

100
Echt AWO. Seit 1919.
Erfahrung für die Zukunft.



Bundesverband e.V.

Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit- Organisationen?

**Dokumentation der Fachtagung vom
24. April 2018 in Berlin**

**Eine Kooperation des Arbeiterwohlfahrt Bundesverbands e.V.
und der Friedrich-Ebert-Stiftung**

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: Wolfgang Stadler, Vorsitzender des Vorstandes
Redaktion: Lion Paechnatz, Dr. Petra Rostock
Ansprechpartnerin: Dr. Petra Rostock
E-Mail: petra.rostock@awo.org

Fotos: Na'ama Landau

© AWO Bundesverband e. V.
Juli 2018



Gefördert durch die
GlücksSpirale

Inhaltsübersicht

	Seite
Programm	4
Begrüßung <i>Wolfgang Stadler</i>	7
Vorträge	13
Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Vorstellung und kritische Kommentierung des 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt <i>Dr. Petra Rostock und Jochen Geppert</i>	
Impuls: Vorstellung der FES-Studie „Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft? Arbeitsbedingungen und Gleichstellung im Non-Profit-Sektor in Deutschland“ <i>Stefan Reuyß</i>	
Eindrücke aus der Gesprächsrunde: Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?	43
Best Practice: Umsetzungsstrategien für mehr Gleichstellung in Non-Profit-Organisationen	49
Workshop 1: Einstieg in die Implementierung von Gleichstellung in NPOs <i>Stefan Reuyß</i>	
Workshop 2: Strategien für geschlechtergerechte Personalentwicklung <i>Lysan Escher</i>	
Workshop 3: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten als Strategie für mehr Vielfalt in NPOs <i>Daniel Gyamerