfunktionen** in den Kreisverbänden deutlich stärker als in den Landes- und Bezirksverbänden auf der höchsten Ebene der Geschäftsführung (56 gegenüber 23 Prozent) und auch im Mittleren Management (69 gegenüber 58 Prozent) vertreten sind. Gleichzeitig sind sie gemessen am Frauenanteil in der gesamten Belegschaft (85 Prozent) auf diesen Hierarchieebenen immer noch stark unterrepräsentiert (vgl. Teil II, Abb. 2.12 und 3.12). Ähnlich wie bei den Landes- und Bezirksverbänden weisen die Ergebnisse darauf hin, dass auch bei den Kreisverbänden die „gläserne Decke“ ab dem Mittleren Management wirkt und den beruflichen Aufstieg von Frauen behindert. Diese Erkenntnis liefert damit gesamtverbandlich wichtige Hinweise zur geschlechtergerechten Besetzung von hohen Führungspositionen im AWO Hauptamt. Insgesamt verdeutlichen die Unterschiede zwischen den beiden Verbandsebenen die materiellen Auswirkungen einer ungleichen Geschlechterverteilung beim Beschäftigungsumfang und bei den Leitungsfunktionen und weisen einmal mehr auf die Verantwortung der AWO als Arbeitgeberin hin.

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigen die Ergebnisse zu den abgefragten **Freistellungsmaßnahmen** Kinderkrankentage und Elternzeit, dass diese in den Kreisverbänden zum einen von beiden Geschlechtern seltener genutzt werden als in den Landes- und Bezirksverbänden. Zum anderen sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den Kreisverbänden noch etwas größer – vor allem im Vergleich mit den direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden angestellten Mitarbeiter*innen (vgl. Teil II, Abb. 2.13 und 3.13). Bei Letzteren ist der Männeranteil am höchsten, liegt aber immer noch weit unter dem von Frauen (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang). Die (Ungleich-)Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern ist einerseits im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu sehen (siehe vorangegangenes Kapitel), zum anderen ist eine Arbeitskultur, die eine

Nutzung von Freistellungsmaßnahmen auch für Männer begünstigt, ein wichtiger innerverbandlicher Faktor zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Diese Arbeitskultur scheint in den Landes- und Bezirksverbänden etwas progressiver zu sein. Positiv zu bewerten ist die weite Verbreitung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Kreisverbänden, die sich wie in den Landes- und Bezirksverbänden als meistgenutztes **Gleichstellungsinstrument** erweisen. Allerdings sind sie in noch geringerem Maße als bei den Landes- und Bezirksverbänden durch verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie z. B. Betriebsvereinbarungen gerahmt (vgl. Teil II, Abb. 2.14 und 3.14). Hier besteht angesichts der im vorangegangenen Kapitel benannten Risiken, die neben den vielen gleichstellungspolitischen Chancen mit Instrumenten wie zeit- und ortsflexiblem Arbeiten einhergehen, auf beiden Verbandsebenen dringender Verbesserungsbedarf.

Insgesamt werden auf beiden Verbandsebenen noch verhältnismäßig wenige Gleichstellungsinstrumente eingesetzt. Relativ verbreitet sind mit ihrer Anwendung in annähernd der Hälfte aller befragten Verbände die Zeitwert- und Arbeitszeitkonten und Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache. Wesentlich seltener als in den Landes- und Bezirksverbänden kommen in den Kreisverbänden Frauen-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte zum Einsatz (ebenda). Dies steht sicherlich auch damit im Zusammenhang, dass das Thema Gleichstellung in den Kreisverbänden erst an Bedeutung zu gewinnen scheint, wenn eine bestimmte Betriebsgröße erreicht ist und ein Bedarf für Gleichstellung erkannt wird, wie weiterführende Analysen zeigen (vgl. Teil II, Kapitel 3.5). Interessanterweise wird Gleichstellung in den Kreisverbänden häufiger als in den Landes- und Bezirksverbänden im Qualitätsmanagement verankert. Zur Bewertung des Einsatzes von Gleichstellungsinstrumenten auf den beiden Verbandsebenen wären weiterführende Informationen zur Ausgestaltung, Inanspruchnahme und Bewertung der Angebote durch die Mitarbeiter*innen hilfreich. Abschließend lässt sich sagen, dass die vorliegenden Ergebnisse darauf verweisen, dass es auf beiden Ebenen noch viele bisher ungenutzte Möglichkeiten gibt, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im AWO Hauptamt mit gezielten Maßnahmen und Instrumenten voranzubringen.

4 Schwerpunktsetzungen und Handlungsempfehlungen

Zum Stand der Gleichstellung im AWO Hauptamt liefert der 2. Gleichstellungsbericht weiterführende Ergebnisse und zeigt auf Ebene der Landes- und Bezirksverbände der AWO im Vergleich mit dem 1. Bericht Entwicklungen auf. **Konkrete Fortschritte** hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt zeigen sich an folgenden Punkten:

- mehr Vielfalt unter den Beschäftigten in Annäherung an den Bevölkerungsquerschnitt mit einem deutlichen Zuwachs an Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit,
- Anstieg des Frauenanteils bei den Einrichtungsleitungen, der nun nahezu dem Anteil aller weiblichen Beschäftigten auf dieser Verbandsebene entspricht,
- verstärkte Nutzung von Kinderkrankentagen und Elternzeit durch männliche Beschäftigte,
- verstärkte Anwendung von Gleichstellungsinstrumenten in den Verbänden mit einem besonders hohen Anstieg beim Einsatz von betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache.

Die Zahlen demonstrieren einerseits, dass deutliche Verbesserungen bereits innerhalb von vier Jahren erreicht werden können. Der 2. Gleichstellungsbericht zeigt auf der Grundlage der vorhandenen Daten gleichzeitig den weiterhin großen **Handlungsbedarf** auf, insbesondere mit Blick auf:

1. die Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt mit einer weiteren Heterogenisierung der Belegschaft hinsichtlich der erfassten Vielfaltsmerkmale Behinderung und Geschlecht,
2. eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen ab dem Mittleren Management,
3. eine strukturelle Aufwertung sozialer Berufe mit nachhaltigen Verbesserungen bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen.

Auf diese drei Schwerpunktthemen wird im Folgenden vertiefend eingegangen. Es werden Handlungsempfehlungen für den Gesamtverband formuliert und konkrete Ansatzpunkte identifiziert, um Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in den einzelnen Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden der AWO weiter zu stärken. Dafür stellen die umfangreichen und detaillierten Empfehlungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht (vgl. AWO Bundesverband 2018: 25ff.) ebenso wie bisherige Umsetzungserfolge (siehe Kapitel 1.2 und 1.3) eine wichtige Grundlage dar. Auf dieser Basis hat die Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ gemeinsam mit dem „Arbeitskreis Frauen und Gleichstellung“ die Ergebnisse der externen Expertise zum 2. Gleichstellungsbericht beleuchtet und weiterführende Empfehlungen herausgearbeitet. Außerdem wurden die Daten im Frühjahr und Herbst 2021 in weiteren entsprechenden Gremien vorgestellt und diskutiert.

4.1 Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Belegschaft

Die AWO hat ihren Werten entsprechend in ihrem Grundsatzprogramm verankert, dass sie „die Vielfalt der Gesellschaft in [ihrer] Mitgliedschaft, im Haupt- und im Ehrenamt sowie bei Klient*innen [ihrer] Einrichtungen und Dienste entsprechend der Bevölkerung abbilden [will]“ (vgl. AWO Bundesverband 2020b: 27). Die Berücksichtigung, Anerkennung und Wertschätzung der heterogenen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten im organisationalen Handeln ist angesichts des zunehmenden Fachkräfte- und Personal-

mangels zudem eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Angebote und sozialen Dienste der AWO und damit für die Zukunftsfähigkeit des Verbandes (vgl. AWO Bundesverband 2018: 32). Infolgedessen bleiben die Stärkung von Vielfalt und weitere Heterogenisierung der Belegschaft Handlungsschwerpunkte, bei denen an Erfolge der letzten Jahre angeknüpft werden kann.

In der AWO sind Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Themen der Verbandspolitik, die

alle Arbeitsfelder betreffen, mittlerweile fest verankert. Dies wird auch in der **Öffentlichkeitsarbeit nach außen** und in der **Kommunikation nach innen** immer sichtbarer. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Verwendung geschlechtergerechter und vielfaltssensibler Sprache, die seit dem 1. Gleichstellungsbericht verbandsweit deutlich ausgebaut wurde (siehe Kapitel 3.1.4). Entsprechend gilt es, dieses Instrument verbandsweit fortzuentwickeln, bei den Beschäftigten dafür zu werben und Unsicherheiten und Vorbehalten bei der Anwendung zu begegnen. Zentral dafür ist die **Stärkung der Gender- und Vielfaltskompetenz von Beschäftigten und insbesondere von Führungskräften** mit ihrer besonderen Verantwortung als Entscheidungsträger*innen, Personalverantwortliche und in ihrer Vorbildfunktion. Dass gerade im Bereich der Weiterbildung noch viel Luft nach oben ist, zeigt der 2. Gleichstellungsbericht eindrücklich. Nur etwa ein Fünftel der erfassten Verbände setzt Gleichstellungsinstrumente in diesem Bereich ein, zu denen z. B. Workshops, Seminare und Vorträge zählen. Ansatzpunkte und Hinweise, wie in diesem Bereich Fortschritte erzielt werden können, liefern Beispiele erfolgreicher Praxis wie jene aus den Bezirksverbänden Weser-Ems und Sachsen-Anhalt, in denen regelmäßig Führungskräfte geschult werden, und die Ergebnisse des Gleichstellungsprojektes „Vielfaltsbewusst in Führung“ (ViF) (siehe Kapitel 1.3).

Im ViF-Projekt wurde über reine (Weiter-) Qualifizierungsmaßnahmen hinaus mit der Erarbeitung AWO- und standortspezifischer Leitbilder vielfaltsbewusster Führung die Ebene der Arbeits- und Organisationskultur explizit angesprochen (siehe ebenda). Die AWO verfügt mit ihren Grundwerten über eine sehr gute Grundlage für ein **geschlechtergerechtes und vielfaltssensibles Führungsverständnis mit entsprechenden Grundsätzen**. Letztere sind elementar, um eine weitere Diversifizierung der Belegschaft zu erreichen und die vielfaltsbewusste Führung heterogener Teams zu gewährleisten mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die Personalbindung. Impulse aus dem ViF-Projekt gilt es aufzunehmen, weiterzuentwickeln und in der Breite des Verbandes geeignete Maßnahmen umzusetzen. Dabei ist es wichtig, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt noch stärker als Querschnittsthemen in allen Arbeitsbereichen der AWO zu bearbeiten und auch die Kreisverbände einzubeziehen.

Mit Blick auf eine geschlechtergerechte und vielfaltssensible Organisationsentwicklung sind gesamtverbandlich erfreulicherweise Verbesserungen im Bereich der **Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit** zu verzeichnen. Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie z. B. Beratung, Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und Homeoffice werden mittlerweile von der übergroßen Mehrheit der Verbände eingesetzt. Dem steht allerdings ein Mangel an verbindlichen Regelungen etwa in Form von Betriebsvereinbarungen gegenüber. Hier muss dringend nachgesteuert werden, um nachteiligen (geschlechtsspezifischen) Effekten für die Beschäftigten entgegenzuwirken. Vor dem Hintergrund der Erfahrungswerte aus der Corona-Pandemie und im Zuge fortschreitender Digitalisierungsprozesse ist zu erwarten, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten auch in der AWO in Tätigkeitsfeldern, die dies zulassen, weiter ausgebaut wird. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen und mit vielen Vorteilen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle Geschlechter verbunden. Es birgt jedoch auch Risiken für die Beschäftigten und insbesondere für Frauen (siehe dazu Kapitel 3.1.4), denen begegnet werden muss. Gefragt sind zudem weiterhin innovative Lösungen von Vereinbarkeitsfragen in den sozialen Berufen, vor allem hinsichtlich der Weiterentwicklung, Akzeptanz und Umsetzung von innovativen Arbeitszeitkonzepten in den Einrichtungen und Diensten (vgl. AWO Bundesverband 2018: 28). Private Sorgearbeit ist ein wichtiger Bestandteil des Lebens vieler Mitarbeiter*innen, die neben dem Beruf auch anderen Aufgaben nachkommen (müssen). Im Zuge der Corona-Krise sind die ungelösten Probleme der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besonders drastisch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu Tage getreten. Auszuloten ist insgesamt ein neues Verhältnis von Sorge- und Erwerbsarbeit – ein Prozess, an dem sich die AWO beteiligt (vgl. AWO Bundesverband 2021a: 22; 2021b: 16).

Zur Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der AWO wurde im 1. Gleichstellungsbericht außerdem die **Etablierung klarer Verantwortlichkeitsstrukturen** empfohlen. Die Arbeit der 2017 eingesetzten Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“ wurde auf Beschluss des Bundesausschusses und der Bundeskonferenz der Arbeiterwohl-fahrt 2021 fortgesetzt. Helga Kühn-Mengel wurde vom neugewählten Präsidium 2021

erneut als Gleichstellungsbeauftragte benannt (siehe Kapitel 1.2). Auch in den Landes- und Bezirksverbänden werden zunehmend Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragte eingesetzt (vgl. Kapitel 3.1.4). Zu den Beauftragten, die es mittlerweile in etwas mehr als der Hälfte der Landes- und Bezirksverbände gibt, kommen weitere verbandsinterne Expert*innen und Multiplikator*innen aus der Facharbeit, der Verbandspolitik sowie Bereichen wie der Geschäftsführung, Kommunikation, Personal und Personalentwicklung hinzu. Im Rahmen des ViF-Projekts wurden gliederungsübergreifende Vernetzung und kollegialer Austausch gefördert (siehe Kapitel 1.3). Diese Förderung ist weiterzuführen, um internes Expert*innenwissen und Beispiele erfolgreicher Praxis aus der AWO zu teilen und allen Verbänden zugänglich zu machen. Erfahrungswerte zeigen darüber hinaus, dass eine personelle Verankerung des Themas stark dazu beiträgt, dass strukturelle Veränderungen angegangen und konkrete Maßnahmen ergriffen werden (z. B. Bezirksverbände Schwaben, Westliches Westfalen und Weser-Ems). Entsprechend ist der Einsatz von Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragten in allen Gliederungen zu unterstützen.

In der Gleichstellungsberichtserstattung bisher nicht erfasst sind Angaben darüber, ob die Gliederungen ein **Beschwerde- und Konfliktmanagement** zum Umgang mit Diskriminierung und Ungleichbehandlung eingesetzt haben. Erfahrungsberichte aus den Gremien und Gliederungen lassen darauf schließen, dass hier Handlungsbedarf besteht. Da solche Strukturen zentral für einen aktiven Diskriminierungsschutz der Beschäftigten sind, ist die Etablierung entsprechender Strukturen und

Instrumente dringend angeraten und sollte im nächsten Gleichstellungsbericht abgefragt werden. Dazu gehören auch Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und die Förderung der Auseinandersetzung der Führungs- und Fachkräfte mit der eigenen Haltung zu Macht, Gewalt und Beziehungsgestaltung.

Um die (Weiter-)Entwicklung geeigneter Strategien, Konzepte und Maßnahmen zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Verband weiterhin an einer soliden Datengrundlage ausrichten zu können, ist die **Fortführung der Gleichstellungsberichtserstattung** erforderlich. Sie dient zudem als Instrument der Erfolgskontrolle und ist mit den Erfahrungswerten aus den ersten beiden Berichten fortzuentwickeln. Der Verband hat hier mit der Verabschiedung einer Richtlinie zur Fortführung der Gleichstellungsberichtserstattung eine wichtige Grundlage geschaffen. Auch die Landes- und Bezirksverbände erstellen eigene Gleichstellungsberichte (z. B. Bezirksverband Weser-Ems, Schwaben und Sachsen-Anhalt), die es ihnen ermöglichen, nochmals gezielter Handlungsbedarfe zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einzusetzen (siehe Kapitel 2.1). Zur Verbesserung der Kenntnislage und Klärung offener Fragen insbesondere bezüglich der Vielfalt der Beschäftigten und vielfaltsbezogenen Bedarfen wie z. B. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Diskriminierungsschutzes ist die Durchführung weiterer Datenerhebungen empfehlenswert, die über aggregierte Personaldaten hinaus eigene Angaben der Beschäftigten wie die Selbstidentifikation enthalten. Dies ermöglichen z. B. Mitarbeiter*innenbefragungen.

4.2 Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen ab dem Mittleren Management

Eines der wohl meistdiskutierten Ergebnisse des 1. Gleichstellungsberichts war die starke Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den hohen Führungspositionen. Die Zahlen des 2. Berichts weisen darauf hin, dass hier weiterhin eine der größten Baustellen der AWO liegt. Insbesondere für die Glaubwürdigkeit des Verbandes nach innen und außen und die Erhöhung seiner Attraktivität als Arbeitgeber ist es wichtig, den Frauenanteil in den Führungspositionen ab dem mittleren Management zu erhöhen.

Denn ab dieser Hierarchieebene, so zeigen die Ergebnisse des 2. Gleichstellungsberichts deutlich, scheint auch in der AWO die „gläserne Decke“ zu wirken (vgl. Kapitel 3.1.3).

Von großer Bedeutung für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist zum einen der Rekrutierungsprozess. Hierbei spielen **geschlechtergerechte und vielfaltssensible Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren** eine wichtige Rolle. Dazu stellen Zimmer et al. (2017) in einer Studie zu den

Aufstiegschancen im Non-Profit-Sektor ganz grundsätzlich fest: „Personalrekrutierung mittels Stellenausschreibungen ist transparenter und ermöglicht Frauen eher die Chance einer erfolgreichen Bewerbung als Verfahren der Rekrutierung von Führungspersonal mittels informeller Zirkel und ausschließlich individueller Einladung oder persönlicher Ansprache“ (ebenda: 107). Sehr zu empfehlen ist zudem, Auswahl- und Findungskommissionen bei der Besetzung von Top-Positionen möglichst vielfältig aufzustellen und für die Begleitung von Rekrutierungsprozessen Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragte einzusetzen. Weiterführende konkrete Maßnahmen für eine geschlechtergerechte und vielfaltssensible Personalgewinnung wurden im ViF-Projekt erarbeitet werden dem gesamten Verband zur Verfügung gestellt (siehe Kapitel 1.3).

Einen zentralen Ansatzpunkt stellen außerdem **Instrumente und Maßnahmen im Bereich der geschlechtergerechten Personalentwicklung und planung** dar. Diese werden bisher nur von sehr wenigen Verbänden genutzt (von rund 14 Prozent der Landes- und Bezirksverbände und 8 Prozent der Kreisverbände), wie der 2. Gleichstellungsbericht zeigt. Dabei bieten sie vielfältige Möglichkeiten, Führungskräfte aufzubauen und gerade auch gesellschaftlich benachteiligte und in Führungspositionen unterrepräsentierte Gruppen wie Frauen gezielt zu fördern. So können die Potenziale und Aufstiegschancen qualifizierter Frauen in all ihrer Vielfalt durch Instrumente wie Mentoring, Coaching und Trainee-Programme systematisch gefördert und Talentpools aufgebaut werden. Auch der Aufbau eines professionellen Netzwerks von Führungsfrauen in der AWO ist erstrebenswert und kann dazu beitragen, männlich geprägte Machtstrukturen zu verändern und durchlässiger zu gestalten. Anknüpfungspunkte dafür bietet die Vernetzung von AWO-Führungsfrauen in Bayern, die im Rahmen des ViF-Projekts initiiert wurde.

Für eine geschlechtergerechte und vielfaltssensible Gestaltung von Prozessen der Personalgewinnung und entwicklung sind **Gender- und Vielfaltskompetenzen insbesondere bei Führungskräften** unabdingbar. Entsprechend sollte Gleichstellung integraler Bestandteil sämtlicher Führungskräftebildungen sein und das Anforderungsprofil von Führungskräften sollte zumindest die Bereitschaft zur (Weiter-)Qualifizierung in diesem Bereich enthalten. Zu berücksichtigen ist dabei auch das Ehrenamt in seiner Kontrollfunktion und mit seiner Bedeutung bei der Besetzung hoher Führungspositionen. Eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten für die Entwicklung und Umsetzung eines vielfaltsbewussten Führungsverständnisses mit entsprechenden Grundsätzen bietet das ViF-Projekt (siehe Kapitel 1.3).

Auf struktureller Ebene bedarf es zudem **neuer Modelle von Führung**, die Führungspositionen für Frauen attraktiver machen oder ihnen die Übernahme solcher Positionen überhaupt erst ermöglichen. Dabei muss anerkannt werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zentrales Anliegen auch von Führungskräften ist. Angesichts der sehr hohen Teilzeitquote von Frauen in der AWO und im Non-Profit-Sektor insgesamt bieten gerade Konzepte des Führens in Teilzeit eine große Chance, um schlummernde Potenziale zu realisieren. Darüber hinaus ermöglichen es Modelle wie Doppelspitzen und Top-Sharing, Führung neu zu rahmen (vgl. Himmen 2019; Katterbach/Stöver 2018; Karlsruhaus/Kaehler 2017). Dafür gilt es organisations- und arbeitsbereichsspezifische Konzepte zu entwickeln, die über einzelne Best-Practice-Beispiele hinaus breiter in die Anwendung gebracht und (potenziellen) Führungskräften zugänglich gemacht werden. Insgesamt ist eine Auseinandersetzung mit Präsenz-, Flexibilität- und Erreichbarkeitsansprüchen wichtig. Ein geregelter Ausbau orts- und zeitflexiblen Arbeitens kann zudem auch bei Führungskräften die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen unterstützen und eine familienfreundliche Terminierung von Sitzungen und Gremien zu einer geschlechtergerechten Arbeits- und Führungskultur beitragen (vgl. Zimmer et al. 2017: 107f.; Deutscher Caritasverband 2014: 32ff.).

4.3 Strukturelle Aufwertung sozialer Berufe

Die Diskrepanz zwischen der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung sozialer Berufe und ihrer gesellschaftlichen sowie monetären Anerkennung ist in der Corona-Pandemie überdeutlich hervorgetreten. Auf der einen Seite sichern sie den „sozialen Zusammenhalt, schaffen den Rahmen für eine leistungsfähige Wirtschaft und sind selbst eine transformative Kraft“ (AWO Bundesverband 2021a: 48). Die Kehrseite bilden erschwerte Arbeitsbedingungen und mangelnde Wertschätzung, die sich nicht zuletzt in vergleichsweise geringer Bezahlung niederschlägt. Dies hat materielle Konsequenzen für die überwiegend weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich und beeinflusst ihre finanzielle Sicherung. Gerade eine Kombination aus vergleichsweise geringer Entlohnung und Teilzeitarbeit kann zu Einkommensarmut führen und Altersarmut begünstigen (vgl. Kapitel 3.1.3).

Hier sieht sich die AWO als sozialwirtschaftliches Unternehmen und als Arbeitgeberin in der Verantwortung. Sie verpflichtet sich angemessen zu entlohnen, bekennt sich zur Tarifbindung und arbeitet eng mit Gewerkschaften und Betriebsräten zusammen. Der Verband steht für gerechte und transparente Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (vgl. AWO Bundesverband 2020a: 5f.; 2020b: 26f.). Von grundlegender Bedeutung für eine strukturelle Aufwertung sozialer Berufe ist darüber hinaus eine systematische Verbesserung der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Dafür setzt sich die AWO als Interessenverband schon seit Langem ein und fordert von der Bundesregierung umso dringlicher:

- die Gleichstellung sozialer mit den technischen Berufen vor allem hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsleistung,
- eine bessere und flächendeckende tarifliche Vergütung mit der Einführung eines allgemeinen Tarifvertrags Soziales orientiert am öffentlichen Dienst,
- eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere mit Blick auf eine angemessene Personalausstattung in den Bereichen Pflege und Erziehung,
- die Förderung offener und transparenter Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme,
- eine Aufwertung der gesamtgesellschaftlich unverzichtbaren Care-Arbeit im privaten und professionellen Bereich (vgl. AWO Bundesverband 2021b).

Eine „Neubestimmung des Werts sozialer Dienstleistungsarbeit“ (Becka et al. 2020: 1) und eine offensive Kommunikation der Kompetenzvielfalt in Verbindung mit konkreten Perspektiven für die berufliche Entwicklung sind auch eine zentrale Voraussetzung für die Gewinnung von Nachwuchs aller Geschlechter (vgl. Becka et al. 2020; AWO Bundesverband 2021a: 48). Dies sind maßgebliche Faktoren für die zukünftige Fachkräftesicherung und damit für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Angebote und sozialen Dienstleistungen der AWO. Mit der Forderung nach einer gerechten Bezahlung sozialer Berufe geht zudem die Forderung einher, Care-Arbeit generell aufzuwerten. Dies zielt zusätzlich auf die Anerkennung familiärer Sorgearbeit ab (vgl. AWO Bundesverband 2020a: 6; 2021b: 16). In ihrer Lobbyarbeit nach außen setzt sich die AWO außerdem für die Reform rechtlicher Vorgaben ein, die tradierte Geschlechterrollen fördern und fortschreiben. Sie fordert die sozialversicherungspflichtige Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse und die Reform des Ehegattensplittings (vgl. AWO Bundesverband 2021b: 17). Zu guten Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen, welche die vielfältigen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen berücksichtigen, gehört nicht zuletzt die Entwicklung innovativer familien- und freizeitfreundlicher Arbeitszeitmodelle. Dafür muss sich die AWO, wie auch die Wohlfahrtspflege und der soziale Sektor insgesamt, einsetzen.

5 Fazit und Ausblick

In den letzten Jahren hat der Verband einiges unternommen, um in der AWO die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt voranzubringen und dabei auch eigene Strukturen selbstkritisch überprüft. Die Erstellung und Veröffentlichung des 1. Gleichstellungsberichts im Jahr 2018 ist hier als ein Meilenstein zu nennen. Der Verband erhielt damit erstmals eine solide Datengrundlage zum Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern im AWO Haupt- und Ehrenamt, die ihm wie nie zuvor in seiner 100-jährigen Geschichte die Dringlichkeit eines innerverbandlichen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarfs vor Augen führte. Der Bericht bildete den Auftakt für eine intensive Auseinandersetzung im gesamten Verband und siedelte die Themen Gleichstellung und Vielfalt innerhalb der AWO hoch auf der Agenda an.

Daran anschließend zeigt der 2. Gleichstellungsbericht, dass bereits innerhalb von vier Jahren konkrete Fortschritte erzielt werden können. So kommt die AWO ihrem Ziel, die Vielfalt der Gesellschaft auch in ihrer Belegschaft abzubilden, mit einem deutlichen Zuwachs von Mitarbeiter*innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit näher. Auch der Frauenanteil in Führungspositionen auf Ebene der Einrichtungsleitungen ist deutlich gestiegen und entspricht nahezu dem Anteil an weiblichen Beschäftigten insgesamt. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine verstärkte Inanspruchnahme von Freistellungsmaßnahmen festzustellen, insbesondere bei Männern. Gerade angesichts der massiven Ungleichverteilung privater Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern ist diese Entwicklung zu begrüßen und kann von der AWO als Arbeitgeberin durch eine Arbeitskultur, die auch Männern eine bessere Vereinbarkeit ermöglicht, weiter unterstützt werden. Betriebliche Angebote zur Förderung der Familienfreundlichkeit sind für Beschäftigte aller Geschlechter mit privater Sorgeverantwortung wichtig. Sehr erfreulich ist, dass mittlerweile die übergroße Mehrheit der Verbände Angebote wie Beratung, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen und Homeoffice bereitstellt. Auch die Anwendung weiterer Gleichstellungsinstrumente wie Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache ist deutlich gestiegen. Letztere sor-

gen neben einer inklusiven Ansprache von Haupt- und Ehrenamtlichen, Mitgliedern sowie Klient*innen nicht zuletzt für die Sichtbarkeit des Themas in der Öffentlichkeitsarbeit nach außen und der Kommunikation nach innen.

Gleichzeitig zeigt die aktualisierte Datengrundlage, dass weiterhin großer Handlungsbedarf besteht. Ein Schwerpunkt ist dabei auf die weitere Stärkung von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit in der Belegschaft zu setzen. Diese bleibt bei den erfassten Merkmalen Geschlecht und Behinderung weiterhin gering. Auch sind die Kenntnislage über die vorhandene Vielfalt im AWO Hauptamt zu vielfaltsbezogenen Bedürfnissen der Beschäftigten und die Möglichkeit für intersektionale Analysen von Diskriminierungsrisiken weiter verbesserungsbedürftig. Ein weiteres zentrales Thema, das schon anlässlich des 1. Gleichstellungsberichts innerverbandlich intensiv diskutiert wurde, ist die anhaltend starke Unterrepräsentanz von Frauen in hohen Führungspositionen. Der 2. Gleichstellungsbericht zeigt, dass der Frauenanteil ab dem Mittleren Management im Vergleich zur Ebene der Einrichtungsleitungen stark abfällt und liefert damit wichtige Hinweise zur geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen in der AWO. Ein weiterer Handlungsschwerpunkt, der die AWO als Arbeitgeberin und Interessenverband betrifft, ist die strukturelle Aufwertung sozialer Berufe mit nachhaltigen Verbesserungen bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse zu Erwerbsumfang und Einkommen lassen darauf schließen, dass das Risiko von Einkommensarmut auch bei Beschäftigten der AWO besteht und vor allem Frauen trifft. Es wird durch eine Kombination aus Teilzeitarbeit mit vergleichsweise geringer Entlohnung im Bereich der bezahlten Care-Arbeit begünstigt. Die strukturelle gesellschaftliche und finanzielle Unterbewertung sozialer Arbeit im Kontrast zu ihrer gesamtgesellschaftlichen Bedeutung ist in der Corona-Krise besonders deutlich hervorgetreten. Für eine systematische Verbesserung der Rahmenbedingungen sind nachhaltige politische Maßnahmen erforderlich, für die sich die AWO gerade auch im Interesse ihrer überwiegend weiblichen Beschäftigten weiterhin stark machen muss.

Insgesamt gilt es, den langen Atem zu bewahren und Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt mit verstärkten Anstrengungen auf allen Verbandsebenen weiter voranzubringen. Die Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist den AWO-Werten entsprechend auch innerverbandlich zu realisieren. Hierfür nötig ist ein wertschätzendes und vorteilsbewusstes Arbeitsumfeld, das die Verwirklichung unterschiedlicher Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht und anderen sozialen Merkmalen ermöglicht. Dies ist nicht allein eine Frage der Glaubwürdigkeit des Verbandes nach innen und außen. Der 2. Gleichstellungsbericht verweist erneut auf die hohe gleichstellungs- und verbandspolitische Relevanz des sich bereits vollziehenden Generationenwechsels. Sowohl auf Ebene der Landes- und Bezirksverbände als auch bei den Kreisverbänden wird die AWO in den nächsten zehn Jahren annähernd ein Viertel der Beschäftigten durch altersbedingte Verrentung verlieren. Angesichts des sich verschärfenden Problems von Fachkräfte- und Personalmangel sind die Anerkennung und Wertschätzung der heterogenen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten im organisationalen Handeln eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Angebote und sozialen Dienste der AWO und damit für die Zukunftsfähigkeit des Verbandes. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise, die sich längerfristig auf die Geschlechterverhältnisse auswirken wird, gilt es zudem, umso aufmerksamer die Entwicklungen in der Beschäftigtenstruktur der AWO zu verfolgen und einer Retraditionalisierung entgegenzuwirken. Zu erwarten ist darüber hinaus, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten im Zuge fortschreitender Digitalisierung auch bei der AWO weiter ausgebaut wird. Dies ist aus Gleichstellungsperspektive grundsätzlich zu begrüßen, da es viele Vorteile für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle Geschlechter bietet. Solche Flexibilisierungsprozesse müssen jedoch geschlechtergerecht gestaltet werden, um negative geschlechtsspezifische Effekte zu vermeiden.

Um mehr innerverbandliche Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt herzustellen, kann der Verband an die starken gleichstellungspolitischen Bestrebungen und Umsetzungserfolge der vergangenen Jahre anknüpfen. Durch die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten und vielfaltssensiblen Organisations- und Führungskultur sowie die gezielte Förderung gesellschaftlich benachteiligter und in Führungspositionen unterrepräsentierter Gruppen können außerdem Potenziale erschlossen werden, die für die Bewältigung des demografischen Wandels unerlässlich sind. Wichtige Hinweise, wie dies konkret gelingen kann, liefern die Schwerpunktsetzungen und Handlungsempfehlungen in Kapitel 4. Denn mit dem Generationenwechsel öffnet sich auch ein einmaliges Gelegenheitsfenster, um eine weitere Heterogenisierung der Belegschaft zu erreichen und den Frauenanteil in Führungspositionen des Mittleren Managements und auf der Geschäftsführungs- und Vorstandsebene deutlich zu erhöhen. Diese Chance muss jetzt genutzt werden.

Literatur

- AWO Bundesverband e. V. (2021a): Irrelevant trotz Systemrelevanz? Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Krise. Dokumentation der 10. Sozialkonferenz der AWO. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2021-06/Dokumentation_10.Sozialkonferenz_AWO_Bundesverband_0_0.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2021b): Zukunft. Gerecht. Gestalten. Deutschland, Du kannst das! Positionen der Arbeiterwohlfahrt zur Bundestagswahl 2021. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2021-07/Positionen%20der%20Arbeiterwohlfahrt%20zur%20Bundestagswahl%202021_final_0.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2021c): Praxishandbuch zur Öffnung der Altenhilfe für LSBTIQ*. Berlin. www.queer-im-alter.de/fileadmin/user_upload/materialien/pdf/Queer_im_Alter_Praxishandbuch_2._Auflage.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2020a): Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert. Positionspapier. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2020-11/Positionspapier_Geschlechtergerechtigkeit_AWO_Bundesverband_1.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2020b): Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit. Das Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2020-10/Grundsatzprogramm%20der%20AWO_2019_0.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2020c): Praxisbuch Kivobe. Methoden, Materialien und Strategien für die vorurteilsbewusste Praxis und Struktur in der Kindertagesbetreuung. Berlin. www.awo.de/sites/default/files/2020-09/Praxisbuch%20-%20final_1.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2018): Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO_Gleichstellungsbericht_2018_barrierefrei.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2016a): Die Werte der AWO in Sprache und Schrift. Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2017-05/Vielfalts-sensible%20Sprache_Empfehlungen%20AWO%20Bu_end.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2016b): Leitfaden des AWO Bundesverbandes zu Vielfalt und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in AWO Einrichtungen. Berlin. www.grundsatzprogramm.awo.org/wp-content/uploads/2017/10/2016-AWO-Leitfaden-zur-Umsetzung-des-AGG-in-den-Einrichtungen-der-AWO.pdf [07.04.2022].
- AWO Bundesverband e. V. (2015): Hamburger Erklärung. Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit – ein Blick auf Frauen- und Gleichstellungspolitik von der Gründung der AWO bis zur Gegenwart. Berlin. www.awo.org/sites/default/files/2018-01/Hamburger%20Erkl%C3%A4rung_2015.pdf [07.04.2022].
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Nürnberg.
- Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) (2021): Demografiepolitik im Querschnitt. Résumé des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Ende der 19. Legislaturperiode. Berlin. www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/demografie/demografie-im-querschnitt.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [07.04.2022].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021): 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin. www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf [07.04.2022].

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin. www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce-59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf [07.04.2022].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf [07.04.2022].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin. www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf [07.04.2022].
- Becka, Denise et al. (2020): Soziale Dienstleistungsarbeit und Corona-Pandemie: Rückkehr in eine aufgewertete Normalität. IAT Discussion Paper, No. 20/03, Institut Arbeit und Technik (IAT). Gelsenkirchen. www.econstor.eu/bitstream/10419/216216/1/1696036267.pdf [07.04.2022].
- Clasen, Sarah/Küster, Sina (2021): Geschlechtergerechtigkeit als Grundwert der Arbeiterwohl-fahrt. Auf dem Weg zu einem modernen und inklusiven Wohlfahrtsstaat. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 1/2021, 70–77.
- Clasen, Sarah (2020): Held*innen der Arbeit? Die Corona-Pandemie und ihre geschlechtsspezifischen Folgen in Deutschland. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 3/2020, 218–226.
- Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (2019): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie. Berlin. www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/191213_Gleichstellungsatlas_Diakonie_Web.pdf [07.04.2022].
- Deutscher Caritasverband (2014): Praxisleitfaden. Gleichgestellt in Führung gehen. neue caritas spezial 2/2014. www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/neue-caritas-spezial/nc-spezial-gleichges/dcv_praxisleitfaden_gleichgestellt_in_fuehrung_gehen.pdf [04.07.2022].
- FAIR SHARE of Women Leaders (2020): Feminist Leaders for Feminist Goals. Ansätze für eine feministische Führungskultur. Berlin. www.fairsharewl.org/wp-content/uploads/2020/10/FairShare_Action_Paper_de.pdf [07.04.2022].
- Fütty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Llavera Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [07.04.2022].
- Gomer, Anne-Kerrin/Schramkowski, Barbara (2014): Den Frauen den Weg ebnen. In: neue caritas spezial 2/2014. Praxisleitfaden – Gleichgestellt in Führung gehen, 4–5. www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/neue-caritas-spezial/nc-spezial-gleichges/dcv_praxisleitfaden_gleichgestellt_in_fuehrung_gehen.pdf [04.07.2022].
- Himmen, Esther (2019): Topsharing. Eine Studie zum Interesse an Jobsharing auf Führungsebene. Wiesbaden.
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal. www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_ZE-Teilzeit.pdf [07.04.2022].
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2021): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2019. In: WSI GenderDatenPortal. www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-verhaeltnis-03.pdf [07.04.2022].
- Hohendanner, Christian/Priemer Jana/Rump, Boris/Schmitt, Wolfgang (2019): Zivilgesellschaft als Arbeitsmarkt. In: Krimmer, Holger (Hrsg.): Datenreport Zivilgesellschaft. Wiesbaden. 93–112.

- Hipp, Lena/Kelle, Nadiya (2015): Nur Luft und Liebe. Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. www.library.fes.de/pdf-files/dialog/12168.pdf [07.04.2022].
- Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hrsg.) (2017): Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden.
- Katterbach, Silke/Stöver, Kerstin (2018): Effektiver und besser führen in Teilzeit. Hintergründe und zeitgemäße Maßnahmen für ein flexibles Führungsmodell. Wiesbaden.
- Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatriin/Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW aktuell, Nr. 48. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf [07.04.2022].
- Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI, Nr. 40. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf [07.04.2022].
- Paul, Franziska/Walter, Andrea (2019): Frauen in sozialen Dienstleistungsberufen: Verliererinnen der neuen Wohlfahrtsstaatlichkeit? In: Zimmer, Annette/Freise, Matthias (Hrsg.): Zivilgesellschaft und Wohlfahrtsstaat im Wandel. Akteure, Strategien und Handlungsfelder. Wiesbaden, 169–193.
- Rostock, Petra (2018): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Zum 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2018, 149–158.
- Schmeißer, Claudia (2013): Die Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. Berlin: WZB. Discussion Paper SP V 2013–302. www.bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/v13-302.pdf [07.04.2022].
- Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200197004.pdf?__blob=publicationFile [07.04.2022].
- Weissenrieder, Oona Caprice/Graml, Regine/Hagen, Tobias/Ziegler, Yvonne (2017): Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in
- Karrierechancen. In: Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 9, Heft 1, 115–132.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard/Paul, Franziska (2017): Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen. www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ifpoll/mitarbeiter/zimmer/_nonprofit-frauen_online.pdf [07.04.2022].

Teil II

2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt

erstellt von SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
im Auftrag des AWO Bundesverbandes e.V.

1 Hinweise zur Erhebung und zu den Analysen

Mit der Befragung zum 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt konnten Daten zu insgesamt 91.269 Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt – darunter 75.738 Frauen und 15.531 Männer – erhoben werden. Damit lagen Angaben für etwa 38,4 Prozent aller Arbeitnehmer*innen der AWO vor.¹ Mit den erhobenen Daten werden die Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in den einzelnen Bundesländern allerdings in höchst unterschiedlichem Maße repräsentiert: Gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in den einzelnen Bundesländern wurden durch die Erhebung in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden sowie allen zugehörigen Tochtergesellschaften zwischen 2 und 79 Prozent der Arbeitnehmer*innenschaft erfasst.² Höhere Beteiligungsquoten wurden vor allem dann erreicht, wenn auch Angaben zu den Beschäftigten aus den Tochtergesellschaften erhoben werden konnten.³

In der Erhebung gab es unter den Arbeitnehmer*innen neben „Frauen“ und „Männern“ auch 3 Beschäftigte der Arbeiterwohlfahrt mit der Geschlechtsangabe „divers“. Bislang gibt es in Deutschland nur wenige Personen, die eine amtliche Eintragung der Geschlechterkategorie „divers“ erhalten haben. Damit waren hier auch keine großen Fallzahlen zu erwarten. Dennoch war es im Rahmen der Erhebung für den 2. Gleichstellungsbericht wichtig, diese Geschlechterkategorie neu aufzunehmen. Möglicherweise wird die Anzahl der AWO-Beschäftigten, die sich als „divers“ einordnen, auch noch untererfasst, denn die Personalabteilungen in den Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beginnen erst nach und nach, die neue Geschlechterkategorie in den

Beschäftigtendaten überhaupt zu erfassen. Zudem wird die Geschlechterzugehörigkeit auch nur bei der Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses erfasst. Eine spätere Änderung der Geschlechterzugehörigkeit wird in den Beschäftigtendaten hingegen nur erkennbar, wenn die Beschäftigten selbst diese Änderung beantragen. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, konnten die Ergebnisse der 3 Beschäftigten dieser Geschlechterkategorie in den Analysen der Einzelfragen leider nicht ausgewiesen werden.

Bei den nachfolgenden Auswertungen zu den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt wurde im ersten Schritt die Ebene der Landes- und Bezirksverbände analysiert (Kapitel 2). Einbezogen wurden dabei auch alle Arbeitnehmer*innen aus Tochtergesellschaften auf dieser Verbandsebene, sofern für sie Daten vorlagen. Im zweiten Schritt werden die Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt aus den teilnehmenden Kreisverbänden und allen dort angesiedelten Tochtergesellschaften analysiert (Kapitel 3). Die getrennte Analyse nach Verbandsebenen berücksichtigt die jeweiligen Organisationsstrukturen und die Anzahl der Beschäftigten auf diesen Verbandsebenen (inkl. der zugehörigen Tochtergesellschaften). In Kapitel 4 werden die Ergebnisse zu den Landes- und Bezirksverbänden mit denen der Kreisverbände verglichen (Kapitel 4).

Am Schluss erfolgt zudem ein Vergleich der Ergebnisse aus dem 1. und 2. Gleichstellungsbericht (Kapitel 5). Der Vergleich ist dabei fokussiert auf die Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (inklusive der Tochtergesellschaften), weil im 1. Gleichstellungsbericht⁴ diese Verbandsebene im Fokus stand.

1 AWO Bundesverband e.V. (2019): Wir machen weiter. Arbeiterwohlfahrt Verbandsbericht 2019, S. 82. Bei der Arbeiterwohlfahrt sind insgesamt 237.721 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (Stand: Mai 2020). Allerdings beruhen diese Angaben teilweise auf geschätzten Zahlen der Berufsgenossenschaft und der Arbeiterwohlfahrt.

2 Ebenda., S. 82.

3 Die teilweise sehr niedrigen Beteiligungsquoten sind wahrscheinlich der Organisationsstruktur der betreffenden Verbände geschuldet, wenn z.B. der Großteil der Arbeitnehmer*innen in den Kreisverbänden und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften beschäftigt ist, aber hierzu in der Erhebung keine Angaben gemacht wurden.

4 Reuyß, Stefan / Pfahl, Svenja / Hobler, Dietmar (2018): 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, in: AWO Bundesverband e.V. (2018): Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens.

Eingeschränkt wird der Vergleich durch die Tatsache, dass die Stichproben aus beiden Erhebungen nicht identisch sind: Zwar ist der Großteil der Verbände und Tochtergesellschaften in beiden Stichproben identisch, einige Verbände und v. a. Tochtergesellschaften haben jedoch nur an der ersten oder nur an der zweiten Erhebung teilgenommen. Für den Zeitvergleich steht daher im Vordergrund, ob feststellbare Unterschiede bei einem bestimmten Merkmal (z. B. Erwerbsumfang) überwiegend auf (1) die *geänderte Zusammensetzung der Stichprobe* zurückzuführen sind oder (2) auf *Veränderungen innerhalb einzelner Verbände* (und Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Nur im zweiten Fall können Unterschiede im Zeitverlauf tendenziell auch als Veränderungen in der Grundgesamtheit (also allen Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt) interpretiert werden.

Für zukünftige Gleichstellungsberichte wäre es lohnenswert, die Analysen auch auf die Ebene der einzelnen Verbände zu erweitern. Im Vergleich der einzelnen Verbände könnten Unterschiede zwischen ihnen aufgezeigt werden, sowie unterschiedliche Entwicklungsrichtungen der einzelnen Verbände. Aus diesen Befunden könnten weiterreichende Schlüsse gezogen werden, als dies auf Basis der summarischen Ergebnisse (für alle Verbände) möglich ist.

Alle nachfolgend dargestellten Verteilungsunterschiede zwischen Frauen und Männern wurden auf statistische Signifikanz überprüft. Fast alle geschlechterbezogenen Verteilungsunterschiede sind statistisch signifikant.⁵ Auf die Ergebnisse des Signifikanztests wird in der Darstellung der Befunde daher nur verwiesen, wenn es zwar einen Verteilungsunterschied zwischen Frauen und Männern gibt, dieser jedoch *nicht* signifikant ist.

Die erhobenen Personaldaten aus den teilnehmenden Gliederungen wurden vom externen Dienstleister (SowiTra) aufbereitet und analysiert. Die einzelnen Analyse-schritte erfolgten in enger Absprache mit der Referentin für verbandsinterne Gleichstellung Sina Küster (AWO Bundesverband e.V.), die für den 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt verantwortlich ist.

5 Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5 Prozent ($p < 0,05$).

2 Gleichstellung in Zahlen: Landes- und Bezirksverbände

Insgesamt konnten für die nachfolgenden Analysen Daten zu 53.825 Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt aus den Landes- und Bezirksverbänden sowie den dort angesiedelten Tochtergesellschaften genutzt werden. Mit 44.295 Beschäftigten stellen Frauen dabei die große Mehrheit, während die Anzahl der Männer 9.530 beträgt.

Für die Auswertung konnten Daten aus 25 Verbänden – und zwar dem Bundesverband, 9 Landesverbänden und 15 Bezirksverbänden – genutzt werden. Inbegriffen sind dabei zumeist auch die Arbeitnehmer*innen aus 65 Tochtergesellschaften, für die Daten erhoben werden konnten. Insgesamt haben sich an der Erhebung 25 von 30 Verbänden und damit rund 83 Prozent der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt beteiligt.

Für die Analysen sind dabei einige Besonderheiten zu beachten, anhand derer sich auch einige Schwierigkeiten der Datenauswertung zeigen lassen:

1. Für 14 Verbände liegen sowohl Angaben zu den direkt beim Verband Beschäftigten als auch zu den Arbeitnehmer*innen aus ausgegliederten Tochtergesellschaften in getrennten Fragebögen vor.
2. Für 8 Verbände gibt es nur Angaben zu Arbeitnehmer*innen, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind, jedoch keine Angaben zu möglichen Beschäftigten in Tochtergesellschaften.
3. Bei 2 Verbänden wurden die Angaben zu den Arbeitnehmer*innen, die direkt beim Verband beschäftigt sind, gemeinsam mit den Beschäftigten aus den Tochtergesellschaften der Verbände in einem Fragebogen gemeinsam erfasst. Bei der Auswertung konnten diese Verbände nur bei den Analysen berücksichtigt werden, die auf allen Beschäftigten – sowohl der Verbände als auch der Tochtergesellschaften – basieren.

4. Für einen Verband liegen zwar keine Daten für die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen vor, jedoch für die Beschäftigten bei den zugehörigen Tochtergesellschaften.
5. Ein Verband konnte bei den Analysen leider nicht berücksichtigt werden, weil die Angaben zu sämtlichen Arbeitnehmer*innen aller Untergliederungen – also auch Kreisverbände und deren Tochtergesellschaften – in einem einzigen Fragebogen gemeinsam erfasst wurden. Daher mussten diese Daten aus den differenzierten Analysen nach Landes-/Bezirksverband und Kreisverband ausgeschlossen werden.

Höhere Ausfallzahlen bei einzelnen Fragen sind vor allem bei den Fragebögen der Tochtergesellschaften festzustellen. Bei einigen Fragebögen stellte sich darüber hinaus das Problem, dass nicht eindeutig war, ob sich die Angaben auf die Tochtergesellschaften oder auf die zugehörigen Verbände beziehen.¹

In den folgenden Kapiteln werden für die meisten Auswertungen jeweils alle Arbeitnehmer*innen aus den Bezirks- und Landesverbänden sowie den dazugehörigen Tochtergesellschaften einbezogen. Alle Auswertungen wurden zusätzlich aber auch nur für die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analysen finden sich in tabellarischer Form im Anhang zu diesem Bericht. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die zusätzlichen Analysen besonders dann hingewiesen, wenn hier abweichende Befunde vorliegen.

Infolge fehlender Angaben weichen die zugrunde liegenden Fallzahlen bei einigen Abbildungen und Tabellen von der Grundgesamtheit ab.² Zu beachten ist zudem, dass die prozentualen Angaben in den Abbildungen und Tabellen auf ganze Zahlen auf- bzw. abgerundet wurden. Dadurch kann die Summe aller prozentualen Anteile von 100 abweichen.

1 Die Anzahl der Verbände, die berücksichtigt werden konnten, weicht somit je nach Frage deutlich von der Grundgesamtheit ab.

2 Je nach Frage liegt der Anteil fehlender Angaben zwischen (fast) 0 und 3 Prozent.

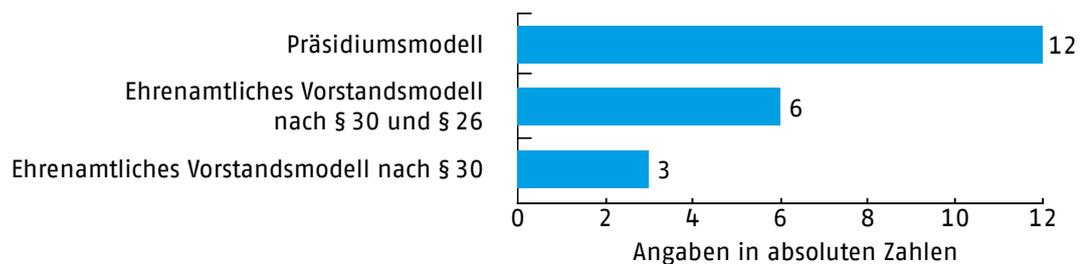
2.1 Vereinsmodelle der Landes- und Bezirksverbände

Im Fragebogen wurde für die Landes- und Bezirksverbände auch das im jeweiligen Verband praktizierte Vereinsmodell erfragt. Für insgesamt 21 Landes- und Bezirksverbände liegen verwertbare Angaben zu dieser Frage vor (vgl. Abb. 2.01).

Da sich die Frage nach dem Vereinsmodell vorrangig auf die Verbände bezieht, wurde die Auswertung ohne die Tochtergesellschaften vorgenommen:

- In der Mehrheit der Landes- und Bezirksverbände (in 12 von 21 Verbänden und damit bei mehr als 50 Prozent) kommt das **Präsidiumsmodell** zur Anwendung.
- Etwas weniger als ein Drittel der befragten Verbände (6 von 21) nutzt das **Ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30 und § 26**.
- Lediglich bei 3 Verbänden (und damit bei etwa 14 Prozent der befragten Verbände) kommt das **Ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30** zur Anwendung.

Abb. 2.01: Vereinsmodelle der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2019), Angaben in absoluten Zahlen



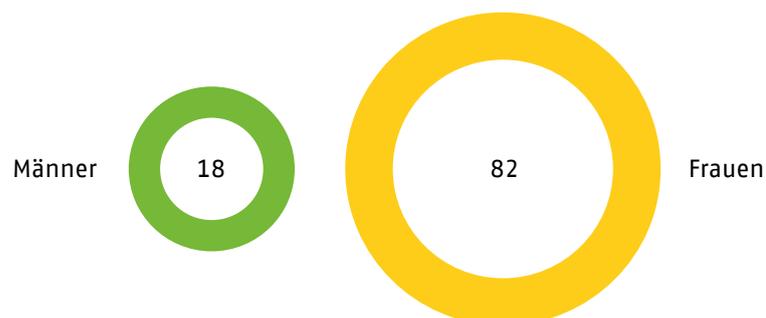
Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

2.2 Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)

Unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt (inklusive der auf dieser Ebene angegliederten Tochtergesellschaften) fällt die **Geschlechterverteilung** zu Gunsten der Frauen aus: Männer stellen

etwa ein Sechstel (18 %) aller Beschäftigten, während Frauen mit 82 Prozent die übergroße Mehrheit an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt stellen (vgl. Abb. 2.02).

Abb. 2.02: Frauen- und Männeranteile an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inkl. Tochtergesellschaften) (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

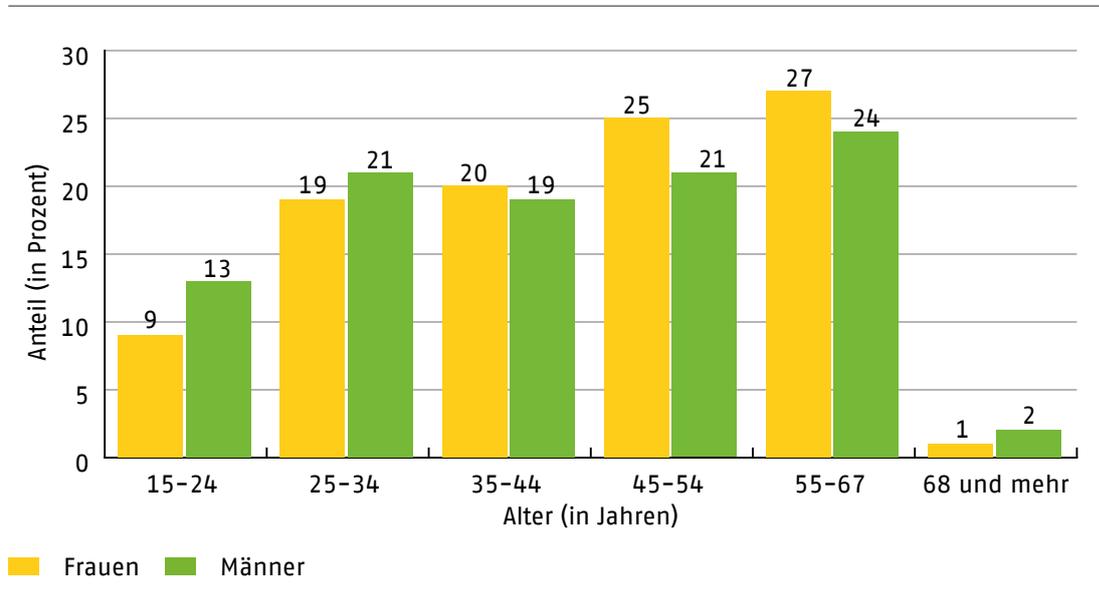
Zieht man für die Analysen nur die Arbeitnehmer*innen heran, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind (also ohne die Beschäftigten aus den Tochtergesellschaften), so liegt der Frauenanteil bei 84 Prozent und der Männeranteil bei 16 Prozent (vgl. Tab. 2.2 im Anhang).

Bei der Altersverteilung zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Abb. 2.03). Im direkten Vergleich fällt auf, dass Frauen etwas höhere Anteile sowohl in der mittleren Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen aufweisen (25 % gegenüber

21 % bei den Männern) als auch bei den 55- bis 67-Jährigen (27 % gegenüber 24 %). Dafür weisen Männer in den jüngeren Altersgruppen – 15 bis 24 Jahre bzw. 25 bis 34 Jahre – jeweils etwas höhere Anteile auf.

Der Anteil der Männer, die jünger als 35 Jahre sind, liegt bei einem Drittel (34 %), bei den Frauen liegt der Anteil etwas über einem Viertel (28 %). Demgegenüber ist mehr als die Hälfte der weiblichen Arbeitnehmerinnen 45 Jahre oder älter (52 %), im Vergleich zu 45 Prozent der männlichen Arbeitnehmer.

Abb. 2.03: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Alter (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung
 Lesehinweis: In der Abbildung werden die weiblichen – bzw. männlichen – Beschäftigten jeweils nach 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. Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile jedoch von 100 abweichen.

Jeweils etwa ein Viertel der Frauen und Männer ist zwischen 55 und 67 Jahre alt. Damit wird die Arbeiterwohlfahrt innerhalb der nächsten 10 Jahre annähernd ein Viertel der Belegschaft durch altersbedingte Verrentung verlieren. Zwar ist diese Altersstruktur organisationspolitisch bedeutsam, im Vergleich zu anderen Branchen (z. B. 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

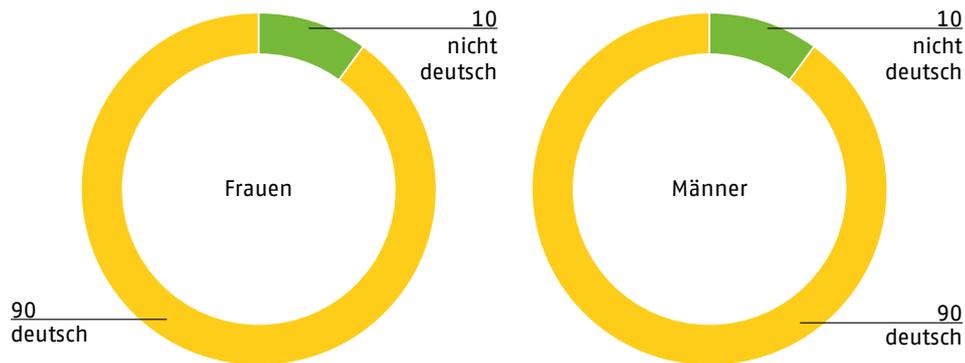
weibliche Führungskräfte bereits jetzt gezielt zu fördern und sie auf die Übernahme der zukünftigen Leitungsaufgaben vorzubereiten.

Zieht man für die Analysen nur die Arbeitnehmer*innen heran, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind (also ohne die in Tochtergesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer*innen), ändert sich an der Verteilung der Geschlechter nach Altersgruppen nur wenig (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang). Die Anteile für die jüngste Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen fallen mit 10 Prozent bei den Frauen und 15 Prozent bei den Männern

aber etwas höher aus. Auch die Anteile für die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen sind etwas größer. Damit sind die Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände insgesamt also etwas jünger als die Beschäftigten der Tochtergesellschaften.

In Hinblick auf die **Staatsangehörigkeit** zeigen sich keine Geschlechterunterschiede (vgl. Abb. 2.04): Im Durchschnitt hat jede*r zehnte Arbeitnehmer*in eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.

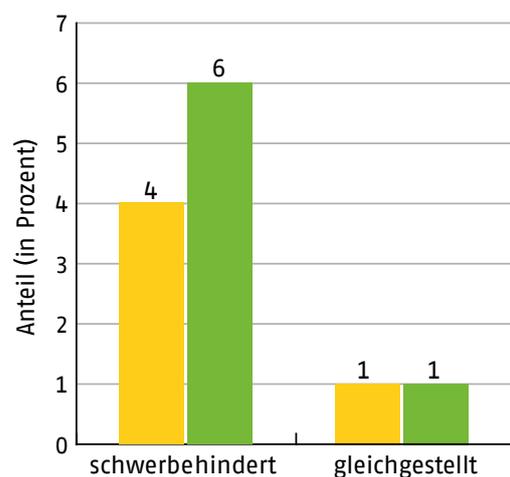
Abb. 2.04: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Staatsangehörigkeit (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Legt man den Analysen nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen zugrunde (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang), so fallen die Anteile der Arbeitnehmer*innen mit einer anderen Staatsangehörigkeit etwas höher aus: Rund 11 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer haben dann eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.

Abb. 2.05: Anteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) mit Schwerbehinderungsgrad (2019), in Prozent



Beim Anteil der **Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderungsgrad** bestehen teilweise deutliche Geschlechterunterschiede (vgl. Abb. 2.05). Unter den befragten Beschäftigten sind rund 4 Prozent der Frauen, aber 6 Prozent der Männer schwerbehindert. Keine Geschlechterunterschiede finden sich hingegen beim Anteil der den Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmer*innen: Jeweils 1 Prozent der Frauen und Männer sind als gleichgestellt eingestuft.

■ Frauen ■ Männer

Legt man der Analyse nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen zugrunde (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang), so fällt der Abstand zwischen den Geschlechtern beim Anteil der Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung etwas geringer aus – er beträgt 5 Prozent bei den Männern gegenüber 4 Prozent bei den Frauen.

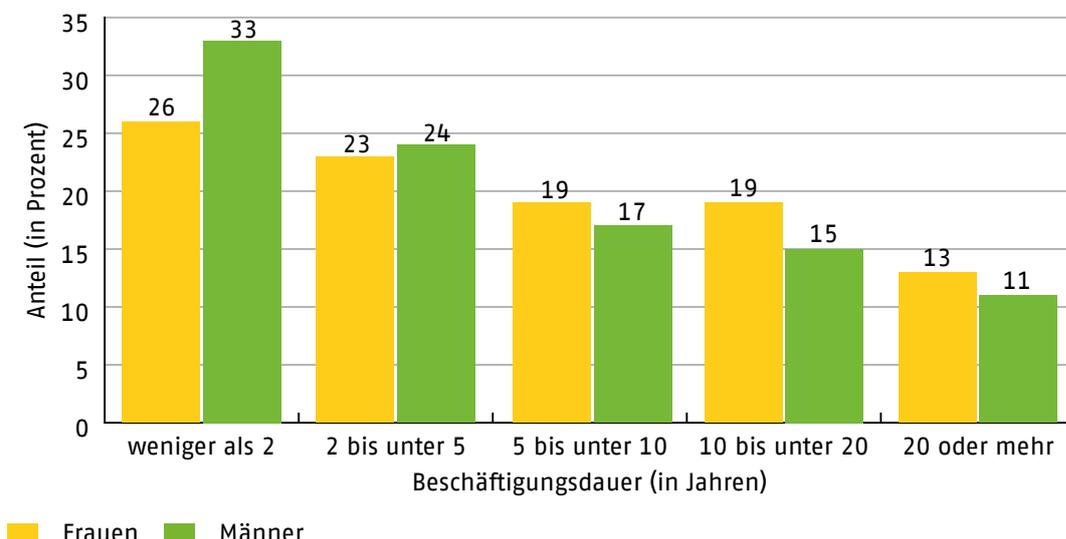
Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

2.3 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil

Bei der Verteilung von Frauen und Männern nach **Beschäftigungsdauer** sind größere Unterschiede erkennbar (vgl. Abb. 2.06): Männer sind häufiger als Frauen erst seit maximal zwei Jahren bei den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) beschäftigt (33 % gegenüber 26 %), während Frauen etwas häufiger als Männer schon zwischen 10 und 20 Jahren auf dieser Verbandsebene arbeiten (19 % gegenüber 15 %).

Für Frauen wie Männer gilt aber, dass jeweils ein hoher Anteil der Arbeitnehmer*innen erst seit wenigen Jahren bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt ist: Mehr als die Hälfte der Männer (57 %) und fast die Hälfte der Frauen (49 %) ist erst 2015 oder in den Jahren danach zur Arbeiterwohlfahrt gekommen.

Abb. 2.06: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inkl. Tochtergesellschaften) nach Beschäftigungsdauer (2019), in Prozent

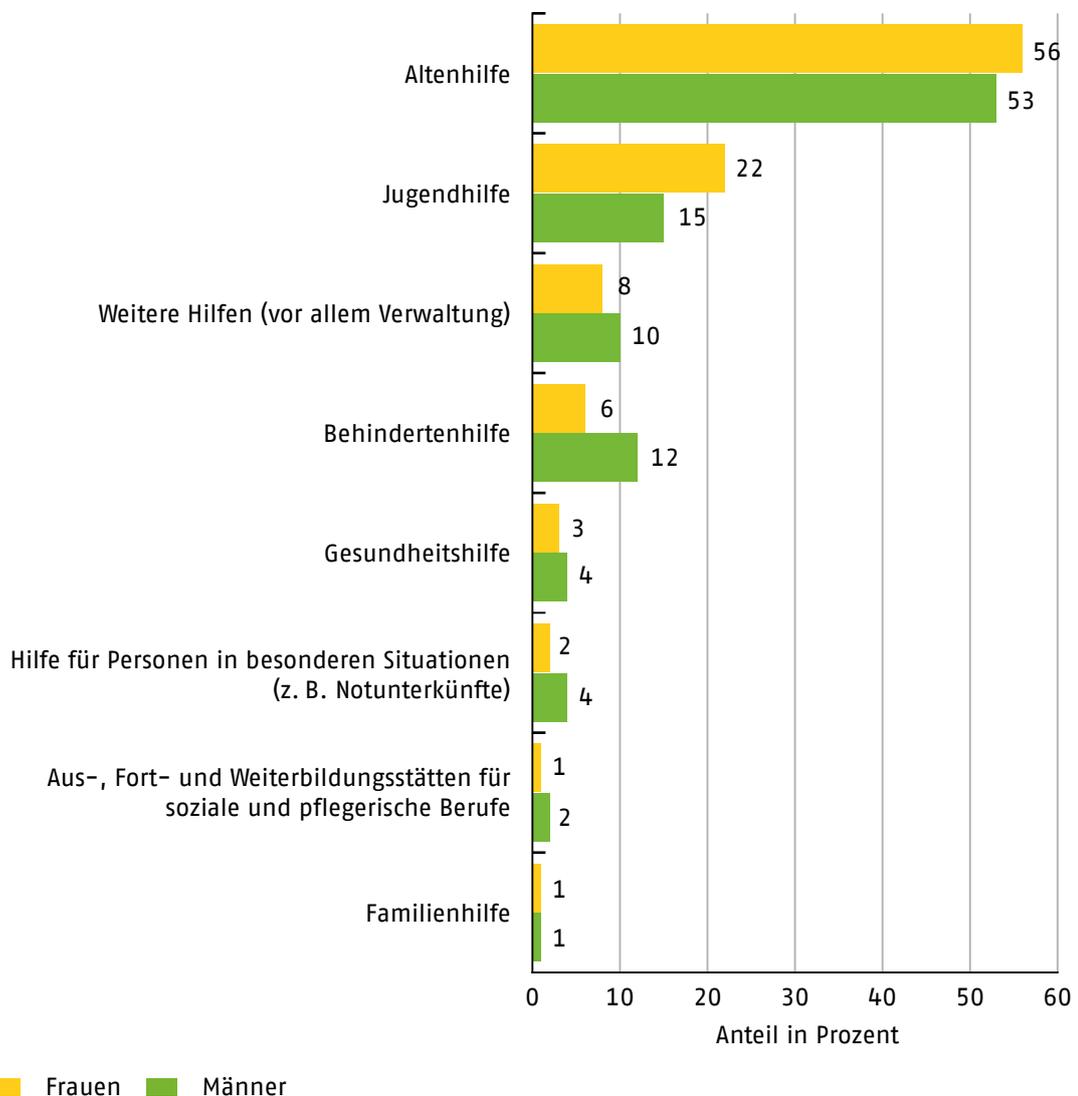


Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Die geschlechtsbezogenen Unterschiede bei der Beschäftigungsdauer fallen noch etwas deutlicher aus, wenn man nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen zur Analyse heranzieht (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang). Für die Männer, die weniger als 5 Jahre auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände beschäftigt sind, liegt der Anteil dann bei 59 statt 57 Prozent. Bei den Frauen bleibt der Anteil konstant bei 49 Prozent. Umgekehrt ist es bei den Beschäftigten, die mindestens schon 20 Jahre bei der Arbeiterwohlfahrt arbeiten: Dort steigt der Frauenanteil von 13 auf 15 Prozent, während der Männeranteil konstant bei 11 Prozent liegt.

Die Verteilung der Frauen und Männer auf verschiedene **Arbeitsbereiche** (vgl. Abb. 2.07) wurde für den 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt direkt erhoben und musste nicht mehr – wie noch beim 1. Gleichstellungsbericht – über den Umweg der Angaben zu den Gefahrenklassen der Berufsgenossenschaft gewonnen werden. Trotz einiger Ausfälle konnten bei dieser Frage Angaben zu insgesamt 52.626 Arbeitnehmer*innen aus den Landes- und Bezirksverbänden (und den dazugehörigen Tochtergesellschaften) ausgewertet werden.

Abb. 2.07: Verteilung von Frauen und Männern unter den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Arbeitsbereichen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Lesehinweis: Die Prozentangaben geben jeweils an, welcher Anteil an allen bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigten Frauen (bzw. Männer) im jeweiligen Arbeitsbereich beschäftigt ist. (Die Prozentangaben geben also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten innerhalb eines einzelnen Arbeitsbereiches an.)

Bei der Verteilung auf die Arbeitsbereiche weisen die bei der Arbeiterwohlfahrt arbeitenden Frauen und Männer (gemessen am Gesamtanteil aller männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten) große Ähnlichkeiten, aber auch einige Unterschiede auf:

- Mit jeweils mehr als der Hälfte ist der Großteil der Frauen und Männer in der *Altenhilfe* beschäftigt: Frauen sind hier mit 56 Prozent etwas häufiger tätig als Männer (53 %).

- In der *Jugendhilfe* sind die Frauen hingegen mit 22 Prozent zu einem höheren Anteil beschäftigt als Männer (15 %).
- Im Bereich *Weitere Hilfen* (der v. a. Verwaltungstätigkeiten umfasst) sind jeder zehnte männliche Arbeitnehmer (10 %) und jede zwölfte weibliche Arbeitnehmerin (8 %) beschäftigt.
- Deutlich größer ist der Unterschied beim Beschäftigtenanteil in der *Behindertenhilfe*: Von den Männern sind rund 12 Prozent in diesem Bereich beschäftigt, damit ist ihr Anteil doppelt so hoch wie bei den Frauen (6 %).

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

- Auch in den Bereichen *Gesundheitshilfe*, der *Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen* sowie in *Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten* für soziale und pflegerische Berufe weisen Männer jeweils etwas höhere Beschäftigtenanteile auf als Frauen.
- Im Bereich der *Familienhilfe* schließlich ist kein Geschlechterunterschied festzustellen. Hier arbeiten jeweils 1 Prozent der Frauen und der Männer.
- Die veränderten Anteile in der *Alten- und Jugendhilfe* dürften primär darauf zurückzuführen sein, dass ein größerer Teil der Einrichtungen der Altenhilfe in Tochtergesellschaften ausgegliedert ist.
- Demgegenüber fällt der Geschlechterunterschied im Bereich der *Behindertenhilfe* deutlich kleiner aus (8 % der Männer gegenüber 5 % der Frauen).

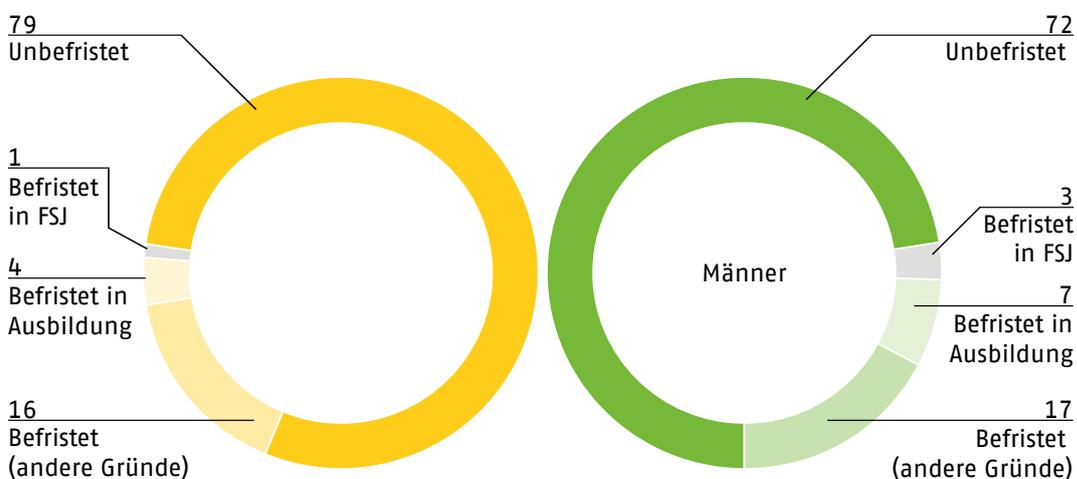
Legt man der Analyse nur die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen zugrunde, ändert sich kaum etwas an den Geschlechterunterschieden bei der Verteilung der Beschäftigten auf die Arbeitsbereiche (vgl. Tab. 2.4 im Anhang):

- Allerdings fällt der Anteil der in der *Altenhilfe* tätigen Arbeitnehmer*innen unter Frauen und Männern etwas geringer aus (mit jeweils 47 %).
- Deutlich höher fallen die Anteile der Arbeitnehmer*innen aus, die in der *Jugendhilfe* arbeiten: Mehr als ein Drittel (35 %) der Frauen und ein Fünftel der Männer (20 %) sind dort tätig. Noch größer sind die Geschlechterunterschiede im Arbeitsbereich *Weitere Hilfen* mit einem Anteil von 14 Prozent bei den Männern und 6 Prozent bei den Frauen.

Von **Befristung** sind unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt Männer deutlich häufiger betroffen als Frauen: 27 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag. (vgl. Abb. 2.08).

Der höhere Befristungsanteil unter Männern ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sie häufiger als Frauen aufgrund einer Ausbildung oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Jeder zehnte Mann (10 %), aber nur jede zwanzigste Frau (5 %) ist aus diesen Gründen befristet beschäftigt. Noch häufiger – und in fast gleichem Umfang – sind Frauen wie Männer aus anderen Gründen befristet beschäftigt: Dies trifft auf jeweils etwa ein Sechstel der Frauen (16 %) und der Männer (17 %) zu. Zu einem Teil dürfte dies am hohen Anteil an Neueinstellungen von Männern – und Frauen – in den letzten Jahren liegen.

Abb. 2.08: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inkl. Tochtergesellschaften) nach Befristung (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

An den Befristungsanteilen ändert sich nur wenig, wenn man die Analysen auf die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen beschränkt (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang).

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

Deutschland insgesamt: Unter allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer*innen in Deutschland lag im Jahr 2018 der Befristungsanteil für Frauen bei 7,4 Prozent und für Männer bei 7,2 Prozent.³ Damit fallen die Befristungsanteile der Arbeitnehmer*innen (ohne Auszubildende) unter Frauen und Männern in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt mehr als doppelt so hoch aus wie unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland.⁴

2.4 Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen

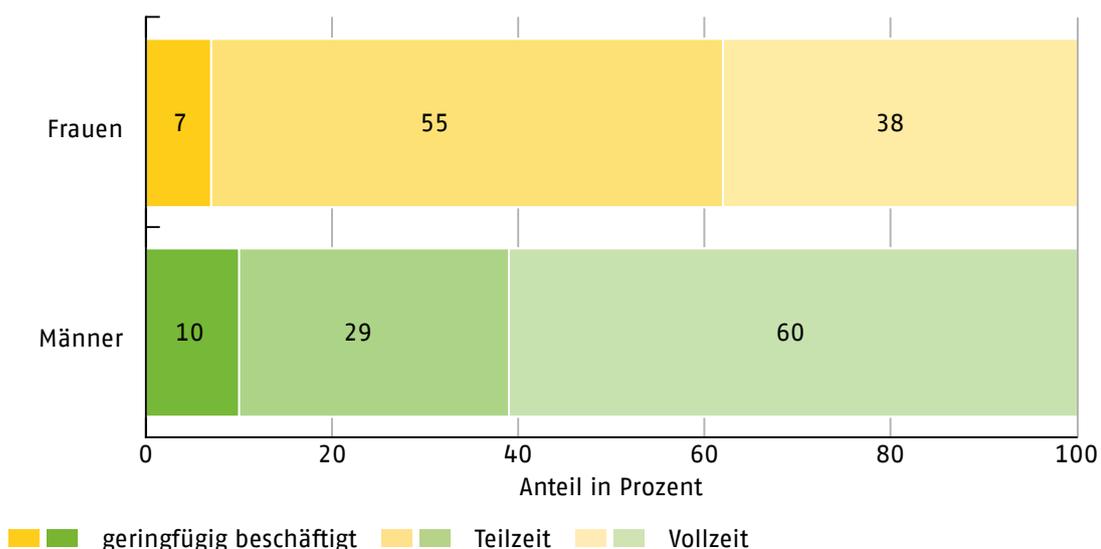
Frauen und Männer unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (oder der dort angesiedelten Tochtergesellschaften) weisen eine äußerst unterschiedliche Verteilung nach dem **Umfang ihrer Beschäftigung** auf (vgl. Abb. 2.09):

- Unter den befragten Arbeitnehmer*innen der AWO haben 60 Prozent der Männer, aber nur 38 Prozent der Frauen eine *Vollzeitstelle* mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 35 Wochenstunden.
- Dafür ist die *Teilzeitquote* bei Frauen fast

doppelt so hoch wie bei Männern: Mehr als die Hälfte der Frauen (55 %) und mehr als ein Viertel der Männer (29 %) sind bei der Arbeiterwohlfahrt in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (mit maximal 34 Wochenstunden) beschäftigt.

- Bei der *geringfügigen Beschäftigung* weisen Männer hingegen einen höheren Anteil als Frauen auf: Immerhin jeder zehnte männliche Beschäftigte (10 %), aber nur 7 Prozent der weiblichen Beschäftigten bei der Arbeiterwohlfahrt sind in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt.

Abb. 2.09: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

³ Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020): Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991–2018, Tabelle S. 7 (Auszubildende werden hierbei nicht berücksichtigt).

⁴ Der Anteil der Befristungen fällt in den einzelnen Wirtschaftszweigen jedoch unterschiedlich aus. Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019): Befristete Beschäftigung in Deutschland, Tabelle 3a.

Die geschlechtsbezogenen Unterschiede fallen sehr ähnlich aus, wenn man nur die direkt bei den Verbänden Beschäftigten betrachtet (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang). Allerdings gibt es bei Männern und Frauen, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind, einen niedrigeren Anteil an geringfügiger Beschäftigung (8 % Männer und 6 % Frauen). Geringfügige Beschäftigung wird innerhalb der Tochtergesellschaften also insgesamt häufiger genutzt.

Im Vergleich zu allen abhängig Beschäftigten in Deutschland⁵ weisen die in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt beschäftigten Frauen damit einen sehr viel niedrigeren Anteil an geringfügig Beschäftigten auf (7 % gegenüber 16 %)⁶. Der Anteil der Frauen, die in der Arbeiterwohlfahrt teilzeitbeschäftigt sind (55 %), ist hingegen höher als der Teilzeitanteil bei allen abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland (46 %).⁷

Für die Männer, die in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt sind, fallen die Unterschiede im Vergleich zur Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in Deutschland noch weitaus größer aus: Die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit (29 % gegenüber 11 %),⁸ während die geringfügige Beschäftigung fast dem Anteil an der Gesamtheit aller abhängig beschäftigten Männer in Deutschland entspricht (10 % gegenüber 9 %).⁹

Für die **sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen** wurde zudem der Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erhoben. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Entsprechend ihrem höheren Anteil an Vollzeitbeschäftigten arbeiten die sozialversiche-

rungspflichtig beschäftigten Männer deutlich häufiger als Frauen im Umfang von 35 bis 41 Stunden, während Frauen in allen hier unterschiedenen Teilzeitgruppen jeweils größere Anteile aufweisen als Männer (vgl. Abb. 2.10):

- Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (66 %) arbeiten **Vollzeit** mit 35 bis 41 Stunden pro Woche. Solche Arbeitsumfänge haben nur vier von zehn Frauen (39 %).
- Im Bereich der **vollzeitnahen Teilzeit** – mit 30 bis unter 35 Wochenstunden – ist immerhin noch jede sechste Frau (15 %) und jeder neunte Mann (11 %) beschäftigt.
- Im Umfang einer **„normalen“ Teilzeit** mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 20 bis unter 30 Stunden arbeitet jeder zehnte Mann (10 %), aber fast jede vierte Frau (23 %) bei der Arbeiterwohlfahrt.
- Im Bereich der **„kurzen“ Teilzeit** mit einem Stundenvolumen von 10 bis unter 20 Wochenstunden arbeitet fast jede sechste Frau (15 %). Damit arbeiten Frauen fast doppelt so häufig in „kurzer“ Teilzeit wie Männer (7 %).
- Weniger als 10 Stunden pro Woche arbeiten Männer bei der Arbeiterwohlfahrt etwas häufiger als Frauen (mit 4 % gegenüber 2 %).
- Der Anteil der **nicht aktiv Erwerbstätigen** fällt unter den Frauen sehr viel höher aus als unter den Männern: 6 Prozent der Frauen, aber nur 2 Prozent der Männer arbeiteten – vorübergehend oder längerfristig – zum Zeitpunkt der Befragung nicht (aufgrund von Elternzeit, längerem krankheitsbedingtem Ausfall oder aus sonstigen Gründen).

5 Bei dem Vergleich ist zu beachten, dass die Angaben für die Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten alle Branchen umfassen. Es ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil der feststellbaren Unterschiede auf branchenspezifische Unterschiede der Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist.

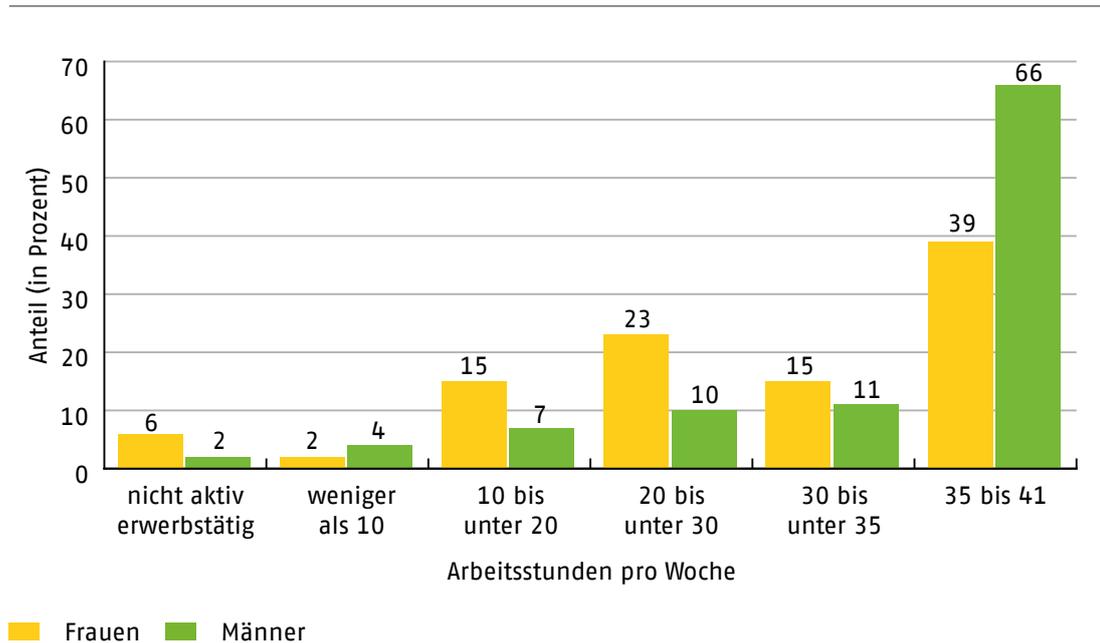
6 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2020): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2019, Tabelle S. 12. Die bundesweiten Zahlen beziehen sich hier nur auf ausschließlich geringfügig Beschäftigte, während nicht ausgeschlossen werden kann, dass zumindest manche Beschäftigten ihre Tätigkeit bei der Arbeiterwohlfahrt als Nebentätigkeit ausüben.

7 Vgl. Hobler, Dietmar / Lott, Yvonne / Pfahl, Svenja / Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 27. In der zitierten Studie wird die Grenze zur Teilzeit allerdings schon bei 32 Wochenstunden gezogen. (Grund dafür sind Datenrestriktionen in den zugrunde liegenden Datenpublikationen des Statistischen Bundesamtes.)

8 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019, Tabelle S. 6. Auch in der hier zugrunde liegenden Zeitreihe wird die Grenze zur Teilzeit bereits bei 32 Wochenstunden gezogen.

9 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2020): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2019, Tabelle S. 12.

Abb. 2.10: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inkl. Tochtergesellschaften) nach vertraglich vereinbarter Arbeitszeit (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

An der Verteilung der vertraglichen Arbeitszeiten ändert sich fast nichts, wenn man nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen betrachtet (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang). Lediglich im Bereich der Teilzeit ist eine leichte Verschiebung hin zu mehr Arbeitsstunden pro Woche festzustellen: Die Anteile der Beschäftigte mit „10 bis 20 Wochenstunden“ fallen etwas niedriger aus, dafür sind die Anteile für die Arbeitszeitgruppen „20 bis unter 30 Wochenstunden“ und „30 bis unter 35 Wochenstunden“ etwas größer. Dies gilt für Frauen wie Männer gleichermaßen.

Die Verteilung der bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigten Frauen und Männer nach **Einkommensgruppen** spiegelt die ungleiche Verteilung beider Gruppen nach Erwerbsumfang wider (vgl. Abb. 2.11).

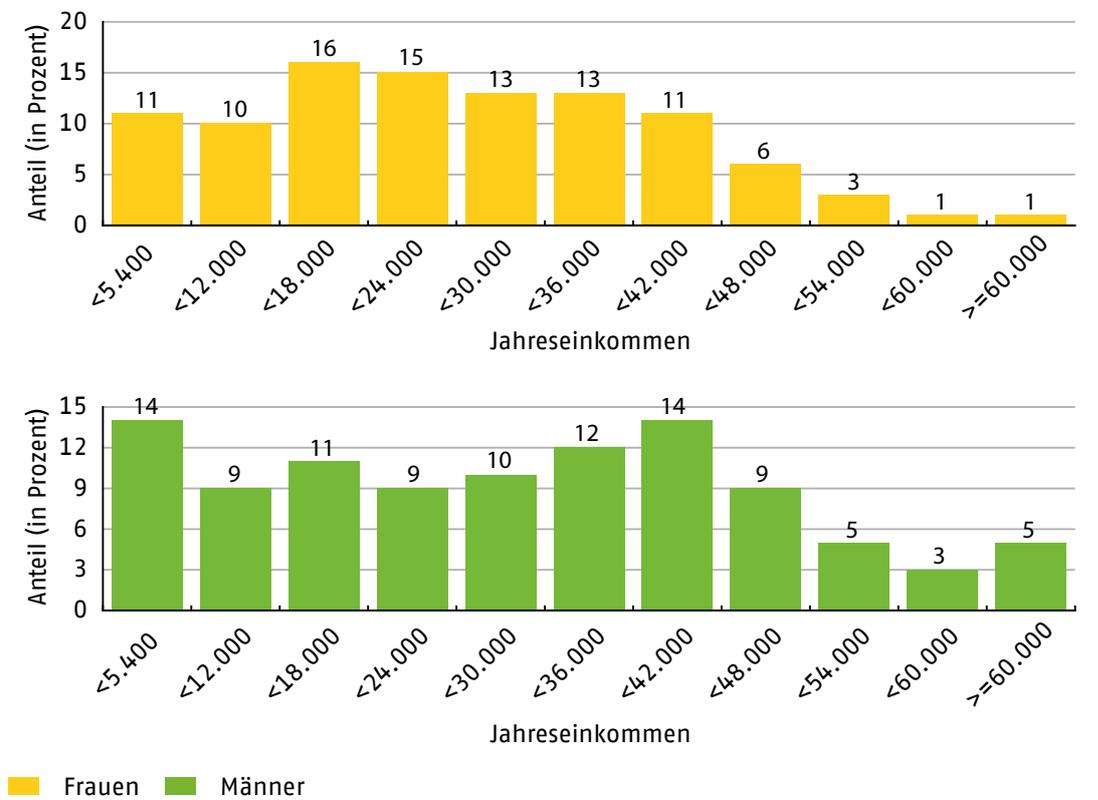
Entsprechend ihrem höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten sowie an Beschäftigten mit Vollzeitstelle erzielen Männer zu einem höheren Anteil als Frauen ein geringes, aber auch weitaus häufiger als Frauen ein höheres Einkommen: Ein Jahreseinkommen von weniger als 5.400 Euro erzielten im Jahr 2019 fast jeder

sechste Mann (14 %) und etwa jede zehnte Frau (11 %). Und ein für Vollzeitbeschäftigte überdurchschnittliches Einkommen von mehr als 48.000 Euro erhielt mehr als jeder achte Mann (13 %), aber nur jede zwanzigste Frau (5 %).

Die unterschiedlichen Verteilungen beider Geschlechter auf die Einkommensklassen zeigen sich in der Abbildung auch in der unterschiedlichen Lage der Peaks: Für die Frauen findet man den höchsten Anteil (mit 16 %) für die Einkommen zwischen 12.000 und 18.000 Euro. In den darüberliegenden Einkommensklassen sinkt der prozentuale Anteil hingegen kontinuierlich.

Die Verteilung der Männer weist mehrere Peaks mit hohen prozentualen Anteilen auf: Sowohl am unteren Ende der Einkommenskala bei den Einkommen unter 5.400 Euro (14 %) als auch bei den mittleren Einkommen zwischen 36.000 und 42.000 Euro (14 %) sowie schließlich bei den höheren Jahreseinkommen ab 60.000 Euro (5 %).

Abb. 2.11: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inkl. Tochtergesellschaften) nach Einkommen (2019), in Prozent

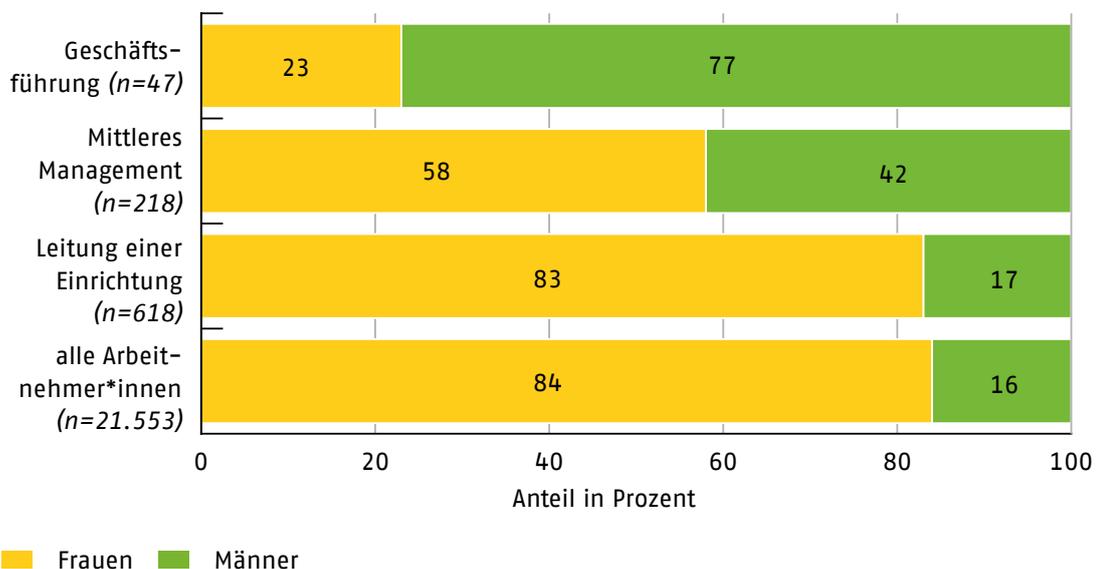


Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Führt man den Vergleich der Einkommen nur auf der Basis der direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt durch, so fallen die geschlechtsbezogenen Unterschiede in den mittleren Einkommensklassen etwas geringer aus. Dennoch sind auch hier die beschriebenen Muster für die Einkommen von Frauen und Männern noch deutlich zu erkennen (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang).

Die zweite wichtige Ursache für die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Einkommensgruppen ist neben dem höheren Vollzeitanteil unter Männern auch der höhere Anteil an Männern bei den **Leitungsfunktionen**. Dem Anteil der Frauen und Männer an den Leitungsfunktionen kommt für die Beantwortung der Frage nach der Gleichstellung der Geschlechter unter den Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt besondere Bedeutung zu.

Abb. 2.12: Frauen- und Männeranteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Wegen der besseren Vergleichbarkeit wird die Analyse fokussiert auf die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen.¹⁰ Als Vergleichsmaßstab wird hier der Frauen- und Männeranteil an allen Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in den Landes- und Bezirksverbänden zugrunde gelegt (vgl. Abb. 2.12):

- In den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (ohne Tochtergesellschaften) stellen Frauen 84 Prozent und Männer 16 Prozent der **gesamten Belegschaft**.¹¹
- Bei den **Leitungen einer Einrichtung**¹² liegt der Frauenanteil bei 83 Prozent und damit nur geringfügig niedriger als in der gesamten Belegschaft, sodass Frauen hier allenfalls leicht unterrepräsentiert sind.
- Deutlich größer fällt die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene des **Mittleren Managements** aus, denn hier liegt der Frauenanteil nur noch bei 58 Prozent.¹³

- Am stärksten ausgeprägt ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der höchsten Führungsebene **der Geschäftsführung und des hauptamtlichen Vorstands**. Hier beträgt der Frauenanteil nicht einmal ein Viertel (23 %). Männer sind entsprechend stark überrepräsentiert, denn sie stellen mit 77 Prozent die große Mehrheit der Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen, während ihr Anteil an allen Arbeitnehmer*innen nur 16 Prozent beträgt.

Dieser Befund könnte ein Hinweis darauf sein, dass das Problem der „gläsernen Decke“ für Frauen auch in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt besteht.

Vergleicht man die Leitungsfunktionen auf der Basis aller bei den Landes- und Bezirksverbänden sowie bei den Tochtergesellschaften beschäftigten Arbeitneh-

10 Für die Tochtergesellschaften liegen kaum Informationen über die Organisationsstrukturen vor. Es ist anzunehmen, dass sich die Tochtergesellschaften nicht nur bei der Anzahl der Beschäftigten, sondern auch in Hinblick auf die Organisationsstruktur bisweilen deutlich von den Landes- und Bezirksverbänden unterscheiden.

11 Die absolute Zahl aller Arbeitnehmer*innen weicht hier aufgrund teilweise fehlender Angaben bei der Frage zu den Leitungsfunktionen leicht ab.

12 Die geleiteten Einrichtungen können bei der Größe, also bei der Beschäftigtenzahl, stark differieren.

13 Bei der Interpretation dieser Kategorie ist allerdings Vorsicht geboten, denn teilweise variieren die Anteile im mittleren Management sehr stark. Es ist zu befürchten, dass diese Kategorie sehr unterschiedlich interpretiert wurde. In diese Richtung weisen auch einige der Kommentare zu dieser Frage im Fragebogen.

mer*innen der Arbeiterwohlfahrt, zeigen sich ebenfalls deutliche Geschlechterunterschiede (vgl. Tab. 2.5 im Anhang):

- Bei den *Leitungen einer Einrichtung* liegt der Frauenanteil bei 77 Prozent und somit niedriger als in der gesamten Belegschaft (82 %¹⁴), sodass Frauen bereits hier unterrepräsentiert sind.
- Auf der Ebene des *Mittleren Managements* zeigt sich hingegen eine deutlichere Unterrepräsentanz von Frauen, denn hier liegt ihr Anteil bei 69 Prozent.
- Unter den *Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen* stellen

Frauen nur noch ein Drittel (34 %) und sind ganz deutlich unterrepräsentiert.

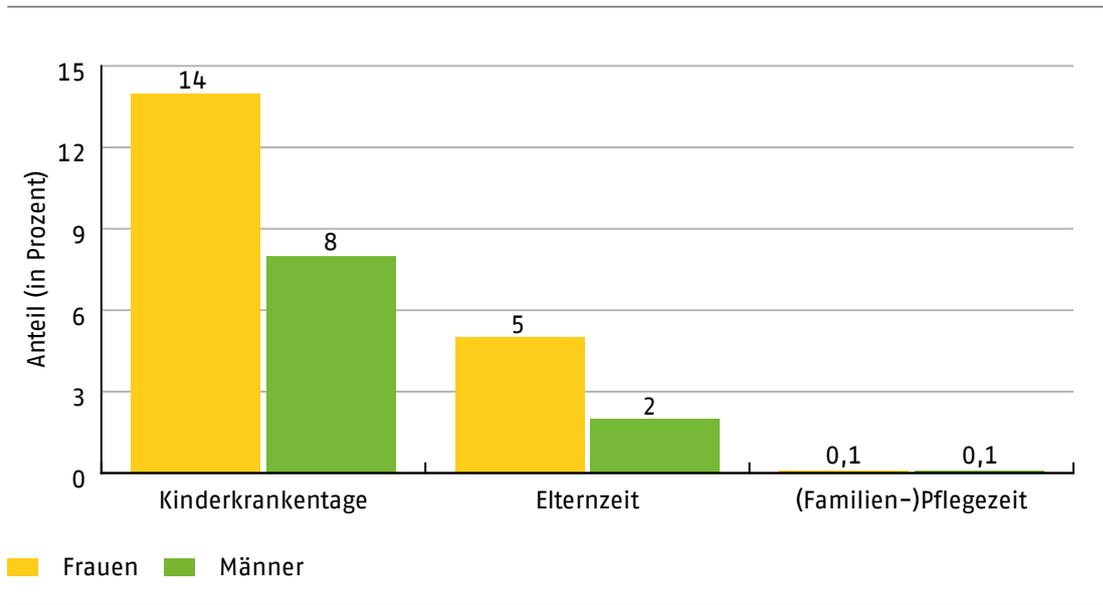
Wenn die Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften in die Analyse mit einbezogen werden, zeigt sich im Vergleich zur Analyse der Landes- und Bezirksverbände ohne Tochtergesellschaften also: Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den *Leitungen einer Einrichtung* fällt deutlicher aus. Die Unterrepräsentanz von Frauen im *Mittleren Management* sowie bei den *Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen* fällt hingegen deutlich geringer aus.

2.5 Freistellungsmaßnahmen

Die Nutzung von Freistellungsmaßnahmen wurde im Fragebogen als aggregierte Daten der Arbeitnehmer*innen für das Jahr 2019 erhoben. Für die einzelnen Freistellungsmaßnahmen wird dabei ausgewiesen, welcher prozentuale Anteil an Frauen und

Männern die jeweilige Freistellungsmaßnahme für mindestens einen Tag im Kalenderjahr 2019 in Anspruch genommen hat. Zu beachten ist dabei, dass die Häufigkeit der Inanspruchnahme der einzelnen Freistellungsmaßnahmen nicht erfasst wird.¹⁵

Abb. 2.13: Anteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) mit genutzten Freistellungsmaßnahmen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWÖ-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

14 Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft aller Arbeitnehmer*innen weicht hier aufgrund teilweise fehlender Angaben bei den Leitungsfunktionen leicht ab.

15 Im Fragebogen wurde darauf hingewiesen, dass die Anzahl der Beschäftigten und nicht die Anzahl der genutzten Tage abgefragt wird. Also gilt: Jede*r Beschäftigte*r wird nur einmal gezählt. (Beispielsweise ist es durchaus möglich, dass Frauen nicht nur zu einem höheren Anteil überhaupt Kinderkrankentage genutzt haben, sondern dass sie im Durchschnitt dann auch mehr Kinderkrankentage nutzten als Männer.)

Bei der Nutzung von Freistellungsmaßnahmen bestehen immer noch große geschlechtsbezogene Unterschiede (vgl. Abb. 2.13):

- Freistellungen für **Kinderkrankentage** haben im Jahr 2019 rund 14 Prozent der Frauen, aber nur 8 Prozent der Männer genutzt.
- Auch **Elternzeit** wird von einem mehr als doppelt so großen Anteil an Frauen genutzt (mit 5 % gegenüber 2 % der Männer).
- Extrem selten haben Arbeitnehmer*innen eine Freistellung für **(Familien)Pflegezeiten** in Anspruch genommen. Dies betrifft jeweils nur 0,1 Prozent der Frauen und Männer (insgesamt nur 41 Beschäftigte, darunter 36 Frauen).
- Die im Fragebogen ebenfalls erfragten Freistellungen für **ehrenamtliche Tätigkeiten** wurden hier nicht ausgewertet, da diese Freistellungsmaßnahmen nur in wenigen Verbänden in den Personaldaten erfasst werden.

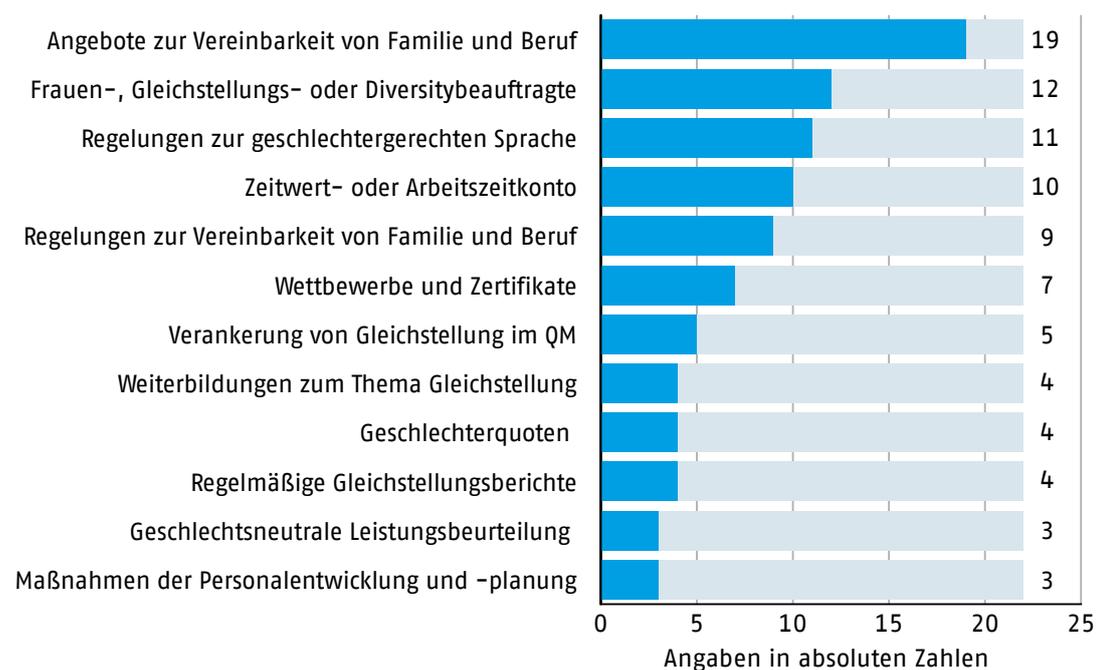
Wenn man die Nutzung von Freistellungsmaßnahmen nur auf Basis der direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen bestimmt (vgl. Tab. 2.3.2 im Anhang), finden sich für Männer deutlich höhere Anteile bei den Kinderkrankentagen (11 %) und bei der Elternzeit (3 %). Demgegenüber nutzen Frauen ähnlich oft Kinderkrankentage (13 %) und Elternzeit (6 %) wie Arbeitnehmerinnen, die direkt bei den Bezirks- und Landesverbänden oder bei den Tochtergesellschaften beschäftigt sind. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebskultur in den Landes- und Bezirksverbänden eine häufigere Nutzung von Freistellungsmaßnahmen auch durch Männer begünstigt. Allerdings ist die Altersstruktur der bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Männer auch ein wenig jünger (vgl. Kapitel 2.2), sodass bei ihnen auch der Anteil der Eltern mit zu betreuenden Kindern größer sein dürfte.

2.6 Gleichstellungsinstrumente

Die Analyse der zur Anwendung kommenden **Gleichstellungsinstrumente** wurde auf die Landes- und Bezirksverbände begrenzt, weil in den Fragebögen für die Tochterge-

sellschaften häufig keine Angaben gemacht wurden oder aber Angaben, die sich auf die übergeordneten Verbände beziehen.

Abb. 2.14: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019, ohne Tochtergesellschaften, Angaben in absoluten Zahlen



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Für insgesamt 22 Landes- und Bezirksverbände liegen mit der Erhebung verwertbare Angaben zur Anwendung von Gleichstellungsinstrumenten vor (vgl. Abb. 2.14):

- Die große Mehrheit der Landes- und Bezirksverbände bietet demnach betriebliche *Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (19 Verbände bzw. 86 %) an.
- Etwas mehr als die Hälfte der Verbände setzen *Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte* ein (12 Verbände).
- *Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache* bestehen in der Hälfte der Verbände (11 Verbände).
- Auch *Zeitwertkonten bzw. Arbeitszeitkonten* zur individuellen Verfügung der Beschäftigten gibt es in fast der Hälfte der Verbände (10 Verbände).
- Fast ebenso viele Verbände haben *verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (9 Verbände).
- *Zertifikate bzw. Wettbewerbe* (z. B. das Audit „Beruf und Familie“ oder die „Charta der Vielfalt“) kommen in fast einem Drittel der Verbände zum Einsatz (7 Verbände).

Deutlich geringer verbreitet sind hingegen alle anderen im Fragebogen angeführten

Gleichstellungsinstrumente, die jeweils von höchstens 5 Verbänden genannt wurden: Dazu zählen die *Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement*, *Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung* (wie z. B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare und Vorträge), *Geschlechterquoten* (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen) sowie *regelmäßige Gleichstellungsberichte*.

Mit jeweils 3 Nennungen kommen in den Verbänden folgende Gleichstellungsmaßnahmen eher selten zum Einsatz: *Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung* (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA) und *Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung* zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren).

Weiterführende Analysen zeigen, dass mit der Beschäftigtenzahl in den Verbänden auch die Anzahl der in den Landes- und Bezirksverbänden angewendeten Gleichstellungsmaßnahmen tendenziell steigt. Es sind also vor allem die kleineren Verbände, die bei der Anwendung von Gleichstellungsmaßnahmen noch Nachholbedarf haben.

2.7 Zwischenfazit

Insgesamt weisen die Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände sowie deren Tochtergesellschaften einen hohen **Frauenanteil** von 82 Prozent auf. Damit stellen Männer nur etwas mehr als ein Sechstel der Arbeitnehmer*innenschaft der Arbeiterwohlfahrt bei den Landes- und Bezirksverbänden. In der Verteilung nach **Staatsangehörigkeit** und **Schwerbehinderungsgrad** sind bei den Arbeitnehmer*innen keine oder nur geringe geschlechtsbezogene Unterschiede festzustellen.

Im Hinblick auf das **Alter** der Arbeitnehmer*innen zeigt sich, dass in der Altersgruppe der 45- bis 67-Jährigen Frauen im Vergleich zu Männern einen etwas höheren Anteil ausmachen. Männer hingegen sind in den jüngeren Altersgruppen (15 bis 34 Jahre) stärker vertreten als Frauen.

Bei der **Beschäftigungsdauer** zeigen sich größere Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer sind deutlich häufiger als Frauen seit weniger als 5 Jahren bei den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive

der Tochtergesellschaften) beschäftigt, während Frauen deutlich häufiger als Männer bereits seit 10 oder mehr Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt auf dieser Verbandsebene beschäftigt sind. Positiv gewendet belegt dieser Befund, dass der Männeranteil an den Arbeitnehmer*innen in den letzten Jahren leicht zugenommen hat. Dass in den beiden Jahren vor der Erhebung (2019) mehr Männer zu den Landes- und Bezirksverbänden gekommen sind, kann (zumindest teilweise) erklären, warum Männer auch zu einem höheren Anteil in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind.

Bei der Verteilung nach **Arbeitsbereichen** zeigt sich, dass der Großteil aller Arbeitnehmer*innen (gemessen an der Gesamtheit aller männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten) in der *Altenhilfe* beschäftigt ist. Während hierbei der Beschäftigtenanteil von Frauen und Männern ähnlich hoch ausfällt, sind in anderen Arbeitsbereichen teilweise deutlich größere geschlechtsbezogene Unterschiede festzustellen: Frauen sind deutlich häufiger in der *Jugendhilfe* tätig, während

Männer deutlich häufiger in den *Weiteren Hilfen* (was vor allem den Verwaltungsbereich umfasst), in der *Behindertenhilfe* sowie im Bereich der *Hilfe für Personen in besonderen Situationen* (z. B. Notunterkünfte) arbeiten.

Beim **Erwerbsumfang** zeigen sich große Unterschiede zwischen Frauen und Männern und für beide Gruppen auch einige Unterschiede im Vergleich zur Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in Deutschland: Die Mehrheit der Männer in der Arbeiterwohlfahrt ist vollzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Anteil an allen abhängig beschäftigten Männern in Deutschland weisen Männer bei der Arbeiterwohlfahrt jedoch einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten und einen etwas höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten auf.¹⁶ Von den Frauen bei der Arbeiterwohlfahrt arbeitet mehr als jede zweite in Teilzeit. Im Vergleich zum Teilzeitanteil bei allen abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland ist dies eine relativ hohe Teilzeitquote. Allerdings gehen Frauen bei der Arbeiterwohlfahrt anteilig sehr viel seltener einer geringfügigen Beschäftigung nach als abhängig beschäftigte Frauen in der Bundesrepublik insgesamt.¹⁷

Die höheren Anteile an Männern in Vollzeit und in geringfügiger Beschäftigung – und der höhere Anteil an Frauen in Teilzeit – spiegeln sich auch in den Verteilungen nach den **Wochenarbeitszeiten** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und nach **Einkommensgruppen** wider: Im Vergleich zu Frauen haben Männer häufiger lange Arbeitszeiten oder arbeiten nur kurz. Und dementsprechend erzielen sie etwas häufiger niedrigere, aber auch sehr viel häufiger höhere Einkommen als Frauen. Der höhere Anteil an Männern mit hohem Einkommen ist teilweise aber auch auf den hohen Männeranteil in den Führungspositionen der Arbeiterwohlfahrt zurückzuführen.

Der Besetzung der **Leitungsfunktionen** kommt bei der Frage nach der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu: In den Landes- und Bezirksverbänden (ohne Tochtergesellschaften) sind Frauen vor allem auf der höchsten Führungsebene der *Geschäftsführung und des hauptamtlichen Vorstands* stark unterrepräsentiert (wenn der

Frauenanteil an der gesamten Belegschaft als Maßstab herangezogen wird). Im *mittleren Management* ist die Unterrepräsentanz nicht ganz so stark ausgeprägt, und bei den *Leitungen einer Einrichtung* sind Frauen (fast) entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtheit aller Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt vertreten. Wenn die Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften in die Analyse miteinbezogen werden, zeigt sich im Vergleich zur Analyse der Landes- und Bezirksverbände ohne Tochtergesellschaften außerdem: Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den *Leitungen einer Einrichtung* fällt deutlicher aus. Deutlich geringer fällt hingegen die Unterrepräsentanz von Frauen auf den anderen beiden Ebenen aus, also im *Mittleren Management* und bei den *Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorstand*innen*.

Von den **Freistellungsmaßnahmen** nutzen die Arbeitnehmer*innen in den Landes- und Bezirksverbänden vor allem die Kinderkrankentage in größerem Umfang. Diese werden jedoch noch deutlich mehr von Frauen als von Männern genutzt. Elternzeit wird ebenfalls deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen. Freistellungsmaßnahmen werden außerdem unter den Männern, die direkt bei den Verbänden angestellt sind, häufiger genutzt. Bei den Tochtergesellschaften sind die Nutzungsanteile unter den Männern deutlich niedriger. Dies dürfte zwar teilweise am insgesamt niedrigeren Alter der Belegschaften in den Tochtergesellschaften liegen, aber es könnte auch darauf hindeuten, dass die Betriebskultur in den Landes- und Bezirksverbänden eine Nutzung von Freistellungsmaßnahmen eher begünstigt als dies in den Tochtergesellschaften der Fall ist.

Von den möglichen **Gleichstellungsinstrumenten** werden – auch auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände – bisher nur wenige eingesetzt. Hier bestehen noch viele Möglichkeiten für den Einsatz zusätzlicher Maßnahmen. Nachholbedarf ist vor allem bei betrieblichen Maßnahmen vorhanden, die auf praktische Änderungen der Betriebskultur abzielen (können) wie z. B. Gleichstellungsberichte, Geschlechterquoten, Maßnahmen zur Personalentwicklung und -planung oder Weiterbildungen.

16 Allerdings ist unklar, wie viele der geringfügig beschäftigten Männer bei der Arbeiterwohlfahrt nur eine Nebentätigkeit ausüben.

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

3 Gleichstellung in Zahlen: Kreisverbände

Insgesamt konnten für die nachfolgenden Analysen Daten zu **37.444 Arbeitnehmer*innen** der Arbeiterwohlfahrt aus den Kreisverbänden sowie den dort angesiedelten Tochtergesellschaften genutzt werden. Mit 31.443 Beschäftigten stellen Frauen dabei die große Mehrheit, während die Anzahl der männlichen Beschäftigten bei 6.001 liegt.

Insgesamt haben sich an der Erhebung 125 von 396 Kreisverbänden und damit rund 32 Prozent aller Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt beteiligt.¹⁸ Für die folgenden Analysen konnten die Daten von 168 Fragebögen aus 111 Kreisverbänden genutzt werden. Inbegriffen sind dabei zumeist auch die Arbeitnehmer*innen aus 105 Tochtergesellschaften, zu denen Daten erhoben werden konnten.

Dabei sind einige Besonderheiten zu beachten, anhand derer sich auch einige Schwierigkeiten der Datenauswertung zeigen lassen:

1. Für 35 Kreisverbände lagen sowohl Angaben zu den direkt beim Verband Beschäftigten als auch zu den Arbeitnehmer*innen in den ausgegliederten Tochtergesellschaften in getrennten Fragebögen vor. (Insgesamt wurden dabei 52 Fragebögen für 71 Tochtergesellschaften eingereicht).
2. Für 69 Kreisverbände gab es nur Angaben zu Arbeitnehmer*innen, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind, aber keine Angaben zu möglichen Beschäftigten in Tochtergesellschaften.
3. Bei 7 Kreisverbänden wurden die Angaben zu den Arbeitnehmer*innen, die beim Verband selbst beschäftigt sind, zusammen mit denen der Beschäftigten aus den Tochtergesellschaften der Verbände in einem Fragebogen erfasst. Bei der Auswertung konnten diese Verbände nur bei den Analysen herangezogen werden, in denen alle Beschäf-

tigten der Verbände – inklusive der Tochtergesellschaften (20) – berücksichtigt wurden.

4. Für 6 Kreisverbände liegen zwar keine Fragebögen für die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen vor, jedoch 8 Fragebögen für die Beschäftigten in den insgesamt 14 zugehörigen Tochtergesellschaften.¹⁹
5. Für 8 Kreisverbände wurden Fragebögen ohne verwertbare Angaben abgegeben. (In den meisten dieser Fälle hatte der Kreisverband keine hauptamtlich Beschäftigten). Diese Fragebögen wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Häufigere Ausfälle bei einzelnen Fragen treten vor allem in den Fragebögen der Tochtergesellschaften auf. Bei einigen Fragebögen stellt sich darüber hinaus das Problem, dass nicht klar erkennbar ist, ob sich die Angaben auf die Tochtergesellschaften oder auf die übergeordneten Verbände beziehen.²⁰

In den nachfolgenden Kapiteln werden für die meisten Auswertungen jeweils alle Arbeitnehmer*innen aus den Kreisverbänden sowie den dazugehörigen Tochtergesellschaften einbezogen. Lediglich bei den Leitungsfunktionen und den Freistellungsmaßnahmen werden aus inhaltlichen Gründen separate Auswertungen – inklusive bzw. exklusive der Beschäftigten aus Tochtergesellschaften – durchgeführt. Die Ergebnisse aller Analysen liegen in tabellarischer Form im Anhang zu diesem Bericht vor.

Bei einigen Abbildungen und Tabellen können die Fallzahlen deutlich von der Grundgesamtheit abweichen. Der Anteil der fehlenden Angaben beträgt – je nach Frage – bis zu 9 Prozent.²¹ Zudem wurden die prozentualen Angaben auf bzw. abgerundet, sodass die Summe aller Anteile von 100 abweichen kann.

18 Die Beteiligungsquote beträgt 32 Prozent, wobei auch 14 Kreisverbände mitgezählt wurden, bei denen keine Angaben zu den direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen vorlagen. Würde man diese Fragebögen nicht berücksichtigen, so läge die Beteiligungsquote der Kreisverbände bei 28 Prozent.

19 Hier hatten die Kreisverbände selbst meistens keine hauptamtlichen Beschäftigten oder nur so wenige, dass der Fragebogen aus Datenschutzgründen nicht ausgefüllt werden konnte.

20 Die Anzahl der Verbände, die berücksichtigt werden konnten, weicht somit je nach Frage deutlich von der Grundgesamtheit ab.

21 Bei Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände und der dort angesiedelten Tochtergesellschaften betrug der Anteil fehlender Angaben bei den einzelnen Fragen höchstens 3 Prozent.

3.1 Vereinsmodelle der Kreisverbände

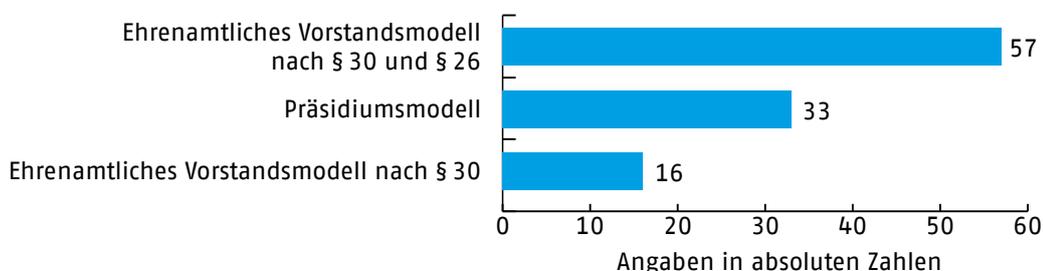
Im Fragebogen wurde für die Kreisverbände auch das im jeweiligen Verband praktizierte Vereinsmodell erhoben. Für insgesamt **106 Kreisverbände** liegen verwertbare Angaben zu dieser Frage vor. Da sich die Frage nach dem Vereinsmodell vorrangig auf die Verbände bezieht, wurde die Auswertung ohne die Tochtergesellschaften vorgenommen.

Anders als auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände kommen bei den Kreisverbänden die ehrenamtlichen Vorstandsmodelle am

häufigsten zur Anwendung (vgl. Abb. 3.01): In der Mehrheit der Kreisverbände (in 57 von 106 Verbänden und damit in mehr als der Hälfte der Verbände) kommt das *Ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30 und § 26* zur Anwendung.

- Knapp ein Drittel der befragten Verbände (33) nutzt das *Präsidiumsmodell*.
- Nur bei 16 Verbänden kommt das *Ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30* zur Anwendung.

Abb. 3.01: Vereinsmodelle der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2019), Angaben in absoluten Zahlen



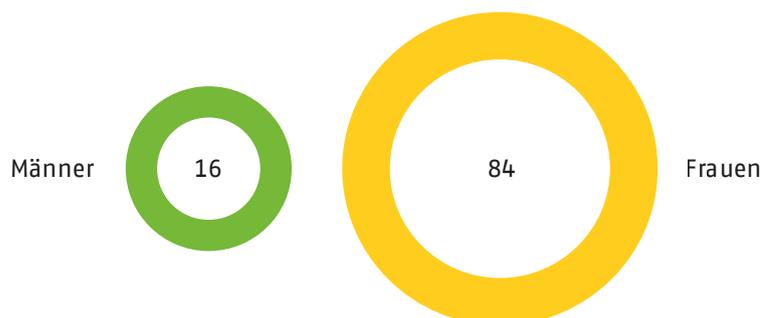
Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

3.2 Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)

Unter den Arbeitnehmer*innen der Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt (inklusive der auf dieser Ebene angegliederten Tochtergesellschaften) fällt die **Geschlechterverteilung** zu Gunsten der Frauen aus: Der

Männeranteil liegt bei einem Sechstel (16 %) aller Beschäftigten, während Frauen mit 84 Prozent die übergroße Mehrheit an den Arbeitnehmer*innen stellen (vgl. Abb. 3.02).

Abb. 3.02: Frauen- und Männeranteil an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) im Jahr 2019, in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

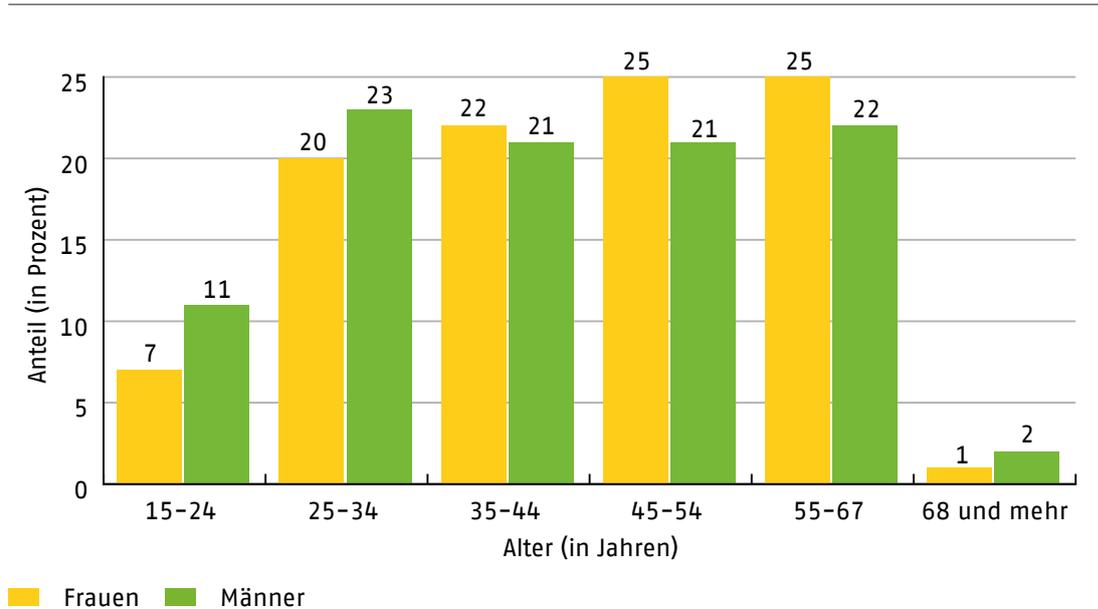
Auch bei der **Altersverteilung** sind Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennbar (vgl. Abb. 3.03): Im direkten Vergleich beider Gruppen fällt der etwas höhere Anteil der Frauen sowohl in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen auf (25 % gegenüber 21 % bei den Männern), als auch bei den 55- bis 67-Jährigen (25% gegenüber 22%). Dafür ist der Anteil der Männer in den jüngeren Altersgruppen – 15 bis 24 Jahre bzw. 25 bis 34 Jahre – jeweils etwas höher als derjenige der Frauen.

Der Anteil der Männer, die jünger als 35 Jahre sind, liegt bei einem Drittel (34 %), bei den Frauen liegt der Anteil etwas über einem Viertel (27 %). Demgegenüber ist mehr als die

Hälfte der weiblichen Arbeitnehmer*innen 45 Jahre oder älter (51 %), bei den männlichen Arbeitnehmern sind es nur 45 Prozent.

Jeweils etwa ein Viertel der Frauen und der Männer ist über 55 Jahre alt. Damit werden die Kreisverbände innerhalb der nächsten 10 Jahre annähernd ein Viertel der Belegschaft durch die altersbedingte Verrentung verlieren. Damit stellt sich dieser Verbandsebene eine ähnliche Problematik, aber auch ähnliche damit verbundene Chancen (etwa eine gezieltere Nachwuchssuche nach gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten), wie den Landes- und Bezirksverbänden (s. Kap. 2.2).

Abb. 3.03: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Alter (2019), in Prozent



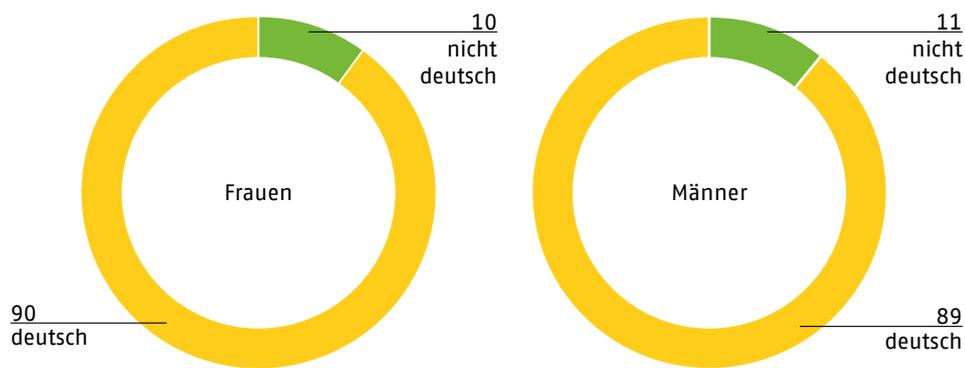
Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Lesehinweis: In der Abbildung werden die weiblichen – bzw. männlichen – Beschäftigten jeweils nach 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. (Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile jedoch von 100 abweichen.)

Im Hinblick auf die **Staatsangehörigkeit** sind allenfalls geringe Geschlechterunterschiede erkennbar (vgl. Abb. 3.04). Frauen haben mit 90 Prozent zu einem etwas höheren

Anteil die deutsche Staatsangehörigkeit als Männer (89 Prozent).²² Im Durchschnitt hat also fast jede*r zehnte Arbeitnehmer*in eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.

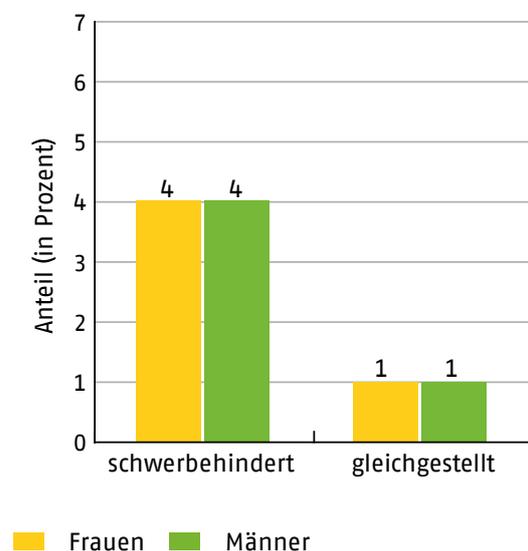
Abb. 3.04: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Staatsangehörigkeit (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Beim Anteil der **Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderungsgrad** bestehen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede (vgl. Abb. 3.05). Unter den Arbeitnehmer*innen sind jeweils 4 Prozent der Arbeitnehmer*innen schwerbehindert. Auch beim Anteil der den Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmer*innen liegen keine geschlechtsbezogenen Unterschiede vor: Jeweils 1 Prozent der Frauen und Männer sind als gleichgestellt eingestuft.

Abb. 3.05: Anteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) mit Schwerbehinderungsgrad (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

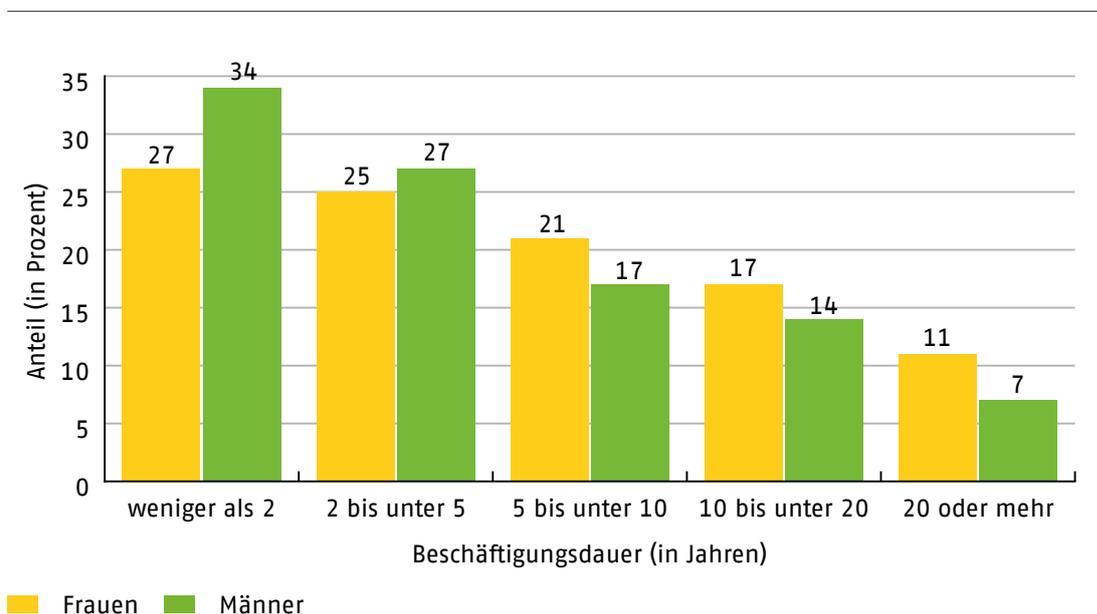
22 Der Geschlechterunterschied ist jedoch *nicht* signifikant (p=0.29).

3.3 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil

Bei der Verteilung der Frauen und Männer nach **Beschäftigungsdauer** zeigen sich größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Abb. 3.06): Männer sind häufiger als Frauen erst seit weniger als 2 Jahren bei den Kreisverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) beschäftigt (34 % gegenüber 27 %), während deutlich mehr Frauen als Männer bereits 5 oder mehr Jahre auf dieser Verbandsebene der Arbeiterwohlfahrt arbeiten (49 % gegenüber 38 %).

Für beide Geschlechter gilt aber, dass jeweils ein hoher Anteil der Arbeitnehmer*innen erst seit wenigen Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt ist: Mehr als die Hälfte der Frauen (52 %) und ein noch etwas höherer Anteil der Männer (61 %) sind erst 2015 oder in den darauffolgenden Jahren zur Arbeiterwohlfahrt gekommen.

Abb. 3.06: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Beschäftigungsdauer (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

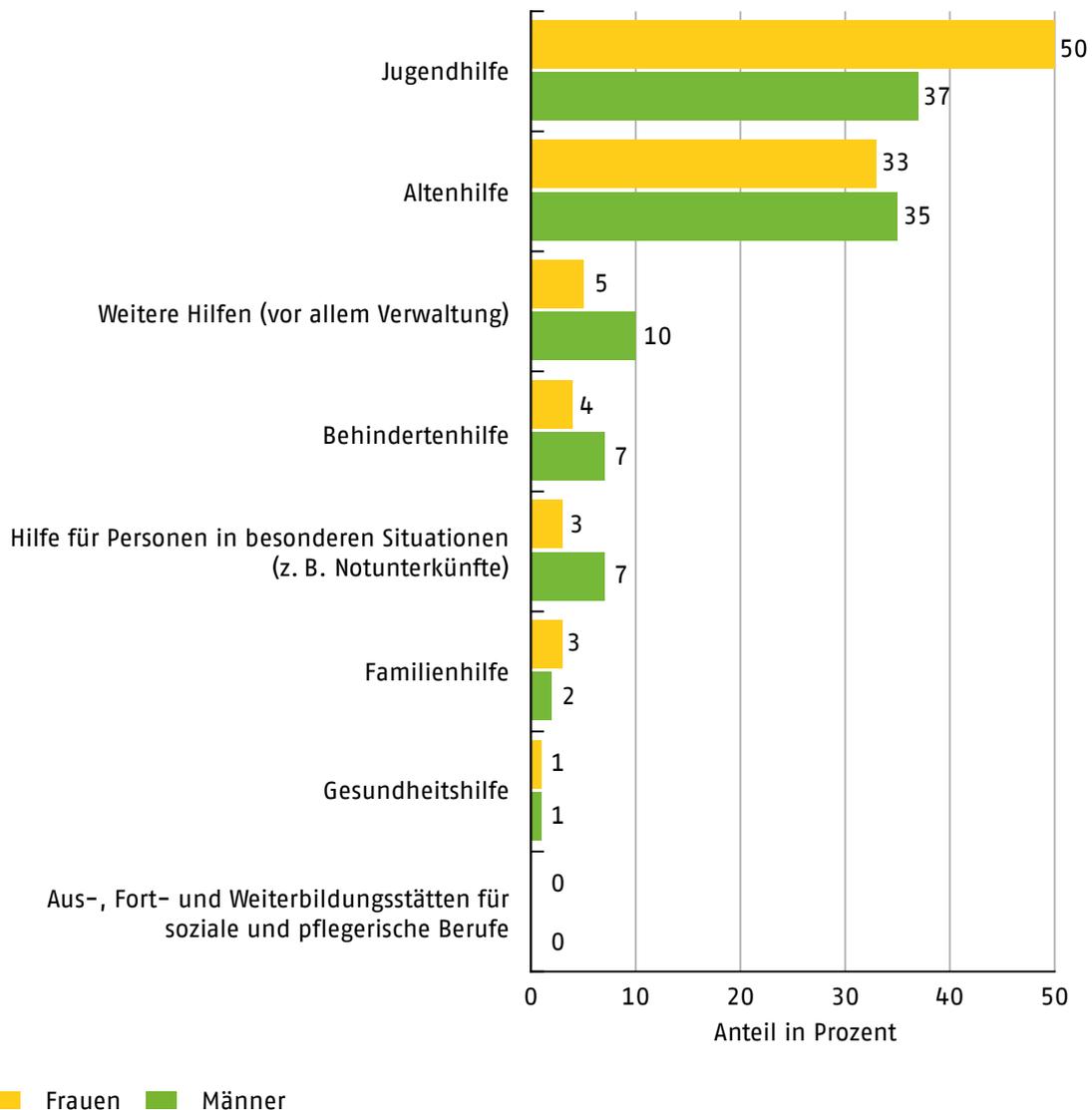
Die Verteilung der Frauen und Männer auf verschiedene **Arbeitsbereiche** (vgl. Abb. 3.07) wurde beim 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt direkt erhoben und musste nicht mehr – wie noch beim 1. Gleichstellungsbericht – über den Umweg der Angaben zu den Gefahrenklassen der Berufsgenossenschaft gewonnen werden. Trotz einiger Ausfälle liegen bei dieser Frage Angaben zu insgesamt 35.525 Arbeitnehmer*innen aus den Kreisverbänden (und den dazugehörigen Tochtergesellschaften) vor.

Bei der Verteilung auf die Arbeitsbereiche weisen die bei der Arbeiterwohlfahrt arbeitenden Frauen und Männer (gemessen am Gesamtanteil aller männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten) große Ähnlichkeiten, aber auch einige Unterschiede auf:

- Der Großteil der Frauen und Männer ist in der *Jugendhilfe* beschäftigt: Frauen sind hier mit 50 Prozent noch häufiger tätig als Männer (37 %).
- In der *Altenhilfe* sind Männer hingegen mit 35 Prozent zu einem etwas höheren Anteil beschäftigt als Frauen (33 %).
- Im Bereich *Weitere Hilfen*, der vor allem Tätigkeiten im Verwaltungsbereich umfasst, ist jeder zehnte männliche Arbeitnehmer (10 %) beschäftigt, aber nur jede zwanzigste weibliche Arbeitnehmerin (5 %).
- Auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern beim Beschäftigtenanteil in der *Behindertenhilfe* fällt deutlich aus: Rund 7 Prozent der Männer sind in diesem Bereich beschäftigt. Damit ist ihr Anteil fast doppelt so hoch wie bei den Frauen (4 %).

- Im Bereich der *Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen* weisen Männer einen mehr als doppelt so hohen Beschäftigtenanteil auf als Frauen (7 % gegenüber 3 %).
- Im Bereich der *Familienhilfe* weisen Frauen jedoch einen etwas höheren Beschäftigtenanteil auf als Männer (3 % gegenüber 2 %).
- Kein geschlechtsbezogener Unterschied ist hingegen im Bereich der *Gesundheitshilfe* festzustellen. Hier arbeiten jeweils 1 Prozent der Frauen und Männer.
- In den *Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten* für soziale und pflegerische Berufe sind auf der Ebene der Kreisverbände (und ihrer Tochtergesellschaften) nur wenige Arbeitnehmer*innen beschäftigt (97 Frauen und 20 Männer).

Abb. 3.07: Verteilung der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Arbeitsbereichen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Lesehinweis: Die Prozentangaben geben jeweils an, welcher Anteil an allen bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigten Frauen (bzw. Männern) im jeweiligen Arbeitsbereich beschäftigt ist. (Die Prozentangaben geben also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten innerhalb eines einzelnen Arbeitsbereiches an.)

Von **Befristung** betroffen sind unter den Arbeitnehmer*innen der Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt Männer deutlich häufiger als Frauen: 30 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 3.08). Der höhere Befristungsanteil unter Männern ist zum einen darauf zurückzuführen, dass sie häufiger als Frauen eine Ausbildung oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) bei der Arbeiterwohlfahrt absolvieren: 8 Prozent der Männer, aber nur 4 Prozent der Frauen sind aus diesen Gründen befristet beschäftigt.

Deutlich häufiger sind Frauen wie Männer aber aus anderen Gründen befristet beschäftigt: Dies trifft auf jeweils etwa ein Sechstel der Frauen (16 %) und mehr als einem Fünftel der Männer (22 %) zu. Zum überwiegenden Teil dürfte dies auf die hohen Zahlen bei der Neueinstellung von Männern – und Frauen – in den letzten Jahren zurückzuführen sein.

Abb. 3.08: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände inkl. Tochtergesellschaften) nach Befristung (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Das Ergebnis deutet darauf hin, dass die Arbeitnehmer*innen auf der Ebene der Kreisverbände (inklusive Tochtergesellschaften) häufiger von Befristung betroffen sind als Arbeitnehmer*innen in Deutschland insgesamt: Unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland lag im Jahr 2018 der Befristungsanteil für Frauen bei 7,4 Prozent und für Männer bei 7,2 Prozent.²³ Damit fallen

die Befristungsanteile der Arbeitnehmer*innen (ohne Auszubildende) unter den Frauen in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt mehr als doppelt so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt.²⁴ Und bei den Männern, die auf der AWO-Kreisverbandsebene beschäftigt sind, ist der Befristungsanteil sogar dreimal größer als bei allen abhängig beschäftigten Männern in Deutschland.

²³ Hobler, Dietmar / Lott, Yvonne / Pfahl, Svenja / Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 15. (Auszubildende werden hierbei nicht mitgezählt.)

²⁴ Zu beachten ist dabei, dass die Befristungsanteile in den einzelnen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich ausfallen. Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019): Befristete Beschäftigung in Deutschland, Tabelle 3a.

3.4 Erwerbsumfang, Arbeitszeit, Einkommen und Leitungsfunktionen

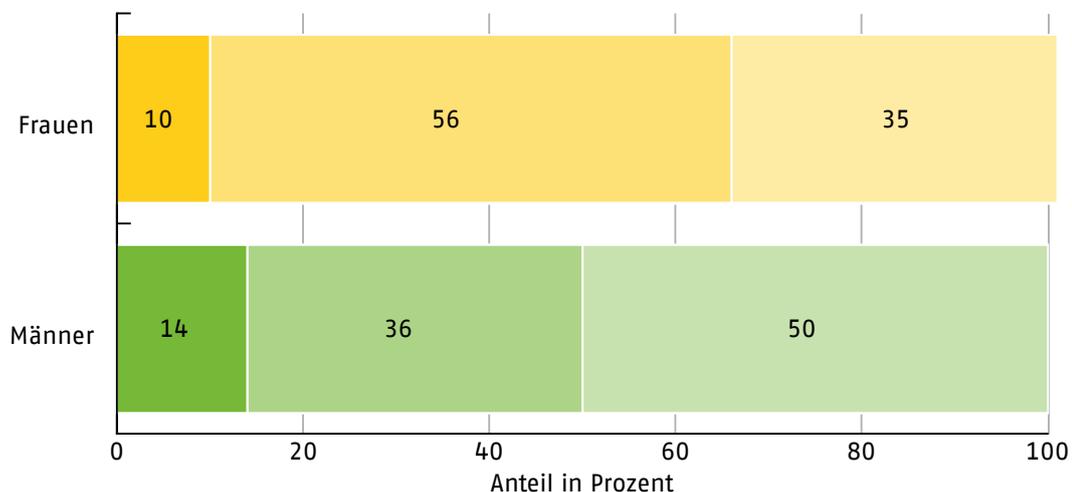
Die Frauen und Männer, die bei den Kreisverbänden (und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) beschäftigt sind, weisen einen äußerst unterschiedlichen **Umfang der Beschäftigung** auf (vgl. Abb. 3.09):

- Eine *Vollzeitstelle* hat jeder zweite Mann (50 %), aber nur jede dritte Frau (35 Prozent).
- Dafür ist der *Teilzeitanteil* unter Frauen sehr viel höher als unter Männern: Mehr als jede

zweite Frau (56 %) und jeder dritte Mann (36 %) ist bei der Arbeiterwohlfahrt in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit tätig.

- Bei der *geringfügigen Beschäftigung* weisen Männer einen deutlich höheren Anteil auf als Frauen: Immerhin jeder siebte männliche Beschäftigte (14 %), aber nur 10 Prozent der weiblichen Beschäftigten bei der Arbeiterwohlfahrt stehen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Abb. 3.09: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Im Vergleich zur Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in Deutschland sind bei der Arbeiterwohlfahrt auf Ebene der Kreisverbände weniger Frauen in geringfügiger Beschäftigung tätig (10 % gegenüber 15 %).²⁵ Gleichzeitig sind die Frauen, die in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt arbeiten, zu einem höheren Anteil teilzeitbeschäftigt (56 %) als abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland insgesamt (2018: 46 %).²⁶

Für die Männer fallen die Unterschiede im Vergleich zur Gesamtheit der abhängig beschäftigten Männer in Deutschland noch weitaus größer aus: Die männlichen Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt arbeiten viel häufiger in Teilzeit als abhängig beschäftigte Männer in Deutschland insgesamt (36 % gegenüber 11 %),²⁷ und sie sind auch häufiger in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt (14 % gegenüber 9 %).²⁸

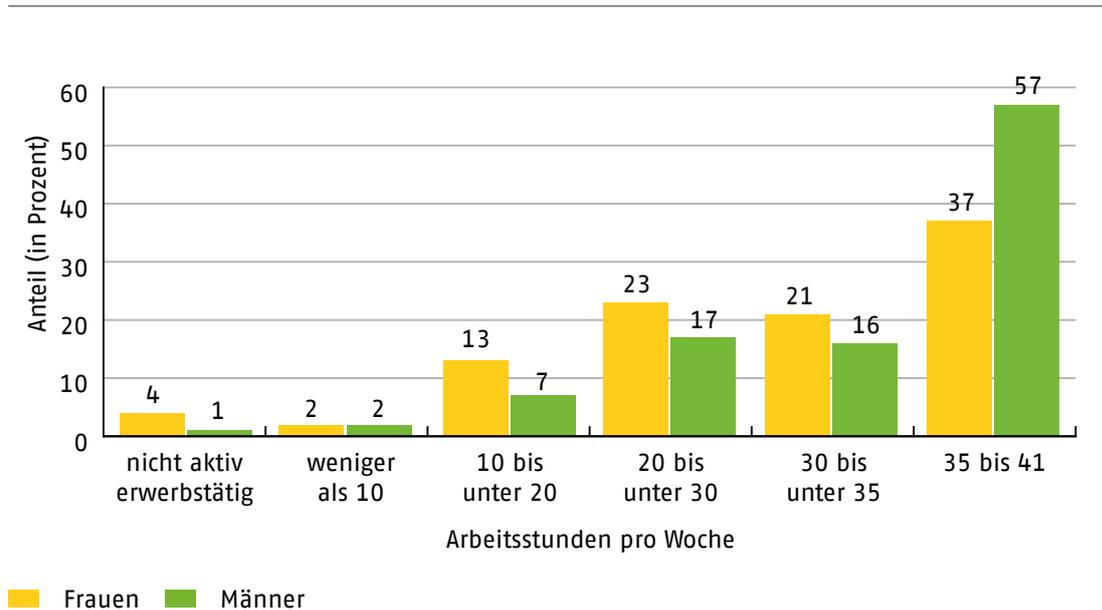
²⁵ Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2020): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2019, Tabelle S. 12.

²⁶ Vgl. Hobler, Dietmar / Lott, Yvonne / Pfahl, Svenja / Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 27.

²⁷ Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019, Tabelle S. 6. Zu beachten ist dabei, dass in der zugrunde liegenden Zeitreihe die Grenze zur Teilzeit bereits bei 32 Wochenstunden gezogen wurde.

²⁸ Wenngleich wiederum nicht ausgeschlossen werden kann, dass zumindest manche ihre Tätigkeit bei der Arbeiterwohlfahrt nur als Nebentätigkeit ausüben.

Abb. 3.10: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach vertraglich vereinbarter Arbeitszeit (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Für die **sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen** zeigen sich auch deutliche geschlechtsbezogene Unterschiede beim Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit: Männer weisen – entsprechend ihrem höheren Anteil an Vollzeitbeschäftigten – einen deutlich höheren Anteil an Beschäftigten in der Arbeitszeitgruppe von 35 bis 41 Stunden auf, während Frauen bei allen hier verglichenen Teilzeitgruppen jeweils höhere Anteile aufweisen als Männer (vgl. Abb. 3.10):

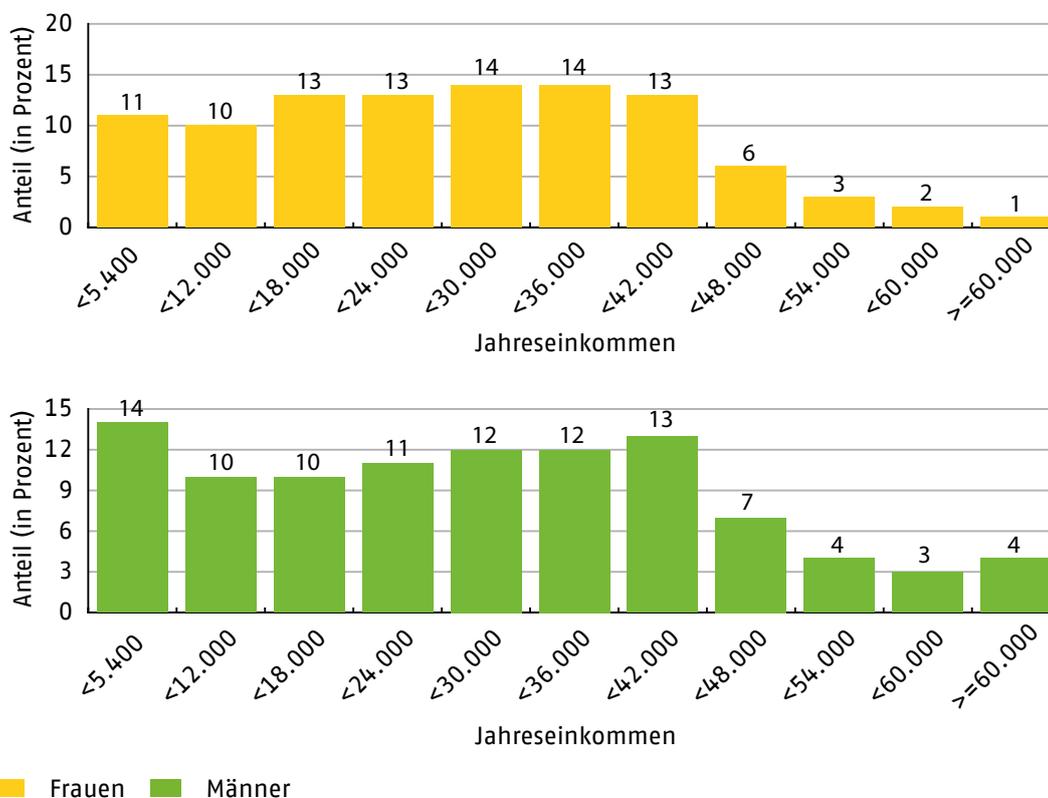
- Mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (57 %) arbeiten **Vollzeit** mit 35–41 Stunden pro Woche. Vertragliche Arbeitszeiten in diesem Umfang weisen hingegen weniger als vier von zehn Frauen (37 %) auf.
- Im Bereich der **vollzeitnahen Teilzeit** – mit 30 bis unter 35 Wochenstunden – sind immerhin noch jede fünfte Frau (21 %) und jeder sechste Mann (16 %) beschäftigt.
- Im Umfang einer **„normalen“ Teilzeit** mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 20 bis unter 30 Stunden arbeiten jeder sechste Mann (17 %) und fast jede vierte Frau (23 %) bei den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt.
- Im Bereich der **„kurzen“ Teilzeit** mit einem Stundenvolumen von 10 bis unter 20 Wochenstunden arbeitet fast jede siebte

Frau (13 %). Damit weisen Frauen bei der ‚kurzen‘ Teilzeit einen fast doppelt so hohen Anteil auf wie Männer (7 %).

- Der Anteil der **nicht aktiv Erwerbstätigen** fällt unter den Frauen sehr viel höher aus als unter den Männern: 4 Prozent der Frauen, jedoch nur 1 Prozent der Männer arbeiteten zum Stichtag der Erhebung vorübergehend (oder längerfristig) nicht, weil sie in Elternzeit waren, krankheitsbedingt längere Zeit ausfielen oder aus sonstigen Gründen.

Die Verteilung der Frauen und Männer nach **Einkommensgruppen** spiegelt die ungleiche Verteilung beider Geschlechter nach Erwerbsumfang wider (vgl. Abb. 3.11). 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 Frauen ein hohes Einkommen: Ein Jahreseinkommen von weniger als 5.400 Euro erzielten im Jahr 2019 jeder siebte Mann (14 %) und jede neunte Frau (11 %) bei den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt. Und ein überdurchschnittliches Einkommen von mehr als 48.000 Euro erhielt fast jeder neunte Mann (11 %), aber nur etwa jede siebzehnte Frau (6 %).

Abb. 3.11: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Einkommen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

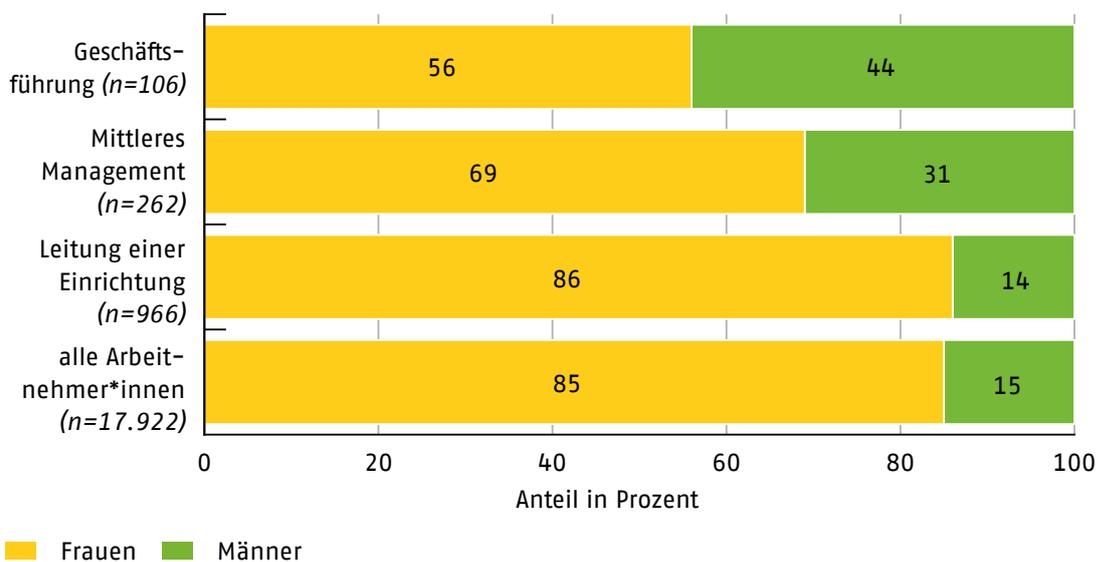
Die unterschiedlichen Verteilungen bei der Geschlechtergruppen auf die Einkommensklassen zeigt sich in der Abbildung auch in der unterschiedlichen Lage der Peaks: Für die Frauen findet man die höchsten Anteile (mit 14 %) bei den beiden mittleren Einkommensklassen zwischen 24.000 und unter 36.000 Euro. In den Einkommensklassen ab 42.000 Euro fallen die prozentualen Anteile eher gering aus.

Die Verteilung bei den Männern weist mehrere Peaks auf: sowohl am unteren Ende der Einkommensskala – bei den Einkommen unter 5.400 Euro (14 %) – als auch bei mittleren Einkommen von 36.000 bis unter 42.000 Euro

(13 %) und schließlich bei den höheren Jahreseinkommen ab 60.000 Euro (4 %).

Die zweite wichtige Ursache für die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Einkommensgruppen ist neben dem höheren Vollzeitanteil unter Männern auch der höhere Anteil der Männer in **Führungspositionen**. Dem Anteil der Frauen und Männer an den Führungspositionen kommt für die Beantwortung der Frage nach der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Arbeiterwohlfahrt eine besondere Bedeutung zu (vgl. Abb. 3.12).

Abb. 3.12: Frauen- und Männeranteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Um die Vergleichbarkeit zu wahren, fokussiert die Analyse dabei die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen.²⁹ Als Vergleichsmaßstab diente hierbei der Frauen- und Männeranteil an allen Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in den Kreisverbänden:

- In den Kreisverbänden stellen Frauen 85 Prozent und Männer 15 Prozent der **gesamten Belegschaft**.³⁰
- Bei den **Leitungen einer Einrichtung**³¹ liegt der Frauenanteil bei 86 Prozent und damit sogar etwas höher als in der Belegschaft insgesamt, sodass Frauen in diesen Führungspositionen leicht überrepräsentiert sind.
- Anders ist es jedoch auf der Ebene des **Mittleren Managements**: Hier sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert, denn ihr Anteil liegt bei nur 69 Prozent.³²
- Am stärksten ausgeprägt ist die Unterrepräsentanz der Frauen auf der höchsten Füh-

rungeebene, bei den **Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorstand*innen**. Unter ihnen stellen Frauen mit 56 Prozent nur noch etwas mehr als die Hälfte. Da Männer mit 44 Prozent ebenfalls fast die Hälfte der Geschäftsführer*innen stellen, sind sie hier stark überrepräsentiert. (Zur Erinnerung: Der Männeranteil an allen Arbeitnehmer*innen beträgt nur 15 Prozent.)

Dieser Befund könnte ein Hinweis darauf sein, dass das Problem der „gläsernen Decke“ für Frauen auch in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt besteht.

Vergleicht man die Besetzung der Leitungsfunktionen auf der Basis aller bei den Kreisverbänden und Tochtergesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt, zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede (vgl. Tab. 3.3 im Anhang):

29 Für die Tochtergesellschaften liegen kaum Informationen über die Organisationsstrukturen vor. Es ist anzunehmen, dass sich die Tochtergesellschaften nicht nur bei der Anzahl der Beschäftigten, sondern auch in Hinblick auf die Organisationsstruktur bisweilen deutlich von den Kreisverbänden unterscheiden.

30 Hier gibt es eine leichte Abweichung gegenüber dem Frauenanteil der gesamten Belegschaft der Kreisverbände (ohne Tochtergesellschaften), weil hierbei nur die Verbände berücksichtigt werden können, die Angaben zu den Leitungsfunktionen gemacht haben.

31 Die geleiteten Einrichtungen können hinsichtlich der Größe, d.h. bei der Anzahl der Beschäftigten, stark differieren.

32 Bei der Interpretation dieser Kategorie ist allerdings Vorsicht geboten, denn teilweise variieren die Anteile im mittleren Management sehr stark. Es ist zu befürchten, dass diese Kategorie sehr unterschiedlich interpretiert wurde. In diese Richtung weisen auch einige der Kommentare zu dieser Frage im Fragebogen.

- Bei den *Leitungen einer Einrichtung* liegt der Frauenanteil bei 86 Prozent und damit etwas höher als in der gesamten Belegschaft (84 %). Damit sind Frauen leicht überrepräsentiert.
- Auf der Ebene des *Mittleren Managements* sind Frauen etwas unterrepräsentiert, denn hier liegt der Frauenanteil bei nur 74 Prozent.
- Unter den *Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen* stellen Frauen schließlich nur noch die Hälfte (50 %) und sind damit deutlich unterrepräsentiert.

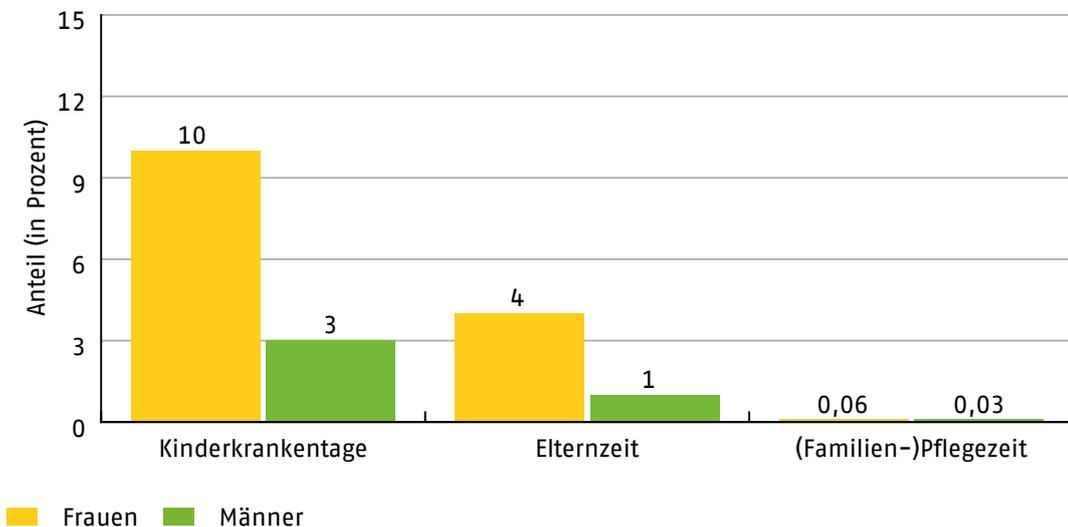
Wenn die Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften in die Analyse mit einbezogen werden, zeigt sich im Vergleich zur Analyse der Kreisverbände ohne Tochtergesellschaften außerdem: Die Unterrepräsentanz von Frauen im *Mittleren Management* fällt weniger deutlich aus. Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den *Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen* ist hingegen deutlicher.

3.5 Freistellungsmaßnahmen

Die **Nutzung von Freistellungsmaßnahmen** wurde auf Basis aggregierter Daten der Arbeitnehmer*innen für das Jahr 2019 erfasst. Für die einzelnen Freistellungsmaßnahmen wird dabei angegeben, welcher Anteil der beschäftigten Frauen und Männer die jeweilige

Freistellungsmaßnahme für mindestens einen Tag im Kalenderjahr 2019 genutzt hat. Zu beachten ist dabei, dass der Umfang bzw. die Häufigkeit der Inanspruchnahme der einzelnen Freistellungsmaßnahmen nicht erfasst wird.³³

Abb. 3.13: Anteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) mit genutzten Freistellungsmaßnahmen (2019), in Prozent



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Bei der Nutzung von Freistellungsmaßnahmen bestehen immer noch große Unterschiede zwischen den Frauen und Männern, die in

den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt oder den dort angesiedelten Tochtergesellschaften arbeiten (vgl. Abb. 3.13):

³³ Im Fragebogen wurde darauf hingewiesen, dass die Anzahl der Beschäftigten und nicht die Anzahl der genutzten Tage anzugeben ist. Also gilt: Unabhängig davon, an wie vielen Tagen ein*e Arbeitnehmer*in eine bestimmte Freistellungsmaßnahme genutzt hat, wird jede*r Beschäftigte*r nur einmal gezählt. (Beispielsweise ist es durchaus möglich, dass Frauen nicht nur zu einem größeren Anteil überhaupt Kinderkrankentage genutzt haben, sondern dass sie im Durchschnitt auch mehr Kinderkrankentage nutzten als Männer.)

- Freistellungen für *Kinderkrankentage* haben im Jahr 2019 rund 10 Prozent der Frauen, aber nur 3 Prozent der Männer genutzt.
- Auch *Elternzeit* nutzen Frauen viermal häufiger als Männer (mit 4 % gegenüber 1 %).
- Extrem selten haben Arbeitnehmer*innen außerdem Freistellungen für *(Familien)Pflegerzeiten* in Anspruch genommen. Dies betrifft nur 0,06 Prozent der Frauen und 0,03 Prozent der Männer. (Insgesamt waren es 21 Beschäftigte, darunter 19 Frauen.)
- Die im Fragebogen ebenfalls erhobenen Freistellungen für *ehrenamtliche Tätigkeiten* wurden hier nicht ausgewertet, weil diese Freistellungsmaßnahmen nur in wenigen Verbänden zentral erfasst werden.

Wenn man diese Nutzung von Freistellungsmaßnahmen nur auf Basis der direkt bei den Kreisverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen berechnet (vgl. Tab. 3.4 im Anhang), kommt man zu ähnlichen Nutzungsanteilen. Lediglich bei der Elternzeit fällt der geschlechterbezogene Unterschied etwas kleiner aus (mit 4 % der Frauen und 2 % der Männer). Männliche Beschäftigte, die direkt in den Kreisverbänden angestellt sind, nehmen also etwas häufiger Elternzeit in Anspruch.

3.6 Gleichstellungsinstrumente

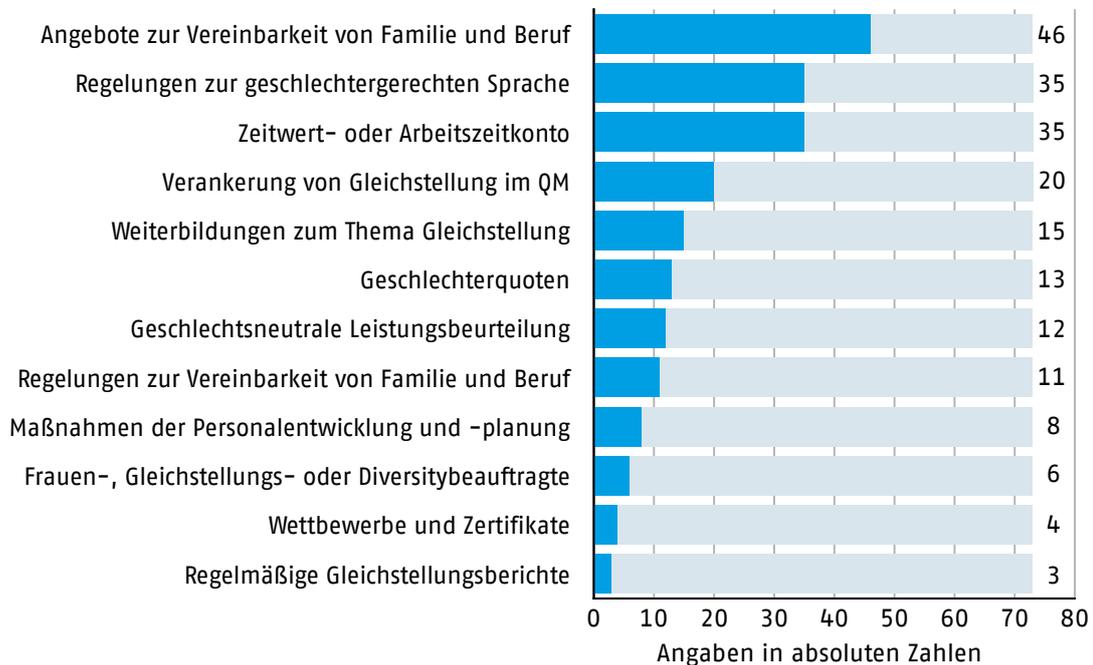
Für die Analyse der zur Anwendung kommenden **Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter** lagen für **73 Kreisverbände** gültige Angaben vor. Wie der nachfolgende Vergleich zeigt, werden die Gleichstellungsinstrumente in sehr unterschiedlichem Maße genutzt (vgl. Abb. 3.14):

- Die große Mehrheit der Kreisverbände bietet demnach betriebliche *Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* an (46 von 73 Kreisverbänden bzw. 63 %).
- Knapp die Hälfte der Kreisverbände setzen verbindliche *Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache* ein (35 Kreisverbände bzw. 48 %).
- *Zeitwert bzw. Arbeitszeitkonten* zur individuellen Verfügung der Beschäftigten bestehen ebenso in knapp der Hälfte der Verbände (35 Kreisverbände bzw. 48 %).
- Bei immerhin mehr als einem Viertel der Kreisverbände ist die *Gleichstellung im Qualitätsmanagement* verankert (20 Kreisverbände bzw. 27 %).
- *Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung* wie z. B. Gender-Trainings kommen in jedem fünften Verband zum Einsatz (15 Kreisverbände bzw. 21 %).
- Geschlechterquoten (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen) kommen noch in fast jedem fünften Kreisverband zum Einsatz (13 Kreisverbände bzw. 18 %).

Deutlich geringere Verbreitung haben hingegen alle anderen im Fragebogen erfassten Gleichstellungsinstrumente: Zwischen 8 und 12 Verbände (bzw. 11 bis 16 %) wenden folgende Gleichstellungsinstrumente an: *Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung* (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA) verbindliche *Regelungen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf* sowie *Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung* (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren).

Noch seltener werden von den Kreisverbänden die Gleichstellungsinstrumente *Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte, regelmäßige Gleichstellungsberichte*, sowie *Zertifikate und Wettbewerbe* (z. B. Audit „Beruf und Familie“, „Charta der Vielfalt“) genutzt (von jeweils 3 bis 6 Verbänden bzw. 4 bis 8 %).

Abb. 3.14: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019, ohne Tochtergesellschaften), absolute Angaben



Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Weiterführende Analysen zeigen, dass die Anzahl der von Kreisverbänden angewendeten Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter mit der Beschäftigtenzahl in den Verbänden tendenziell ansteigt. Auch bei den Kreisverbänden sind es tendenziell die kleineren Verbände, die bei der Anwendung von Gleichstellungs-

instrumenten noch Nachholbedarf haben. In den Befunden zu den Kreisverbänden zeigt sich, dass das Thema Gleichstellung erst an Bedeutung gewinnt, wenn eine bestimmte Belegschaftsgröße³⁴ erreicht ist und wenn ein Bedarf für Gleichstellung erkannt wird.

3.7 Zwischenfazit

Insgesamt weist die Arbeitnehmer*innenschaft der Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt sowie ihrer Tochtergesellschaften einen hohen **Frauenanteil** von 84 Prozent auf. Damit stellen Männer nur gut ein Sechstel der Beschäftigten.

In der Verteilung nach **Staatsangehörigkeit** und **Schwerbehinderungsgrad** sind bei den Arbeitnehmer*innen keine oder nur geringe geschlechtsbezogene Unterschiede festzustellen.

Im Hinblick auf das **Alter** der Arbeitnehmer*innen zeigt sich, dass sich bei Frauen im Vergleich zu Männern etwas höhere

Anteile in der Altersgruppe der 45- bis 67-Jährigen finden. Männer hingegen haben in den jüngeren Altersgruppen (15 bis 34 Jahre) höhere Anteile als Frauen.

Bei der **Beschäftigungsdauer** zeigen sich größere Unterschiede zwischen den Frauen und Männern der Belegschaft: Männer sind deutlich häufiger als Frauen erst seit weniger als 5 Jahren bei den Kreisverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) beschäftigt, während Frauen deutlich häufiger als Männer bereits seit 5 oder mehr Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt auf dieser Verbandsebene tätig

³⁴ Bei kleineren Verbänden steht zunächst einmal die Bewältigung anderer Aufgaben im Vordergrund, die den Arbeitsalltag bestimmen. Darauf wurde vereinzelt in Fragebögen hingewiesen.

sind. Positiv gewendet, ist dieser Befund ein Beleg dafür, dass der Männeranteil an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt in den letzten Jahren leicht zugenommen hat.

Männer weisen auch einen höheren **Befristungsanteil** auf, was zumindest teilweise auch damit erklärt werden kann, dass sie häufiger als Frauen erst in den beiden Jahren vor der Erhebung (2019) zur Arbeiterwohlfahrt gekommen sind.

Auch bei der Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach **Beschäftigungsbereichen** fallen die geschlechtsbezogenen Unterschiede teilweise sehr deutlich aus: Der Großteil der Arbeitnehmer*innen der Kreisverbände ist in der *Jugendhilfe* tätig. In diesem Bereich arbeitet die Hälfte der Frauen, aber nur etwas mehr als ein Drittel der Männer. Im Bereich *Altenhilfe* sind jeweils ein Drittel der Frauen und Männer beschäftigt. In den anderen Bereichen fallen die Beschäftigtenanteile für beide Geschlechter deutlich niedriger aus, wobei im Verhältnis zur jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahl Männer in den *Weiteren Hilfen* (umfasst vor allem Tätigkeiten im Verwaltungsbereich), in der *Behindertenhilfe* sowie im Bereich *Hilfe für Personen in besonderen Situationen* (z. B. Notunterkünfte) jeweils höhere Beschäftigtenanteile aufweisen als Frauen.

Beim **Erwerbsumfang** sind ebenfalls sehr große geschlechtsbezogene Unterschiede festzustellen. Im Vergleich zur Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in Deutschland zeigen sich hier für die Frauen und Männer, die in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt (inklusive der dort angesiedelten Tochtergesellschaften) beschäftigt sind, zudem einige Besonderheiten. Die Hälfte der Männer ist vollzeitbeschäftigt. Im Vergleich zu allen männlichen abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik weisen sie einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung und auch einen höheren Anteil an geringfügiger Beschäftigung auf.³⁵ Von den Frauen, die in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt tätig sind, ist mehr als die Hälfte teilzeitbeschäftigt (56 %). Im Vergleich zum Teilzeitanteil bei allen abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland ist dies eine relativ hohe Teilzeitquote. Allerdings gehen Frauen in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt anteilig seltener einer

geringfügigen Beschäftigung nach als in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt.

Der höhere Anteil an Männern in Vollzeit und in geringfügiger Beschäftigung – und an Frauen in Teilzeit – spiegelt sich auch in den Verteilungen nach den **Wochenarbeitszeiten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** wider: Männer haben häufiger lange Arbeitszeiten, während der Großteil der Frauen (44 %) zwischen 20 und 35 Stunden arbeitet.

Entsprechend der unterschiedlichen Verteilung von Erwerbsumfang und Arbeitszeiten erzielen Männer etwas häufiger niedrigere, aber auch sehr viel häufiger höhere **Einkommen** als Frauen. Der unter Männern höhere Anteil an hohen Einkommen ist teilweise aber auch auf den hohen Männeranteil in den Führungspositionen der Arbeiterwohlfahrt zurückzuführen.

Der Besetzung der **Leitungsfunktionen** kommt bei der Frage nach der Gleichstellung von Frauen und Männern eine besondere Bedeutung zu: Auch auf der Ebene der Kreisverbände (ohne Tochtergesellschaften) zeigt sich, dass Frauen vor allem auf der höchsten Führungsebene der *Geschäftsführung und des hauptamtlichem Vorstands* stark unterrepräsentiert sind, wenn als Maßstab der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft herangezogen wird. Im *mittleren Management* fällt die Unterrepräsentanz von Frauen etwas geringer aus. Bei den *Leitungen einer Einrichtung* sind Frauen sogar leicht überrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtheit aller Arbeitnehmer*innen in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt.

Wenn die Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften in die Analyse miteinbezogen werden, zeigt sich im Vergleich zur Analyse der Kreisverbände ohne Tochtergesellschaften außerdem: Die Unterrepräsentanz von Frauen im *Mittleren Management* fällt etwas kleiner aus. Dafür ist die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen größer.

Von den **Freistellungsmaßnahmen** nutzen die Arbeitnehmer*innen in den Kreisverbänden vor allem die Kinderkrankentage in größerem Umfang. Frauen nutzen diese zu einem deutlich höheren Anteil als Männer.

³⁵ Allerdings ist unklar, wie viele der geringfügig beschäftigten Männer in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt nur eine Nebentätigkeit ausüben.

Elternzeit wird ebenfalls deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen. Bei der Elternzeit fällt der Nutzungsanteil bei den männlichen Beschäftigten, die direkt bei den Kreisverbänden beschäftigt sind, etwas höher aus als bei den Beschäftigten der Tochtergesellschaften. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Betriebskultur in den Kreisverbänden die Nutzung von Freistellungsmaßnahmen eher begünstigt als dies in den Tochtergesellschaften der Fall ist.

Von den möglichen **Gleichstellungsinstrumenten** werden auch auf der Ebene der Kreisverbände bisher nur wenige eingesetzt. Hier bestehen noch viele Möglichkeiten für den Einsatz von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

4 Vergleich der Verbandsebenen

Bei der Verteilung nach den **soziodemografischen Merkmalen** Geschlecht, Behinderungsgrad, Staatsangehörigkeit sowie Alter der Arbeitnehmer*innen sind nur geringe geschlechterbezogene Unterschiede beim Vergleich der Auswertung der Landes- und Bezirksverbände (jeweils mit und ohne Tochtergesellschaften) mit der Auswertung der Kreisverbände (mit Tochtergesellschaften) festzustellen. Nur für die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen ist ein höherer Anteil an jungen Männern (15 bis 24 Jahre) festzustellen. Insgesamt sind die Arbeitnehmer*innen, die in den Landes- und Bezirksverbänden (ohne Tochtergesellschaften) angestellt sind, etwas jünger.

Hinsichtlich der **Beschäftigungsdauer** bei der Arbeiterwohlfahrt ist festzustellen, dass der Anteil an Beschäftigten, die schon 20 Jahre oder länger bei der Arbeiterwohlfahrt tätig sind, unter den Arbeitnehmer*innen in den Landes- und Bezirksverbänden höher ausfällt (dies gilt insbesondere, wenn die Arbeitnehmer*innen der Tochtergesellschaften der Landes- und Bezirksverbände nicht einbezogen werden). Im Hinblick auf die Geschlechterunterschiede trifft dies vor allem auf die Frauen zu. Für beide Verbandsebenen gilt, dass Frauen deutlich häufiger als Männer bereits seit 20 Jahren oder länger bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt sind.

Demgegenüber gibt es unter den Arbeitnehmer*innen der Kreisverbände einen höheren Anteil an Beschäftigten, die seit maximal 5 Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass in den Kreisverbänden in den letzten Jahren mehr Beschäftigte neu eingestellt wurden. Dies trifft vor allem auf Männer zu. Für beide Gliederungsebenen gilt, dass Männer deutlich häufiger als Frauen erst seit weniger als 5 Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt sind.

Bei der Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen **Arbeitsbereiche** in der Arbeiterwohlfahrt zeigt sich, dass die meisten Arbeitnehmer*innen in den Landes- und Bezirksverbänden (mit und ohne Tochtergesellschaften) in der *Altenhilfe* arbeiten, während die meisten Arbeitnehmer*innen der Kreisverbände (inkl. Tochtergesellschaften) in der *Jugendhilfe* tätig sind. Ansonsten gilt für beide Verbandsebenen, dass Männer gemessen an der Gesamtheit aller männlichen Beschäftigten im Vergleich zu Frauen zu größeren Anteilen in folgenden Bereichen tätig sind: *Weitere Hilfen* (zumeist Verwaltung), *Behindertenhilfe* und *Hilfe für Personen in besonderen Situationen* (z. B. Notunterkünfte). Demgegenüber sind Frauen im Verhältnis zur Gesamtheit aller weiblichen Beschäftigten zu höheren Anteilen als Männer in der *Jugendhilfe* beschäftigt, und zwar auf beiden Gliederungsebenen. Demgegenüber bestehen für den Bereich *Altenhilfe* auf beiden Gliederungsebenen nur sehr geringe geschlechterbezogene Unterschiede.

Im Hinblick auf den **Umfang des Beschäftigungsverhältnisses** lässt sich feststellen, dass in den Kreisverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) deutlich mehr Arbeitnehmer*innen einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen als in den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften). Dies gilt sowohl für Frauen (10 % gegenüber 7 %) als auch für Männer (14 % gegenüber 10 %).³⁶ Zudem arbeiten in den Kreisverbänden deutlich mehr Männer in Teilzeit (36 %) als in den Landes- und Bezirksverbänden (29 %). Bei den Frauen gibt es hierbei keine nennenswerten Unterschiede, denn der Anteil der Frauen in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit liegt mit 55 Prozent (Landes- und Bezirksverbände) bzw. 54 Prozent (Kreisverbände) fast gleichauf. Auf beiden Verbandsebenen weisen Männer damit jeweils etwas höhere Anteile an geringfügiger Beschäftigung auf als Frauen. Demgegenüber arbeiten Frauen auf beiden Gliederungsebenen häufiger in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit als Männer.

36 Der Abstand fällt sogar noch größer aus, wenn nur die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen herangezogen werden. Der Anteil an geringfügig Beschäftigten beträgt dort 6 Prozent bei Frauen und 8 Prozent bei Männern.

Beim **Einkommen** ist die Verteilung bei den Landes- und Bezirksverbänden und den Kreisverbänden hingegen sehr ähnlich. 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 ein höheres Einkommen.

Im Vergleich der Frauen- und Männeranteile in den **Leitungsfunktionen** zeigt sich, dass Frauen vor allem auf der höchsten Führungsebene der *Geschäftsführung und der hauptamtlichen Vorstände* auf **beiden** Verbandsebenen (ohne Tochtergesellschaften) stark unterrepräsentiert sind. Als Maßstab wurde hierbei der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft zugrunde gelegt. Die Unterrepräsentanz von Frauen auf der höchsten Führungsebene ist in den Landes- und Bezirksverbänden (mit nur 23 % Frauenanteil) allerdings deutlich stärker ausgeprägt als in den Kreisverbänden (mit 56 % Frauenanteil). Auch beim *mittleren Management* ist die Unterrepräsentanz in den Landes- und Bezirksverbänden (mit einem Frauenanteil von 58 %) noch größer als auf der Ebene der Kreisverbände (69 % Frauenanteil). Bei den *Leitungen einer Einrichtung* sind Frauen in den Landes- und Bezirksverbänden (mit einem Frauenanteil von 83 %) nur leicht unterrepräsentiert, während sie in den Kreisverbänden (mit einem Frauenanteil von 86 %) leicht überrepräsentiert sind.

Von den **Freistellungsmaßnahmen** nutzen Arbeitnehmer*innen sowohl bei den Landes- und Bezirksverbänden als auch bei den Kreisverbänden Kinderkrankentage am häufigsten, gefolgt von Elternzeit. (Familien-) Pflegezeit nehmen Arbeitnehmer*innen auf beiden Verbandsebenen extrem selten in Anspruch. Am häufigsten werden die Freistellungsmaßnahmen von den Arbeitnehmer*innen genutzt, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind. Auch wenn man die Arbeitnehmer*innen aus den Tochtergesellschaften einbezieht, werden die Freistellungsmaßnahmen in den Landes- und Bezirksverbänden immer noch häufiger in

Anspruch genommen als in den Kreisverbänden. Zudem sind die geschlechterbezogenen Unterschiede auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände geringer als auf der Ebene der Kreisverbände. Die Freistellungsmaßnahmen wurden jedoch auf beiden Verbandsebenen deutlich häufiger von Frauen als von Männern genutzt. Der Männeranteil bei der Nutzung von Freistellungsmaßnahmen ist am höchsten bei den direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden Beschäftigten und auch unter Einbezug der Tochtergesellschaften noch höher als bei den Kreisverbänden. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Betriebskultur in den Landes- und Bezirksverbänden in Bezug auf Geschlechterrollen etwas progressiver ist.

Von den in der Befragung erfassten **Gleichstellungsinstrumenten** werden auf beiden Verbandsebenen bisher nur wenige eingesetzt. Hier bestehen noch viele Möglichkeiten für den Einsatz zusätzlicher Maßnahmen. Positiv hervorzuheben ist, dass *betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* von den Landes- und Bezirksverbänden ebenso wie den Kreisverbänden häufig angewendet werden. In annähernd der Hälfte aller befragten Verbände stehen Arbeitnehmer*innen zudem *Zeitwert- oder Arbeitszeitkonten* zur Verfügung und werden *Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache* eingesetzt. Für andere Gleichstellungsinstrumente sind hingegen deutliche Unterschiede beim Einsatz auf den verschiedenen Verbandsebenen festzustellen: In den Landes- und Bezirksverbänden gibt es häufiger *Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte*, während sie in den Kreisverbänden bisher eher selten zum Einsatz kommen. *Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* werden von 41 Prozent der Landes- und Bezirksverbände angewendet, während sie in den Kreisverbänden nur selten zu finden sind. Andererseits ist *Gleichstellung im Qualitätsmanagement* in mehr als einem Viertel (27 %) der Kreisverbände verankert. Dieses Gleichstellungsinstrument wird damit in den Kreisverbänden sogar häufiger eingesetzt als in den Landes- und Bezirksverbänden (23 %).

5 Vergleich der Auswertungen vom 1. und 2. Gleichstellungsbericht

Die Gesamtergebnisse des 1. Gleichstellungsberichts (Erhebung der Daten im Jahr 2015) sind mit den Ergebnissen des 2. Gleichstellungsberichts (Erhebung der Daten im Jahr 2019) nur eingeschränkt vergleichbar. Der Hauptgrund dafür ist, dass – trotz des Versuchs, eine Vollerhebung durchzuführen – nicht alle Verbände an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Zwar hat der Großteil der Landes- und Bezirksverbände an beiden Erhebungen teilgenommen, einige Verbände haben sich aber entweder nur an der ersten oder nur an der zweiten Erhebung beteiligt (vgl. Abb. 5.1). Aus methodischer Sicht

handelt es sich bei beiden Erhebungen also um Stichproben mit teilweise differierender Zusammensetzung. Da sich die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichproben auf die Ergebnisse auswirken kann, sind beide Erhebungen nur bedingt miteinander vergleichbar.

Um Aussagen über Veränderungen im Zeitvergleich zu treffen, sollte der Fokus des Vergleichs daher auf den Landes- und Bezirksverbänden liegen, für die Ergebnisse aus beiden Erhebungen vorliegen (rot umrandete Teilstichproben in Abb. 1).

Abb. 5.1: Grundproblematik – Vergleich des 1. und 2. Gleichstellungsberichts nach teilnehmenden Landes- und Bezirksverbänden

2. Gleichstellungsbericht – Daten 2019 25 Landes- und Bezirksverbände		1. Gleichstellungsbericht – Daten 2015 23 Landes- und Bezirksverbände	
Verbände, die nur 2019 teilgenommen haben	Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben:		Verbände, die nur 2015 teilgenommen haben
	Daten von 2019	Daten von 2015	
6 Landes- und Bezirksverbände	19 Landes- und Bezirksverbände	19 Landes- und Bezirksverbände	4 Landes- und Bezirksverbände

Nur, wenn sich die Gesamtveränderung auch für diejenigen Landes- und Bezirksverbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, widerspiegelt, kann davon ausgegangen werden, dass es eine *Veränderung* in den Strukturen dieser Verbände im Vergleich zum Jahr 2015 gab. Ist dies nicht der Fall, dann ist ein Unterschied zwischen beiden Erhebungen lediglich in den *unterschiedlichen Stichproben* begründet.

Der Fokus liegt im Folgenden somit auf denjenigen Verbänden, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Je nach Fragestellung werden im folgenden Kapitel nur

die Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (ohne Tochtergesellschaften) oder alle Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (inklusive deren Tochtergesellschaften) verglichen. Bei Letzterem wird der Vergleich dadurch erschwert, dass sich die Zahl der teilnehmenden Tochtergesellschaften in beiden Stichproben erheblich unterscheidet: Manche Tochtergesellschaften haben nur an einer der beiden Erhebungen teilgenommen. Die Zahl der teilnehmenden Tochtergesellschaften unterscheidet sich zudem auch bei den Verbänden, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben (vgl. Abb. 5.2).

Abb. 5.2: Vergleich des 1. und 2. Gleichstellungsberichts nach teilnehmenden Landes- und Bezirksverbänden, Tochtergesellschaften und Arbeitnehmer*innen

2. Gleichstellungsbericht – Daten 2019 25 Landes- und Bezirksverbände 70 Tochtergesellschaften 53.825 Arbeitnehmer*innen		1. Gleichstellungsbericht – Daten 2015 23 Landes- und Bezirksverbände 48 Tochtergesellschaften 40.429 Arbeitnehmer*innen	
Teilstichproben der Verbände:			
nur 2019 teilgenommen 6 Landes- und Bezirksverbände 33 Tochter- gesellschaften insgesamt 16.914 Arbeitnehmer*innen	an beiden Erhebungen teilgenommen:		nur 2015 teilgenommen 4 Landes- und Bezirksverbände 7 Tochter- gesellschaften insgesamt 9.487 Arbeitnehmer*innen
	Daten von 2019 19 Landes- und Bezirksverbände 37 Tochtergesell- schaften insgesamt 36.911 Arbeitnehmer*innen	Daten von 2015 19 Landes- und Bezirksverbände 41 Tochtergesell- schaften insgesamt 30.492 Arbeitnehmer*innen	

Da im Fragebogen des 2. Gleichstellungsberichts einige Antwortkategorien verändert wurden, mussten für den Vergleich Antwortkategorien angepasst werden.³⁷ Ebenso wurde auch bei Fragen mit vielen

Antwortkategorien (z. B. Einkommen oder Arbeitszeit) verfahren: Hier wurden mehrere Antwortkategorien zusammengefasst, um Veränderungen besser erkennen zu können.

5.1 Vereinsmodelle der Landes- und Bezirksverbände

Der Vergleich des verbandsinternen **Ver-einsmodells** der Landes- und Bezirksverbände der beiden Erhebungen 2019 und 2015 (vgl. Tab. 5.1) zeigt eine deutliche Verschiebung der Anteile vom mehrheitlich angewendeten ehrenamtlichen Vorstandsmodell nach § 30 BGB und § 26 BGB hin zum mehrheitlich genutzten Präsidiumsmodell. Dies gilt auch für die Landes- und Bezirksverbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben: Der Anteil der Verbände mit ehrenamtlichem Vorstandsmodell nach § 30 BGB und § 26 BGB hat sich zwischen 2015 und 2019 von 59 Prozent auf 29 Prozent reduziert, während sich der Anteil der Verbände mit Präsidiumsmodell von 29 Prozent auf 59 Prozent ebenso stark erhöht hat (vgl. Tab. 5.1).

Die Unterschiede im Hinblick auf die Gesamtangaben liegen *sowohl an den Veränderungen im Zeitverlauf* als auch an der *unterschiedlichen Stichprobe*, weil einerseits sogar alle 4 Landes- und Bezirksverbände, die nur 2019 teilgenommen haben, das ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30 BGB nutzten (gegenüber nur einem im Jahr 2019) und andererseits kein einziger dieser Verbände das Präsidiumsmodell nutzte (gegenüber 2 im Jahr 2019).

37 In der Regel wurde dies durch die Zusammenfassung mehrerer Antwortkategorien erreicht.

Tab. 5.1: Vereinsmodelle der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) im Jahr 2019/2015, absolute Angaben und Prozent

Vereinsmodelle	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Anzahl Verbände	21	4	17	17	4	21
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 BGB	3	1	2	2	0	2
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 BGB, Anteil	14%	25%	12%	12%	0%	10%
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 BGB und §26BGB	6	1	5	10	4	14
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 BGB und §26BGB, Anteil	29%	25%	29%	59%	100%	67%
Präsidiumsmodell	12	2	10	5	0	5
Präsidiumsmodell, Anteil	57%	50%	59%	29%	0%	24%

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Anmerkung: 2019 lagen für 4 Landes- und Bezirksverbände keine Angaben vor, 2015 lagen für zwei Bezirksverbände keine Angaben vor.

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

5.2 Geschlechterverteilung

Im Vergleich der Ergebnisse aus dem 1. und 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt zeigt sich für die **Geschlechterverteilung** unter den Beschäftigten, dass der Männeranteil 2019 mit 18 Prozent um rund 2 Prozentpunkte höher ausfällt als 2015 (vgl. Tab. 5.2a).

Der tabellarische Vergleich zeigt, dass der Männeranteil bei den Landes- und Bezirksverbänden (und Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilnahmen, mit 16 Prozent identisch ist (vgl. Tab. 5.2a). Der

im Zeitvergleich differierende Männeranteil ist überwiegend auf die *veränderte Zusammensetzung der Stichprobe* zurückzuführen: Die Landes- und Bezirksverbände (inklusive der Tochtergesellschaften), die nur an der Erhebung 2019 teilgenommen haben, weisen mit 21 Prozent einen deutlich höheren Männeranteil auf als die Landes- und Bezirksverbände, die nur 2015 teilgenommen haben (18 %).

Tab. 5.2a: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Geschlecht (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Geschlecht	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Arbeitnehmer*innen, insgesamt	53.825	16.914	36.911	30.898	9.531	40.429
Frauen	44.295	13.444	30.851	26.100	7.861	33.961
Frauenanteil	82%	79%	84%	84%	82%	84%
Männer	9.530	3.470	6.060	4.798	1.670	6.468
Männeranteil	18%	21%	16%	16%	18%	16%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	32	38	41	7	48
Anzahl Verbände	25	6	19	19	3	22

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Begrenzt man den Vergleich auf die Arbeitnehmer*innen, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind (vgl. Tab. 5.2b im Anhang), so stellen Frauen und Männer in beiden Erhebungen den gleichen Anteil an den Arbeitnehmer*innen: Der Frauenanteil liegt bei 84 Prozent und der Männeranteil bei 16 Prozent. Für die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, kann 2019 jedoch eine leichte Erhöhung des Männeranteils (von 14 auf 15 %) festgestellt werden.

Schränkt man den Vergleich auf die Arbeitnehmer*innen ein, die bei Tochtergesellschaften beschäftigt sind (vgl. Tab. 5.2c im Anhang),

so fällt der Männeranteil im Jahr 2019 mit 19 Prozent um 3 Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2015 (16 %). Zwar kann auch für die Tochtergesellschaften, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, von 2015 bis 2019 eine leichte Erhöhung des Männeranteils (von 17 auf 18 %) festgestellt werden, aber der im Zeitvergleich zunehmende Männeranteil ist überwiegend auf die *veränderte Zusammensetzung der Stichprobe* zurückzuführen: Bei den Tochtergesellschaften, die nur an der Erhebung 2019 teilnahmen, beträgt der Männeranteil 20 Prozent, während er bei den Tochtergesellschaften, die nur an der Erhebung 2015 teilnahmen, nur 15 Prozent beträgt.

5.3 Alter

Im Hinblick auf das **Alter** zeigt sich im Vergleich der Ergebnisse aus beiden Gleichstellungsberichten: Der Anteil der jüngsten Beschäftigtengruppe zwischen **15 und 24 Jahren** fällt in der Erhebung 2019 höher aus als noch im Jahr 2015: Dies gilt sowohl für die Frauen (9 % gegenüber 8 %) als auch noch deutlicher für die Männer (13 % gegenüber 10 %) (vgl. Tab. 5.3). Da sich dieselben Ver-

änderungen auch zeigen, wenn man nur die Verbände vergleicht, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, lässt sich folgern, dass der Anteil der jüngsten Altersgruppe in der Arbeiterwohlfahrt angestiegen ist.

Demgegenüber fällt der Anteil der Arbeitnehmer*innen in der Altersgruppe von **45 bis 54 Jahren** im Vergleich für 2019 geringer aus als

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

2015. Dies gilt sowohl für die Frauen (25 % zu 30 %) als auch für die Männer (21 % gegenüber 25 %) (vgl. Tab. 5.3). Diese Veränderungen zeigen sich auch beim Vergleich der Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben: Der Anteil der Arbeitnehmer*innen in der mittleren Altersgruppe ist tatsächlich kleiner geworden.

Der Anteil der Beschäftigtengruppe im höheren Alter von **55 bis 67 Jahren** fällt im Zeitvergleich bei den Frauen für 2019 etwas höher aus (mit 27 % gegenüber 24 %). Auch diese Veränderungen sind auf tatsächliche Veränderungen unter den Arbeitnehmer*innen zurückzuführen. Bei den Männern ist der Anteil der Beschäftigten von 55 bis 67 hingegen annähernd konstant geblieben (23 %, vgl. Tab. 5.3).

Tab. 5.3: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Alter (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Alter (in Jahren)	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	44.287	13.444	30.843	26.100	7.861	33.961
Frauen, 15 bis 24 Jahre	9%	9%	9%	8%	8%	8%
Frauen, 25 bis 34 Jahre	19%	18%	19%	18%	22%	19%
Frauen, 35 bis 44 Jahre	20%	20%	20%	19%	17%	19%
Frauen, 45 bis 54 Jahre	25%	25%	25%	31%	29%	30%
Frauen, 55 bis 67 Jahre	27%	28%	27%	24%	24%	24%
Frauen, 68 Jahre und mehr	1%	1%	1%	0%	0%	0%
Männer, insgesamt	9.524	3.470	6.054	4.782	1.669	6.451
Männer, 15 bis 24 Jahre	13%	13%	13%	10%	9%	10%
Männer, 25 bis 34 Jahre	21%	19%	22%	20%	22%	20%
Männer, 35 bis 44 Jahre	19%	18%	19%	20%	18%	19%
Männer, 45 bis 54 Jahre	21%	21%	21%	25%	24%	25%
Männer, 55 bis 67 Jahre	24%	26%	23%	23%	25%	23%
Männer, 68 Jahre und mehr	2%	2%	2%	2%	3%	2%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	32	38	41	7	48
Anzahl Verbände	25	6	19	19	3	22

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung;

1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 fehlen für zwei Verbände bzw. Tochtergesellschaften teilweise Angaben (n=14); 2015 fehlen für zwei Verbände bzw. Tochtergesellschaften teilweise Angaben (n=17).

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

5.4 Staatsangehörigkeit

Tab. 5.4: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Staatsangehörigkeit (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Staatsangehörigkeit ¹⁾	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	43.015	13.444	29.571	25.191	5.983	31.174
Frauen, deutsch	38.887	12.242	26.645	23.328	5.447	28.775
Frauen, nicht deutsch	4.128	1.202	2.926	1.863	536	2.399
Frauen, Anteil nicht deutsch	10%	9%	10%	7%	9%	8%
Männer, insgesamt	9.128	3.469	5.659	4.499	1.526	6.025
Männer, deutsch	8.208	3.167	5.041	4.238	1.419	5.657
Männer, nicht deutsch	920	302	618	261	107	368
Männer, Anteil nicht deutsch	10%	9%	11%	6%	7%	6%
Anzahl Tochtergesellschaften ²⁾	64	32	32	36	10	46
Anzahl Verbände	24	6	18	18	5	23

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Arbeitnehmer*innen, die neben der deutschen auch die Staatsangehörigkeit eines anderen Landes haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.

2) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 fehlen für 4 Verbände bzw. Tochtergesellschaften die Angaben zu einigen oder allen Arbeitnehmer*innen (n=1.682). 2015 lagen für zwei Tochtergesellschaften keine Angaben vor (n=3.230).

Bei der Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach der **Staatsangehörigkeit** zeigen sich im Zeitvergleich für das Jahr 2019 deutlich höhere Anteile an Arbeitnehmer*innen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben: Von allen Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (inklusive Tochtergesellschaften), hatten im Jahr 2019 jeweils 10 Prozent der Frauen und Männer keine deutsche Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2015 lagen diese Anteile bei den Frauen (8 %) und Männern (6 %) noch deutlich niedriger. (vgl. Tab. 5.4).

Auch beim Vergleich der Landes- und Bezirksverbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, ist zwischen 2015 und 2019 wiederum ein deutlicher Anstieg an Arbeitnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit festzustellen: Bei den Frauen stieg der Anteil von 7 auf 10 Prozent und bei den Männern von 6 auf 11 Prozent (vgl. Tab. 5.4). Damit kann konstatiert werden, dass sich bei den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) der Anteil der Arbeitnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in nur 4 Jahren deutlich erhöht hat.

5.5 Anteil der Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderungsgrad

Bei den Anteilen der Arbeitnehmer*innen mit **Schwerbehinderungsgrad** gibt es keine Unterschiede bei den Gesamtergebnissen der beiden Gleichstellungsberichte (vgl. Tab. 5.5 im Anhang). Sowohl im Jahr 2015 als auch im Jahr 2019 waren unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (inklusive Tochtergesellschaften) rund 4 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer schwerbehindert, während jeweils 1 Prozent

der Frauen und Männer einen dem Schwerbehindertenstatus gleichgestellten Status hatten. Vergleicht man nur die Landes- und Bezirksverbände (inklusive Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, so ergeben sich auch hier weitestgehend identische Anteile. Lediglich bei den Männern fällt der Anteil der Schwerbehinderten mit 5 Prozent im Jahr 2019 um einen Prozentpunkt geringer aus als im Jahr 2015 (6 %).

5.6 Beschäftigungsdauer

Tab. 5.6: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Beschäftigungsdauer (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Beschäftigungsdauer	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	44.151	18.217	25.934	21.692	7.722	29.414
Frauen, weniger als 2 Jahre	26%	26%	27%	25%	28%	25%
Frauen, 2 bis unter 5 Jahre	23%	23%	23%	19%	20%	19%
Frauen, 5 bis unter 10 Jahre	19%	21%	17%	18%	20%	18%
Frauen, 10 bis unter 20 Jahre	19%	19%	18%	24%	21%	23%
Frauen, 20 Jahre oder mehr	13%	11%	15%	15%	11%	14%
Männer, insgesamt	9.464	4.356	5.108	4.045	1.653	5.698
Männer, weniger als 2 Jahre	33%	33%	33%	29%	30%	29%
Männer, 2 bis unter 5 Jahre	24%	23%	24%	20%	21%	20%
Männer, 5 bis unter 10 Jahre	17%	18%	16%	16%	20%	17%
Männer, 10 bis unter 20 Jahre	15%	16%	15%	20%	18%	19%
Männer, 20 Jahre oder mehr	11%	9%	12%	15%	11%	14%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	35	35	39	6	45
Anzahl Verbände	24	7	17	17	4	21

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 fehlen für einen Verband und eine Tochtergesellschaft die Angaben zu allen oder einigen Arbeitnehmer*innen (n=210); 2015 fehlen für 3 Verbände und 3 Tochtergesellschaften die Angaben zu allen oder einigen Arbeitnehmer*innen (n=5.317).

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

Beim Vergleich des 1. und 2. Gleichstellungsberichts zeigt sich für die **Beschäftigungsdauer** ein deutlich höherer Anteil an Arbeitnehmer*innen, die **weniger als 2 Jahre** oder **seit 2 bis 5 Jahren** beschäftigt sind. Bei den Frauen stieg der Anteil an Beschäftigten, die seit höchstens 5 Jahren beschäftigt sind, von 44 auf 49 Prozent und bei den Männern sogar von 49 auf 57 Prozent (vgl. Tab. 5.6).

Bei Frauen wie Männern finden sich diese Veränderungen auch in der Stichprobe der Landes- und Bezirksverbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben: So hat sich hierbei der Frauenanteil von 44 auf 50 Prozent und bei den Männern von 49 auf 57 Prozent erhöht.

Ein deutlicher Rückgang ist hingegen beim Anteil der Arbeitnehmer*innen mit langer Beschäftigungsdauer bei den Landes- und

Bezirksverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) festzustellen: Besonders stark abgenommen hat dabei der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die **seit 10 bis unter 20 Jahren** beschäftigt sind: Bei den Frauen ging der Anteil von 23 auf 19 Prozent zurück und bei den Männern von 19 auf 15 Prozent. Diese Veränderungen sind auch bei den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) festzustellen, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben: Bei den Frauen sank der Anteil von 24 auf 18 Prozent, bei den Männern von 20 auf 15 Prozent.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Ergebnisse deutlich auf vermehrte Neueinstellungen von Arbeitnehmer*innen in den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) in den Jahren nach 2015 hindeuten.

5.7 Befristungsanteil

Der Vergleich beider Gleichstellungsberichte im Hinblick auf die **Befristung** der Arbeitsverträge lässt für Frauen und Männer sehr unterschiedliche Veränderungen erkennen: So hatten Frauen im Jahr 2019 insgesamt häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als 2015 (21 % gegenüber 20 %). Männer hatten hingegen 2019 insgesamt seltener einen befristeten Arbeitsvertrag als noch 2015 (28 % gegenüber 32 %) (vgl. Tab. 5.7).

Der Vergleich der Teilstichprobe der Landes- und Bezirksverbände (inkl. Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, zeigt, dass die veränderten Befristungsanteile der Frauen und Männer tatsächlich auf strukturellen Veränderungen basieren: Der Anteil der Frauen mit befristetem Vertrag war 2019 **höher** als noch 2015 (22 % gegenüber 20 %). Und bei den Männern hat der Befristungsanteil zwischen 2015 und 2019 abgenommen (von 32 % auf 28 %).

Im Hinblick auf den Anteil der Arbeitnehmer*innen **in Ausbildung** ist nur bei den Frauen ein nennenswerter Unterschied festzustellen: Der Gesamtanteil fiel 2019 mit 4 Prozent etwas geringer aus als 2015 (5 %). Für die Teilstichprobe der Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, sind die Anteile in beiden Jahren mit 4 Prozent identisch. Der geringere Anteil ist daher auf Unterschiede beider Erhebungsstichproben zurückzuführen.

Frauen sind also im Zeitverlauf häufiger und Männer seltener von befristeten Verträgen betroffen. Da der Anteil der Arbeitnehmer*innen in Ausbildung für die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, gleichgeblieben ist (4 % bei den Frauen und 7 % bei den Männern), liegt die häufigere Befristung bei Frauen sowie die seltener Befristung von Männern vor allem an der Befristung der Arbeitsverträge derjenigen Arbeitnehmer*innen, die sich nicht in einer Ausbildung befinden (vgl. Tab. 5.7).

Tab. 5.7: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Befristung (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Befristung	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	44.103	13.444	30.659	26.062	7.899	33.961
Frauen, befristet	21%	19%	22%	20%	20%	20%
davon in Ausbildung	4%	5%	4%	4%	5%	5%
davon nicht in Ausbildung	17%	14%	18%	16%	15%	16%
Männer, insgesamt	9.411	3.470	5.941	4.768	1.700	6.468
Männer, befristet	28%	27%	28%	32%	31%	32%
davon in Ausbildung	7%	8%	7%	7%	7%	7%
davon nicht in Ausbildung	20%	19%	21%	25%	24%	24%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	32	38	41	7	48
Anzahl Verbände	24	6	18	18	5	23

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 fehlen für drei Verbände die Angaben zu allen oder einigen Arbeitnehmer*innen (n=311).

Anmerkung: Rundungsbedingt können die Summen abweichen.

5.8 Erwerbsumfang

Im Vergleich der Ergebnisse aus beiden Gleichstellungsberichten ist der Anteil der **geringfügigen Beschäftigung** unter den Arbeitnehmer*innen im Jahr 2019 geringer als noch im Jahr 2015: Dies gilt für die Frauen (mit 7 gegenüber 8 %) und – in noch stärkerem Maße – auch für die Männer (mit 10 gegenüber 15 %; vgl. Tab. 5.8).

Weiterführende Analysen belegen, dass der Anteil geringfügiger Beschäftigung tatsächlich gesunken ist: Vergleicht man nur die Arbeitnehmer*innen aus den Verbänden (und

Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, so hat sich der Anteil der geringfügigen Beschäftigung unter den Männern von 13 auf 10 Prozent verringert und unter den Frauen von 9 auf 7 Prozent.

Anders fällt der Vergleich aus beiden Gleichstellungsberichten beim **Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeit** aus: Der höhere Teilzeitanteil bei den Frauen im Jahr 2019 (55 % gegenüber 51 % im Jahr 2015) ist überwiegend auf die *geänderte Zusammensetzung der Stichproben* zurückzuführen (in den Verbänden, die

an beiden Erhebungen teilgenommen haben, ist der Teilzeitanteil der Frauen mit 55 Prozent in beiden Erhebungsjahren gleich hoch).

Auch der höhere Teilzeitanteil unter den Männern im 2. Gleichstellungsbericht ist auf die

veränderte Zusammensetzung der Stichproben zurückzuführen: Die Männer aus den Verbänden und Tochtergesellschaften, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, weisen mit jeweils 28 Prozent einen identischen Anteil auf.

Tab 5.8: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	41.840	15.616	26.224	21.861	7.467	29.328
Frauen, sozialversicherungspflichtige Vollzeit	38%	38%	38%	36%	55%	41%
Frauen, sozialversicherungspflichtige Teilzeit	55%	55%	55%	55%	38%	51%
Frauen, geringfügige Beschäftigung	7%	7%	7%	9%	8%	8%
Männer, insgesamt	9.307	3.971	5.336	4.203	1.655	5.858
Männer, sozialversicherungspflichtige Vollzeit	60%	59%	62%	59%	65%	61%
Männer, sozialversicherungspflichtige Teilzeit	29%	31%	28%	28%	14%	24%
Männer, geringfügige Beschäftigung	10%	10%	10%	13%	21%	15%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	33	37	40	7	47
Anzahl Verbände	24	7	17	17	5	22

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 lagen für einen Verband keine Angaben vor; 2015 lagen für einen Verband und eine Tochtergesellschaft keine Angaben vor. Nicht enthalten sind außerdem Arbeitnehmer*innen, für die keine Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorlagen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Somit wurden 2019 insgesamt 2.678 Arbeitnehmer*innen nicht einbezogen. 2015 wurden aus den gleichen Gründen insgesamt 5.243 Arbeitnehmer*innen nicht einbezogen.

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

5.9 Arbeitszeit

Im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen sich insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen beiden Gleichstellungsberichten (vgl. Tab. 5.9). Vergleicht man allerdings nur die Verbände

(und Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, so zeigt sich, dass die Arbeitnehmer*innen 2019 seltener in kurzer Teilzeit und häufiger in Vollzeit angestellt waren als noch 2015.

Tab. 5.9: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Beschäftigungsumfang (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Beschäftigungsumfang (in Stunden pro Woche)	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	41.335	15.514	25.821	21.741	7.606	29.347
Frauen, nicht aktiv erwerbstätig	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Frauen, bis unter 20 Stunden	17%	18%	16%	18%	9%	16%
Frauen, 20 bis unter 30 Stunden	23%	21%	24%	24%	16%	22%
Frauen, 30 bis unter 35 Stunden	15%	16%	15%	15%	16%	15%
Frauen, 35 Stunden und mehr	39%	39%	39%	36%	54%	41%
Männer, insgesamt	8.544	3.648	4.896	3.886	1.389	5.275
Männer, nicht aktiv erwerbstätig	2%	2%	2%	2%	3%	3%
Männer, bis unter 20 Stunden	10%	11%	9%	11%	4%	9%
Männer, 20 bis unter 30 Stunden	10%	10%	11%	10%	6%	9%
Männer, 30 bis unter 35 Stunden	11%	13%	10%	13%	10%	12%
Männer, 35 Stunden und mehr	66%	64%	67%	64%	78%	67%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	33	37	40	7	47
Anzahl Verbände	24	7	17	17	5	22

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: Für Geringfügig Beschäftigte wird die Arbeitszeit nicht erhoben. Leider haben einige Verbände bzw. Tochtergesellschaften die geringfügig Beschäftigten jedoch in beiden Erhebungen nicht ausgefüllt. 2019 fehlen für 5 Verbände bzw. Tochtergesellschaften außerdem die Angaben zu einigen oder allen Arbeitnehmer*innen (n=3.946); 2015 fehlen außerdem für 2 Verbände bzw. Tochtergesellschaften die Angaben (n=5.807).

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

Im Vergleich beider Gleichstellungsberichte fallen die Anteile der Arbeitnehmer*innen bei der ‚kurzen Teilzeit‘ (mit wöchentlichen Arbeitszeiten von unter 20 Stunden) für Frauen und Männer im Jahr 2019 um einen Prozentpunkt höher aus. Diese Unterschiede kommen vor allem durch die veränderte Zusammensetzung der Stichproben aus beiden Erhebungen zustande. Vergleicht man nur die Verbände (und Tochtergesellschaften), die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, so fallen die Anteile 2019 sogar etwas geringer aus als noch 2015: Bei den Frauen hat sich der Anteil von 18 auf 16 Prozent verringert und bei den Männern von 11 auf 9 Prozent. Insgesamt belegt der Vergleich, dass der Anteil der Arbeitnehmer*innen in kurzer Teilzeit bei der Arbeiterwohlfahrt tatsächlich etwas kleiner geworden ist.

Im Vergleich beider Gleichstellungsberichte fällt der Anteil der Arbeitnehmer*innen in **Vollzeit** (mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 35 Stunden und mehr) im Jahr 2019 etwas niedriger aus – sowohl bei den Frauen (39 % gegenüber 41 %), als auch bei den Männern (66 % gegenüber 67 %). Auch diese Unterschiede sind in der veränderten Zusammensetzung der Stichproben begründet. Vergleicht man nur die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, fallen die Anteile sowohl bei den Frauen (39 % gegenüber 36 %) als auch bei den Männern (67 % gegenüber 64 %) sogar größer aus. Unter den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten tatsächlich also größer geworden.

5.10 Einkommen

Beim Vergleich der unterschiedlichen **Einkommensgruppen** lassen sich einige Unterschiede zwischen den beiden Gesamterhebungen feststellen (vgl. Tab. 5.10). Für Frauen und Männer ist der Anteil der Arbeitnehmer*innen mit einem Einkommen von mindestens 30.000 Euro im Jahr größer geworden: Bei den Frauen ist der Anteil von 28 auf 35 Prozent angestiegen und bei den Männern von 44 auf 47 Prozent (vgl. Tab. 5.10).

Eine deutliche Abnahme zeigt sich dagegen beim Anteil der Einkommen unter 30.000 Euro im Jahr. So ist dieser Anteil bei den Frauen von 72 auf 65 Prozent und bei den Männern von 57 auf 53 Prozent zurückgegangen (vgl. Tab. 5.10).

Diese Veränderungen zeigen sich auch, wenn man nur diejenigen Verbände betrachtet, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Für die **Frauen** ist festzustellen (vgl. Tab. 5.10):

- Der Anteil in den höheren Einkommensgruppen (ab 30.000 Euro) ist von 26 auf 34 Prozent gestiegen.
- Der Anteil in den mittleren und unteren Einkommensgruppen (unter 30.000 Euro) ist von 74 auf 67 Prozent gesunken.

Für die **Männer** ist festzustellen (vgl. Tab. 5.10):

- Der Anteil in den höheren Einkommensgruppen (ab 30.000 Euro) ist von 44 auf 48 Prozent gestiegen.
- Der Anteil in den mittleren und unteren Einkommensgruppen (unter 30.000 Euro) ist von 55 auf 52 Prozent gesunken.

Im Zeitvergleich hat unter den Arbeitnehmer*innen der Landes- und Bezirksverbände (und Tochtergesellschaften) der Arbeiterwohlfahrt der Anteil der Einkommen ab 30.000 Euro für Frauen und Männer tatsächlich zugenommen, während der Anteil der Einkommen unter 30.000 Euro tatsächlich etwas abgenommen hat.

Tab. 5.10: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Einkommen (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Jahresbruttoentgelt für 2019 (inklusive aller Zuschläge und Sonderzahlungen), in Euro	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	43.576	16.909	26.667	22.319	7.861	30.180
unter 5.400	11%	9%	13%	11%	9%	10%
5.400 bis unter 18.000	26%	27%	26%	33%	25%	31%
18.000 bis unter 30.000	28%	28%	28%	30%	35%	31%
30.000 bis unter 48.000	30%	30%	29%	23%	28%	25%
48.000 und mehr	5%	6%	5%	3%	3%	3%
Männer, insgesamt	9.445	4.253	5.192	4.163	1.668	5.831
unter 5.400	14%	13%	15%	13%	18%	15%
5.400 bis unter 18.000	20%	21%	19%	21%	16%	20%
18.000 bis unter 30.000	19%	20%	18%	21%	25%	22%
30.000 bis unter 48.000	35%	33%	36%	33%	33%	33%
48.000 und mehr	12%	12%	12%	11%	8%	11%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	33	37	40	7	47
Anzahl Verbände	25	8	17	17	4	21

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 fehlen für 10 Verbände bzw. Tochtergesellschaften teilweise Angaben (n=804); 2015 fehlen für 8 Verbände bzw. Tochtergesellschaften teilweise Angaben (n=4.418).

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

5.11 Leitungsfunktionen

Gegenüber dem Jahr 2015 fällt der Frauenanteil im Jahr 2019 bei den **Leitungsfunktionen** insgesamt höher aus. Dies gilt sowohl für die *Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorstände*innen* (23 % gegenüber 21 %), als auch für die *Leiter*innen einer Einrichtung* (83 % gegenüber 72 %) (vgl. Tab. 5.11a).

Der differenzierte Vergleich zeigt jedoch, dass der Frauenanteil nur bei den *Leiter*innen einer Einrichtung* tatsächlich angestiegen ist: Beim Vergleich der Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, ist der Frauenanteil von 74 auf 82 Prozent angestiegen. Bei den *Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorstände*innen* ist der Frauenanteil sogar von 20 auf 18 Prozent gesunken, wenn man nur die Verbände vergleicht, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben.

Diese Analysen wurden zudem einzeln (a) für die bei den Landes- und Bezirksverbänden inklusive Tochtergesellschaften Beschäftigten und (b) für die bei den Tochtergesellschaften Beschäftigten vorgenommen (Tabellen 5.11b und 5.11c im Anhang).

Für die Landes- und Bezirksverbände (inklusive Tochtergesellschaften) zeigt der Vergleich der differenzierten Unterstichproben, dass die Frauenanteile in *beiden Funktionen* tatsächlich im Zeitverlauf gestiegen sind, wenn nur die Verbände (und Tochtergesellschaften) verglichen werden, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben: Hier hat sich der Frauenanteil bei den *Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständen* von 20 auf 30 Prozent erhöht, und der Anteil der *Leiter*innen einer Einrichtung* von 72 auf 78 Prozent (vgl. Tab. 5.11b im Anhang).

Tab.5.11a: Frauenanteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019/2015)

Beschäftigte in leitenden Funktionen	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Geschäftsführung, insgesamt	47	8	39	40	3	43
Frauen, Geschäftsführung	11	4	7	8	1	9
Frauenanteil, Geschäftsführung	23%	50%	18%	20%	33%	21%
Leitung einer Einrichtung, insgesamt	618	54	564	506	124	630
Frauen, Leitung einer Einrichtung	512	50	462	375	76	451
Frauenanteil, Leitung einer Einrichtung	83%	93%	82%	74%	61%	72%
Anzahl Verbände	22	6	16	16	2	18

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Anmerkung: Für 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2019 und 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2015 liegen keine getrennten Fragebögen vor. Diese Fragebögen konnten somit nicht bei der Analyse berücksichtigt werden, weil nicht klar ist, ob sich die Angaben zu den Arbeitnehmer*innen auf den Verband oder die jeweilige(n) Tochtergesellschaft(en) beziehen.

Anmerkung: 2019 lagen für einen Verband keine Angaben vor.

Für die Tochtergesellschaften zeigt sich, dass die Frauenanteile in **beiden Funktionen** im Zeitverlauf gestiegen sind, wenn nur die Tochtergesellschaften der Landes- und Bezirksverbände verglichen werden, die an beiden Erhebungen für die Jahre 2015 und 2019 teilgenommen haben (vgl. Tab. 5.11c im Anhang): Hier hat sich der Frauenanteil bei den *Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen* von 20 auf 47 Prozent deutlich erhöht, und der Anteil der *Leiter*innen einer Einrichtung* ist ebenfalls angestiegen von 67 auf 71 Prozent (vgl. Tab. 5.11b im Anhang).

Insgesamt lässt sich also feststellen, dass der Frauenanteil bei den **Leiter*innen einer Einrichtung** bei den Landes- und

Bezirksverbänden mit und ohne Tochtergesellschaften sowie nur bei den Tochtergesellschaften im Zeitvergleich gestiegen ist.

Der festgestellte Anstieg des Frauenanteils an den **Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen** bei der Analyse der Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften ist hingegen nur durch die Aufnahme der Tochtergesellschaften in die Stichprobe bedingt, denn ohne die Tochtergesellschaften zeigt sich kein tatsächlicher Anstieg (vgl. Tab. 5.11a). Ein Anstieg des Frauenanteils an den *Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen* kann somit nur für die Tochtergesellschaften konstatiert werden.

5.12 Freistellungsmaßnahmen

Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht fällt der Nutzungsanteil der **Kinderkrankentage** deutlich höher aus: Noch im Jahr 2015 nutzten 9 Prozent der Frauen und nur 3 Prozent der Männer überhaupt Kinderkrankentage. Im Jahr 2019 waren es schon 14 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer (vgl. Tab. 5.12).

Der Vergleich der Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, zeigt, dass die Nutzung von Kinderkrankentagen tatsächlich zugenommen hat: Bei den Männern hat sich der Anteil von 3 auf 9 Prozent erhöht und bei den Frauen von 9 auf 12 Prozent. Die Unterschiede belegen damit einen Anstieg bei der Nutzung von Kinderkrankentagen.

Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht ist auch der Anteil der Männer mit genutzter **Elternzeit** deutlich gestiegen. Von 2015 bis 2019 hat er sich von 1 auf 2 Prozent verdoppelt. Derselbe Anstieg ist festzustellen, wenn man den Vergleich auf die Verbände (und Tochtergesellschaften) begrenzt, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Damit kann ein tatsächlicher Anstieg der Nutzung von Elternzeit durch die Väter unter den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt angenommen werden.

Tab. 5.12: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften), die Freistellungsmaßnahmen nutzten (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Freistellungsmaßnahmen	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Frauen, insgesamt	44.295	16.597	27.698	23.249	7.861	31.110
Frauen, Elternzeit	2.408	916	1.492	1.053	444	1.497
Frauen, Anteil Elternzeit genutzt	5%	6%	5%	5%	6%	5%
Frauen, Kinderkrankentage	5.986	2.730	3.256	2.186	768	2.954
Frauen, Anteil Kinderkrankentage genutzt	14%	16%	12%	9%	10%	9%
Männer, insgesamt	9.530	4.063	5.467	4.343	1.670	6.013
Männer, Elternzeit	195	65	130	55	32	87
Männer, Anteil Elternzeit genutzt	2%	2%	2%	1%	2%	1%
Männer, Kinderkrankentage	737	242	495	123	52	175
Männer, Anteil Kinderkrankentage genutzt	8%	6%	9%	3%	3%	3%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	32	38	40	7	47
Anzahl Verbände	25	8	17	17	4	21

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2015 lagen für zwei Verbände und eine Tochtergesellschaft keine Angaben vor (n=3.306).

5.13 Gleichstellungsinstrumente

Im Hinblick auf die Nutzung von **Gleichstellungsinstrumenten** der Landes- und Bezirksverbände zeigt sich zwischen beiden Erhebungen im Jahr 2015 und 2019 ein deutlicher Anstieg: Für 8 der 12 abgefragten Gleichstellungsinstrumente hat sich die Nutzung (Verbreitung) deutlich erhöht (vgl. Tab. 5.13). Dieser Anstieg ist auch dann festzustellen, wenn nur die Verbände betrachtet werden, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Für diese 15 Landes- und Bezirksverbände

ist bei der Nutzung folgender Gleichstellungsinstrumente ein tatsächlicher Anstieg im Zeitverlauf festzustellen (vgl. Tab. 5.13):

- *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (von 53 % auf 87 %).
- *Frauen-, Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragte* (von 47 % auf 60 %)
- *Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache* (von 40 % auf 60 %)

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

- Verbindliche *Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (von 20 % auf 33 %)
- Regelmäßige *Gleichstellungsberichte* (von 13 % auf 27 %)
- *Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung* wie z. B. Gender-Trainings (von 13 % auf 27 %)
- *Geschlechterquoten*, z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen (von 13 % auf 20 %)
- *Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung* wie z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren (von 7 % auf 13 %)

Tab. 5.13: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019/2015, ohne Tochtergesellschaften), in Prozent

Gleichstellungsinstrumente	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	insgesamt
Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	86%	86%	87%	53%	100%	59%
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte*r	55%	43%	60%	47%	0%	41%
Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	50%	29%	60%	40%	100%	47%
Zeitwert- oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	45%	43%	47%	47%	100%	53%
Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	41%	57%	33%	20%	50%	24%
Wettbewerbe und Zertifikate	32%	29%	33%	40%	0%	35%
Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement	23%	0%	33%	40%	0%	35%
Gleichstellungsberichte	18%	0%	27%	13%	0%	12%
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung	18%	0%	27%	13%	0%	12%
Geschlechterquoten	18%	14%	20%	13%	0%	12%
Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung	14%	0%	20%	27%	50%	29%
Maßnahmen der Personalentwicklung- und -planung	14%	14%	13%	7%	0%	6%
Anzahl Verbände	22	7	15	15	2	17

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Anmerkung: Für 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2019 und 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2015 liegen keine getrennten Fragebögen vor. Diese Fragebögen konnten somit nicht bei der Analyse berücksichtigt werden, weil nicht klar ist, ob die Angaben der Maßnahmen sich auf den Verband oder die jeweilige(n) Tochtergesellschaft(en) beziehen.

Zeitwert- oder Arbeitszeitkonten zur individuellen Verfügung der Beschäftigten haben 2015 insgesamt noch 53 Prozent der Verbände eingesetzt, im Jahr 2019 waren es nur noch 45 Prozent. Vergleicht man jedoch die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, ergibt sich für beide Jahre derselbe Anteil (47 %). Der geringere Gesamtanteil im Jahr 2019 ist also vor allem in der veränderten Zusammensetzung der Stichproben begründet.

Für 3 der 12 Gleichstellungsinstrumente – und damit bei einem Viertel – zeigt sich eine Abnahme der Nutzung zwischen 2019 und 2015 (vgl. Tab. 5.13). Diese Abnahme betrifft alle 3 Gleichstellungsinstrumente gleichermaßen, wenn man diejenigen Verbände betrachtet, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben. Dabei ist für die einzelnen Gleichstellungsinstrumente folgende Abnahme festzustellen (vgl. Tab. 5.13):

- *Wettbewerbe und Zertifikate* (von 40 % auf 33 %)
- *Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement* (von 40 % auf 33 %)
- *Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung* (von 27 % auf 20 %)

5.14 Zusammenfassung

Beim Vergleich des praktizierten verband-sinternen **Vereinsmodells** der Landes- und Bezirksverbände zeigt sich, dass 2019 mehrheitlich das Präsidiumsmodell zur Anwendung kommt, während 2015 noch mehrheitlich das ehrenamtliche Vorstandsmodell nach § 30 BGB und § 26 BGB genutzt wurde.

Der höhere Männeranteil in der **Geschlechterverteilung** im 2. Gleichstellungsbericht bei der Analyse der Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften ist überwiegend auf die *veränderte Zusammensetzung der Stichprobe* zurückzuführen. Im Zeitverlauf ist also hierbei kein Anstieg des Männeranteils festzustellen. Begrenzt man den Vergleich jedoch auf die Arbeitnehmer*innen, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind, kann für die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, eine leichte Erhöhung des Männeran-

Für diese 3 Gleichstellungsinstrumente lässt sich also tatsächlich eine Abnahme der Nutzung zwischen 2015 und 2019 feststellen.

Insgesamt fällt im Vergleich zur Erhebung für das Jahr 2015 (1. Gleichstellungsbericht) außerdem der Durchschnitt der angewendeten Gleichstellungsinstrumente pro Verband in der Erhebung der Landes- und Bezirksverbände im Jahr 2019 höher aus (4,1 gegenüber 3,6 Maßnahmen pro Verband; vgl. Tab. 5.13.1 im Anhang).³⁸

Der Durchschnitt der Maßnahmen derjenigen Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, hat sich noch deutlicher von 3,9 auf 5,3 erhöht. Somit gab es 2019 auch einen deutlichen Anstieg der durchschnittlich angewandten Gleichstellungsinstrumente pro Verband.

teils (von 14 auf 15 %) festgestellt werden.

Der Anteil der Arbeitnehmer*innen mit **Schwerbehinderungsgrad** fällt in beiden Gleichstellungsberichten gleich hoch aus. Für die **Staatsangehörigkeit** hingegen kann konstatiert werden, dass der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, in nur 4 Jahren tatsächlich deutlich gestiegen ist. Für die Verbände, die an beiden Erhebungen teilgenommen haben, hat sich dieser Anteil bei den Frauen von 7 auf 10 Prozent und bei den Männern sogar von 6 auf 11 Prozent erhöht.

Im Hinblick auf das **Alter** zeigt sich eine leichte Verschiebung bei der Altersstruktur. Die Befunde sprechen dafür, dass sich die Arbeitnehmer*innenschaft der Arbeiterwohlfahrt etwas verjüngt hat: Der Anteil der jungen Arbeitnehmer*innen (15–24 Jahre)

³⁸ Die absolute Anzahl der Maßnahmen lässt sich hierbei nicht vergleichen, weil im Jahr 2019 mehr Landes- und Bezirksverbände teilgenommen haben bzw. ausgewertet werden konnten (91 gegenüber 62 Maßnahmen).

hat bei den Frauen, und noch deutlicher bei den Männern zugenommen. Der Anteil der Arbeitnehmer*innen in der mittleren Altersgruppe (45–54 Jahre) ist bei Frauen und Männern hingegen deutlich gesunken.

Bei der **Beschäftigungsdauer** weisen die Ergebnisse deutlich auf vermehrte Neueinstellungen von Arbeitnehmer*innen in den Landes- und Bezirksverbänden (und den Tochtergesellschaften) in den Jahren nach 2015 hin. Die Anteile der Arbeitnehmer*innen, die erst seit weniger als 5 Jahren beschäftigt sind, sind bei Frauen und Männern gestiegen. Demgegenüber hat sich der Anteil der Arbeitnehmer*innen, die seit 10 bis unter 20 Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt beschäftigt sind, sowohl bei Männern als auch bei Frauen etwas verringert.

Frauen sind im Jahr 2019 *häufiger* und Männer *seltener* von **befristeten Arbeitsverträgen** betroffen als noch im Jahr 2015. Während der Anteil der Arbeitnehmer*innen in Ausbildung im Zeitverlauf gleichgeblieben ist, hat sich der Anteil der Befristungen aus anderen Gründen bei den Frauen erhöht und bei den Männern verringert.

Im Zeitverlauf hat der Anteil der **geringfügig Beschäftigten** bei Frauen und Männern tatsächlich abgenommen. Der im Vergleich zu 2015 etwas höhere **Teilzeitanteil** unter den Arbeitnehmer*innen ist hingegen auf eine *veränderte Zusammensetzung der Stichproben* zurückzuführen und hat sich somit im Zeitverlauf nicht geändert.

Der nach Unterstichproben differenzierte Zeitvergleich der vertraglich vereinbarten **Arbeitszeit** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt außerdem, dass die Arbeitnehmer*innen im Zeitverlauf seltener in kurzer Teilzeit von unter 20 Wochenstunden und häufiger in Vollzeit (ab 35 Wochenstunden) angestellt waren als noch 2015.

Bei der Verteilung der **Einkommen** zeigt sich ein Anstieg des Anteils der Arbeitnehmer*innen in den höheren Einkommensgruppen ab 30.000 Euro im Jahr. Demgegenüber ist der Anteil der Arbeitnehmer*innen in den mittleren und unteren Einkommensgruppen unter 30.000 Euro etwas kleiner geworden.

Bei den **Leitungsfunktionen** hat sich der Frauenanteil zumindest partiell deutlich erhöht: Unter den **Leiter*innen einer Einrichtung** ist der Frauenanteil bei den Landes- und Bezirksverbänden sowie den Tochtergesellschaften deutlich angestiegen. Bei den **Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen** ist der Frauenanteil lediglich bei den Tochtergesellschaften tatsächlich angestiegen. Bei den direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden Beschäftigten ist der Frauenanteil an den Geschäftsführer*innen und hauptamtlichen Vorständ*innen dagegen gesunken.

Im Vergleich zum 1. Gleichstellungsbericht fällt der gestiegene Nutzungsanteil der **Freistellungsmaßnahmen** auf: **Kinderkranke** wurden von Frauen und Männern im Jahr 2019 deutlich häufiger genutzt als noch 2015. Außerdem ist auch der Anteil der Männer, die **Elternzeit** in Anspruch nehmen, im Vergleich zu 2015 deutlich gestiegen.

Im Hinblick auf die **Gleichstellungsinstrumente** zeigt sich schließlich, dass zwei Drittel der im Fragebogen erhobenen Gleichstellungsinstrumente im Jahr 2019 in umfassenderem Maße genutzt werden als noch 2015. Ein auffallend hoher Anstieg ist dabei für folgende Gleichstellungsmaßnahmen festzustellen: *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache, regelmäßige Gleichstellungsberichte, Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung* (wie z. B. Gender-Trainings), sowie *Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung* (wie z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in TZ, anonymisierte Bewerbungsverfahren).

Literatur

- AWO Bundesverband e. V. (2019): Arbeiterwohlfahrt Verbandsbericht 2019. https://www.awo.de/sites/default/files/2020-06/Verbandsbericht_2019.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.
- Hobler, Dietmar / Lott, Yvonne / Pfahl, Svenja / Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI Report Nr. 56, Februar 2020. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_ZE-Teilzeit.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2020): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004–2019. In: WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2020-09-14_EA-Verhaeltnis-03.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020): Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991–2018. In: WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_EA-Verhaeltnis_PDF_04-1.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019): Befristete Beschäftigung in Deutschland. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_2019.xlsx, letzter Zugriff: 12.03.2021.
- Reuß, Stefan / Pfahl, Svenja / Hobler, Dietmar (2018): 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, in: AWO Bundesverband e. V. (2018): Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt. https://www.awo.org/sites/default/files/2018-01/AWO_Gleichstellungsbericht_2018_barrierefrei.pdf, letzter Zugriff: 11.03.2021.

Tabellenanhang

Landes- und Bezirksverbände

Tab. 2.1.: Vereinsmodelle der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2019), absolute Angaben und Prozent

Vereinsmodell	Anzahl	Prozentualer Anteil ¹⁾
Präsidiumsmodell	12	57
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 und §26	6	29
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30	3	14
insgesamt²⁾	21	99

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

1) An allen 21 Landes- und Bezirksverbänden, zu denen verwertbare Angaben vorlagen

2) Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

Tab. 2.2: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Geschlecht (2019), absolute Angaben und Prozent

Geschlecht	Frauen	Männer	insgesamt
alle Arbeitnehmer*innen	18.280	3.392	21.672
Prozentualer Anteil	84	16	100

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Tab. 2.3.1: Verteilung der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach ausgewählten Merkmalen (2019), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter²⁾	15 bis 24 Jahre	9	13	10
	25 bis 34 Jahre	19	21	19
	35 bis 44 Jahre	20	19	20
	45 bis 54 Jahre	25	21	24
	55 bis 67 Jahre	27	24	27
	68 Jahre und mehr	1	2	1
Staatsangehörigkeit³⁾	deutsch ⁴⁾	90	90	91
	nicht deutsch	10	10	9
Schwerbehinderung⁵⁾	schwerbehindert ⁶⁾	4	6	5
	gleichgestellt ⁷⁾	1	1	1
Erwerbsumfang⁸⁾	geringfügig	7	10	8
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	55	29	50
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	38	60	42
Beschäftigungsumfang⁹⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	6	2	5
	weniger als 10 Std./Woche	2	4	2
	10 bis unter 20 Std./Woche	15	7	13
	20 bis unter 30 Std./Woche	23	10	21
	30 bis unter 35 Std./Woche	15	11	15
	35 bis 41 Std./Woche	39	66	43
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses¹⁰⁾	weniger als 2 Jahre	26	33	27
	2 bis unter 5 Jahre	23	24	23
	5 bis unter 10 Jahre	19	17	19
	10 bis unter 20 Jahre	19	15	18
	20 oder mehr Jahre	13	11	13
Befristung¹¹⁾	mit Befristung	21	27	23
	• darunter <i>in FSJ, BfD</i>	1	3	2
	• darunter <i>in Ausbildung</i>	4	7	5
	• darunter <i>nicht in Ausbildung</i>	16	17	16
	ohne Befristung	79	72	78

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Einkommen¹²⁾ (Brutto-Jahreseinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 5.400 Euro	11	14	12
	5.400 bis unter 12.000 Euro	10	9	10
	12.000 bis unter 18.000 Euro	16	11	15
	18.000 bis unter 24.000 Euro	15	9	13
	24.000 bis unter 30.000 Euro	13	10	13
	30.000 bis unter 36.000 Euro	13	12	12
	36.000 bis unter 42.000 Euro	11	14	12
	42.000 bis unter 48.000 Euro	6	9	6
	48.000 bis unter 54.000 Euro	3	5	3
	54.000 bis unter 60.000 Euro	1	3	2
	60.000 Euro oder mehr	1	5	2
Freistellungsmaßnahmen	Elternzeit	5	2	5
	(Familien-)Pflegezeit	0,1	0,1	0,1
	Kinderkrankentage	14	8	12
Alle Arbeitnehmer*innen (absolut)		4.4295	9.530	5.3825

Datenquelle: 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnungen

1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil unter den Arbeitnehmer*innen mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z. B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).

2) Wegen fehlender Angaben wurden 14 Beschäftigte (0,03 Prozent) nicht einbezogen.

3) Wegen fehlender Angaben wurden 1.682 Beschäftigte (3,1 Prozent) nicht einbezogen.

4) Arbeitnehmer*innen, die neben der deutschen auch die Staatsangehörigkeit eines anderen Landes haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.

5) Wegen fehlender Angaben wurden 1.554 Beschäftigte (2,9 Prozent) nicht einbezogen.

6) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.

7) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.

8) Nicht enthalten sind Arbeitnehmer*innen, für die keine Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorlagen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Somit wurden insgesamt 2.678 Beschäftigte (5 Prozent) nicht einbezogen.

9) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Inklusive fehlender Angaben wurden somit 3.946 Beschäftigte (7,3 Prozent) nicht einbezogen.

10) Wegen fehlender Angaben wurden 210 Beschäftigte (0,4 Prozent) nicht einbezogen.

11) Wegen fehlender Angaben wurden 311 Beschäftigte (0,6 Prozent) nicht einbezogen.

12) Wegen fehlender Angaben wurden 804 Beschäftigte (1,5 Prozent) nicht einbezogen.

Tab. 2.3.2: Verteilung der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände ohne Tochtergesellschaften) nach ausgewählten Merkmalen (2019), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter²⁾	15 bis 24 Jahre	10	15	10
	25 bis 34 Jahre	20	22	20
	35 bis 44 Jahre	20	19	20
	45 bis 54 Jahre	25	21	24
	55 bis 67 Jahre	25	22	25
	68 Jahre und mehr	1	2	1
Staatsangehörigkeit³⁾	deutsch ⁴⁾	89	88	89
	nicht deutsch	11	12	11
Schwerbehinderung⁵⁾	schwerbehindert ⁶⁾	4	5	4
	gleichgestellt ⁷⁾	1	1	1
Erwerbsumfang⁸⁾	geringfügig	6	8	6
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	55	30	51
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	39	62	43
Beschäftigungsumfang⁹⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	6	2	5
	weniger als 10 Std./Woche	2	4	2
	10 bis unter 20 Std./Woche	13	6	12
	20 bis unter 30 Std./Woche	24	11	22
	30 bis unter 35 Std./Woche	16	11	15
	35 bis 41 Std./Woche	39	66	43
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses¹⁰⁾	weniger als 2 Jahre	26	34	27
	2 bis unter 5 Jahre	23	25	23
	5 bis unter 10 Jahre	18	15	17
	10 bis unter 20 Jahre	19	15	18
	20 oder mehr Jahre	15	11	14
Befristung¹¹⁾	mit Befristung	21	27	22
	darunter <i>in FSJ, BfD</i>	2	4	2
	darunter <i>in Ausbildung</i>	4	7	5
	darunter <i>nicht in Ausbildung</i>	15	16	15
	ohne Befristung	79	72	78

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Einkommen¹²⁾ (Brutto-Jahreseinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 5.400 Euro	11	14	11
	5.400 bis unter 12.000 Euro	10	7	9
	12.000 bis unter 18.000 Euro	14	10	13
	18.000 bis unter 24.000 Euro	13	7	12
	24.000 bis unter 30.000 Euro	13	9	13
	30.000 bis unter 36.000 Euro	13	12	13
	36.000 bis unter 42.000 Euro	13	15	13
	42.000 bis unter 48.000 Euro	7	10	7
	48.000 bis unter 54.000 Euro	3	5	3
	54.000 bis unter 60.000 Euro	1	4	2
	60.000 Euro oder mehr	2	7	2
Freistellungsmaßnahmen	Elternzeit	6	3	6
	(Familien-)Pflegezeit	0,1	0,1	0,1
	Kinderkrankentage	13	11	13
Alle Arbeitnehmer*innen (absolut)		18.280	3.392	21.672

Datenquelle: 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnungen

1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil unter den Arbeitnehmer*innen mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z. B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).

2) Wegen fehlender Angaben wurden 13 Beschäftigte (0,06 Prozent) nicht einbezogen.

3) Wegen fehlender Angaben wurden 32 Beschäftigte (0,1 Prozent) nicht einbezogen.

4) Arbeitnehmer*innen, die neben der deutschen auch die Staatsangehörigkeit eines anderen Landes haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.

5) Wegen fehlender Angaben wurden 1.554 Beschäftigte (7,2 Prozent) nicht einbezogen.

6) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.

7) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.

8) Nicht enthalten sind Arbeitnehmer*innen, für die keine Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorlagen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Wegen fehlender Angaben wurden insgesamt 1.076 Beschäftigte (5 Prozent) nicht einbezogen.

9) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Inklusive fehlender Angaben wurden somit 1.380 Beschäftigte (6,4 Prozent) nicht einbezogen.

10) Wegen fehlender Angaben wurden 84 Beschäftigte (0,4 Prozent) nicht einbezogen.

11) Wegen fehlender Angaben wurden 300 Beschäftigte (1,4 Prozent) nicht einbezogen.

12) Wegen fehlender Angaben wurden 440 Beschäftigte (2 Prozent) nicht einbezogen.

Tab. 2.4: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Arbeitsbereich (2019), in Prozent

Arbeitsbereich	Frauen	Männer	insgesamt
Altenhilfe	47	47	47
Jugendhilfe	35	20	33
Weitere Hilfen (vor allem Verwaltung)	6	14	7
Behindertenhilfe	5	8	6
Hilfe für Personen in besonderen Situationen (z.B. Notunterkünfte)	3	5	3
Gesundheitshilfe	2	3	2
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für soziale und pflegerische Berufe	2	2	2
Familienhilfe	1	1	1
alle Arbeitnehmer*innen¹⁾	101	100	101

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Wegen fehlender Angaben wurden 719 Beschäftigte (3,3 Prozent) nicht einbezogen.

1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

Tab. 2.5: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019), in Prozent

Leitungsfunktion	Frauen	Männer	insgesamt
Geschäftsführung/ hauptamtliche*r Vorstand*in	34	66	100
Mittleres Management ¹⁾	69	31	100
Leitung einer Einrichtung	77	23	100
Arbeitnehmer*innen ohne leitende Funktion	83	17	100
alle Arbeitnehmer*innen	82	18	100

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Wegen fehlender Angaben wurden 2.401 Beschäftigte (4,5 Prozent) nicht einbezogen.

1) z.B. Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung oder Leitung mehrerer Einrichtungen

Tab. 2.6: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019, ohne Tochtergesellschaften), absolute Angaben und Prozent

Gleichstellungsinstrumente	Anzahl	Prozentualer Anteil ¹⁾
Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beratung zur Vereinbarkeit; Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen; Homeoffice)	19	86
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte	12	55
Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	11	50
Zeitwertkonto oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	10	45
Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Betriebsvereinbarungen)	9	41
Wettbewerbe und Zertifikate (z. B. Audit „Beruf und Familie“, „Charta der Vielfalt“)	7	32
Verankerung von Gleichstellung im QM	5	23
Regelmäßige Gleichstellungsberichte	4	18
Geschlechterquoten (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen)	4	18
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z.B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare, Vorträge	4	18
Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z.B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren)	3	14
Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA)	3	14

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung
1) An allen 22 Landes- und Bezirksverbänden, für die verwertbare Angaben vorlagen

Kreisverbände

Tab. 3.1: Vereinsmodelle der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2019), absolute Angaben und Prozent

Vereinsmodell	Anzahl	Prozentualer Anteil ¹⁾
Präsidiumsmodell	33	31
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 und §26	57	54
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30	16	15
insgesamt	106	100

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung
1) An allen 106 Kreisverbänden, für die verwertbare Angaben vorlagen

Tab. 3.2: Verteilung der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände inklusive Tochtergesellschaften) nach ausgewählten Merkmalen (2019), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter²⁾	15 bis 24 Jahre	7	11	8
	25 bis 34 Jahre	20	23	21
	35 bis 44 Jahre	22	21	22
	45 bis 54 Jahre	25	21	24
	55 bis 67 Jahre	25	22	24
	68 Jahre und mehr	1	2	1
Staatsangehörigkeit³⁾	deutsch ⁴⁾	90	89	89
	nicht deutsch	10	11	11
Schwerbehinderung⁵⁾	schwerbehindert ⁶⁾	4	4	4
	gleichgestellt ⁷⁾	1	1	1
Erwerbsumfang⁸⁾	geringfügig	10	14	10
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	56	36	53
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	35	50	37
Beschäftigungsumfang⁹⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	4	1	3
	weniger als 10 Std./Woche	2	2	2
	10 bis unter 20 Std./Woche	13	7	12
	20 bis unter 30 Std./Woche	23	17	22
	30 bis unter 35 Std./Woche	21	16	20
	35 bis 41 Std./Woche	37	57	40
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses¹⁰⁾	weniger als 2 Jahre	27	34	28
	2 bis unter 5 Jahre	25	27	25
	5 bis unter 10 Jahre	21	17	20
	10 bis unter 20 Jahre	17	14	17
	20 oder mehr Jahre	11	7	10
Befristung¹¹⁾	mit Befristung	20	30	22
	- darunter <i>in FSJ, BfD</i>	1	3	1
	- darunter <i>in Ausbildung</i>	3	5	4
	- darunter <i>nicht in Ausbildung</i>	16	22	17
	ohne Befristung	79	69	78

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Einkommen¹²⁾ (Brutto-Jahreseinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 5.400 Euro	11	14	12
	5.400 bis unter 12.000 Euro	10	10	10
	12.000 bis unter 18.000 Euro	13	10	12
	18.000 bis unter 24.000 Euro	13	11	13
	24.000 bis unter 30.000 Euro	14	12	13
	30.000 bis unter 36.000 Euro	14	12	14
	36.000 bis unter 42.000 Euro	13	13	13
	42.000 bis unter 48.000 Euro	6	7	6
	48.000 bis unter 54.000 Euro	3	4	3
	54.000 bis unter 60.000 Euro	2	3	2
60.000 Euro oder mehr	1	4	2	
Freistellungsmaßnahmen	Elternzeit	4	1	4
	(Familien-)Pflegezeit	0,06	0,03	0,06
	Kinderkrankentage	10	3	9
Alle Arbeitnehmer*innen (absolut)		31.443	6.001	37.444

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil unter den Arbeitnehmer*innen mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z. B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).

2) Wegen fehlender Angaben wurden 35 Beschäftigte (0,1 Prozent) nicht einbezogen.

3) Wegen fehlender Angaben wurden 2.066 Beschäftigte (5,5 Prozent) nicht einbezogen.

4) Arbeitnehmer*innen, die neben der deutschen auch die Staatsangehörigkeit eines anderen Landes haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.

5) Wegen fehlender Angaben wurden 324 Beschäftigte (0,9 Prozent) nicht einbezogen.

6) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.

7) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.

8) Nicht enthalten sind Personen ohne Angaben bei der Sozialversicherungspflicht, Personen ohne Angaben bei der Arbeitszeit sowie Personen, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Wegen fehlender Angaben wurden somit insgesamt 2.150 Beschäftigte (5,7 Prozent) nicht einbezogen.

9) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Inklusive fehlender Angaben wurden somit 4.753 Beschäftigte (12,7 Prozent) nicht einbezogen.

10) Wegen fehlender Angaben wurden 1.061 Beschäftigte (2,8 Prozent) nicht einbezogen.

11) Wegen fehlender Angaben wurden 2.652 Beschäftigte (7,1 Prozent) nicht einbezogen.

12) Wegen fehlender Angaben wurden 3.218 Beschäftigte (8,6 Prozent) nicht einbezogen.

Tab. 3.3: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019), in Prozent

Leitungsfunktion	Frauen	Männer	insgesamt
Geschäftsführung/ hauptamtliche*r Vorstand*in	50	50	100
Mittleres Management ¹⁾	74	26	100
Leitung einer Einrichtung	86	14	100
Arbeitnehmer*innen ohne leitende Funktion	84	16	100
alle Arbeitnehmer*innen	84	16	100

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

Wegen fehlender Angaben wurden 2.159 Beschäftigte (5,8 Prozent) nicht einbezogen.

1) z. B. Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung oder Leitung mehrerer Einrichtungen

Tab. 3.4: Anteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Kreisverbände, ohne Tochtergesellschaften) mit genutzten Freistellungsmaßnahmen (2019), in Prozent

Freistellungsmaßnahmen	Frauen	Männer	insgesamt
Kinderkrankentage	11	4	10
Elternzeit	4	2	4
(Familien-)Pflegezeit	0	0	0
Freistellung für Ehrenamt ¹⁾	0	0	0

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

1) Freistellungen für das Ehrenamt werden in vielen Verbänden nicht systematisch erfasst. Die Angaben unterschätzen daher den Umfang der Freistellungen fürs Ehrenamt.

Tab. 3.5: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019, ohne Tochtergesellschaften), absolute Angaben und Prozent

Gleichstellungsinstrumente	Anzahl	Prozentualer Anteil ¹⁾
Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beratung zur Vereinbarkeit; Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen; Homeoffice)	46	63
Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	35	48
Zeitwertkonto oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	35	48
Verankerung von Gleichstellung im QM	20	27
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z.B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare, Vorträge	15	21
Geschlechterquoten (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen)	13	18
Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA)	12	16
Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Betriebsvereinbarungen)	11	15
Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z.B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren)	8	11
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte	6	8
Wettbewerbe und Zertifikate (z.B. Audit „Beruf und Familie“, „Charta der Vielfalt“)	4	5
Regelmäßige Gleichstellungsberichte	3	4

Datenquelle: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung

1) An allen 73 Kreisverbänden, für die verwertbare Angaben vorlagen.

Vergleich Landes- und Bezirksverbände 2019/2015

Tab. 5.2b: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften) nach Geschlecht (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Geschlecht	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Arbeitnehmer*innen, insgesamt	21.672	936	20.736	17.141	4.530	21.671
Frauen	18.280	726	17.554	14.698	3.606	18.304
Frauenanteil	84%	78%	85%	86%	80%	84%
Männer	3.392	210	3.182	2.443	924	3.367
Männeranteil	16%	22%	15%	14%	20%	16%
Anzahl Verbände	22	5	17	17	2	19

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

Tab. 5.2c: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Tochtergesellschaften der Landes- und Bezirksverbände) nach Geschlecht (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Geschlecht	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Arbeitnehmer*innen, insgesamt	25.657	10.980	14.677	12.510	3.777	16.287
Frauen	20.859	8.754	12.105	10.386	3.225	13.611
Frauenanteil	81%	80%	82%	83%	85%	84%
Männer	4.798	2.226	2.572	2.124	552	2.676
Männeranteil	19%	20%	18%	17%	15%	16%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	64	32	32	34	5	39

Datenquellen: 2. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AW0-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Tab. 5.5: Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Schwerbehinderungsgrad (2019/2015), absolute Angaben und Prozent

Schwerbehinderungsgrad	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Frauen, insgesamt	43.028	13.444	29.584	24.980	8.981	33.961
Frauen, schwerbehindert	1.867	631	1.236	1.080	333	1.413
Frauen, Anteil schwerbehindert	4%	5%	4%	4%	4%	4%
Frauen, gleichgestellt	479	163	316	255	73	328
Frauen, Anteil gleichgestellt	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Männer, insgesamt	9.243	3.470	5.773	4.539	1.929	6.468
Männer, schwerbehindert	515	231	284	259	116	375
Männer, Anteil schwerbehindert	6%	7%	5%	6%	6%	6%
Männer, gleichgestellt	97	39	58	59	20	79
Männer, Anteil gleichgestellt	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	32	38	41	7	48
Anzahl Verbände	24	6	18	18	5	23

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 lagen für einen Verband keine Angaben vor (n=1.554).

Tab. 5.11b: Frauenanteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften) nach Leitungsfunktionen (2019/2015)

Beschäftigte in leitenden Funktionen	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Geschäftsführung, insgesamt	107	27	80	69	15	84
Frauen, Geschäftsführung	36	12	24	14	5	19
Frauenanteil, Geschäftsführung	34%	44%	30%	20%	33%	23%
Leitung einer Einrichtung, insgesamt	1.205	374	831	778	345	1.123
Frauen, Leitung einer Einrichtung	926	277	649	557	240	797
Frauenanteil, Leitung einer Einrichtung	77%	74%	78%	72%	70%	71%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	70	33	37	41	7	48
Anzahl Verbände	25	6	19	19	3	22

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften oder sowohl zum Verband als auch zu Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: 2019 lagen für einen Verband und zwei Tochtergesellschaften keine Angaben vor.

Tab. 5.11c: Frauenanteil der Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt (Tochtergesellschaften der Landes- und Bezirksverbände) nach Leitungsfunktionen (2019/2015)

Beschäftigte in leitenden Funktionen	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Geschäftsführung, insgesamt	38	19	19	25	8	33
Frauen, Geschäftsführung	16	7	9	5	3	8
Frauenanteil, Geschäftsführung	42%	37%	47%	20%	38%	24%
Leitung einer Einrichtung, insgesamt	411	152	259	254	212	466
Frauen, Leitung einer Einrichtung	288	104	184	170	162	332
Frauenanteil, Leitung einer Einrichtung	70%	68%	71%	67%	76%	71%
Anzahl Tochtergesellschaften ¹⁾	64	33	31	34	5	39

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016, eigene Berechnung

1) Der Wert gibt die Anzahl aller teilnehmenden Tochtergesellschaften an, die bei der jeweiligen Erhebung berücksichtigt werden konnten. Die Anzahl entspricht nicht der Anzahl der ausgefüllten Fragebögen zu Tochtergesellschaften, weil in einzelnen Fragebögen Angaben zu mehreren Tochtergesellschaften gemacht wurden.

Anmerkung: Für 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2019 und 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2015 liegen keine getrennten Fragebögen vor. Diese Fragebögen konnten somit nicht bei der Analyse berücksichtigt werden, weil nicht klar ist, ob sich die Angaben zu den Arbeitnehmer*innen auf den Verband oder die jeweilige(n) Tochtergesellschaft(en) beziehen.

Anmerkung: 2019 lagen für zwei Tochtergesellschaften keine Angaben vor.

Tab. 5.13.1: Angewendete Gleichstellungsinstrumente in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (2019/2015, ohne Tochtergesellschaften), absolute Angaben

Gleichstellungsinstrumente	2. Gleichstellungsbericht			1. Gleichstellungsbericht		
	insgesamt	Teilstichproben der Verbände, Teilnahme ...:				insgesamt
		nur 2019	an beiden Erhebungen - 2019	an beiden Erhebungen - 2015	nur 2015	
Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19	6	13	8	2	10
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte*r	12	3	9	7	0	7
Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	11	2	9	6	2	8
Zeitwert- oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	10	3	7	7	2	9
Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9	4	5	3	1	4
Wettbewerbe und Zertifikate	7	2	5	6	0	6
Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement	5	0	5	6	0	6
Gleichstellungsberichte	4	0	4	2	0	2
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung	4	0	4	2	0	2
Geschlechterquoten	4	1	3	2	0	2
Geschlechtsneutrale Leistungsbeurteilung	3	0	3	4	1	5
Maßnahmen der Personalentwicklung- und planung	3	1	2	1	0	1
Anzahl Verbände	22	7	15	15	2	17
Anzahl Maßnahmen (insgesamt)	91	22	69	54	8	62
Maßnahmen pro Verband (Durchschnitt)	4,1	2	5,3	3,9	4	3,6

Datenquellen: 2. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2020, eigene Berechnung; 1. AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2015, eigene Berechnung

Anmerkung: Für 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2019 und 2 Verbände/Tochtergesellschaften im Jahr 2015 liegen keine getrennten Fragebögen vor. Diese Fragebögen konnten somit nicht bei der Analyse berücksichtigt werden, weil nicht klar ist, ob die Angaben der Maßnahmen sich auf den Verband oder die Tochtergesellschaft(en) beziehen.

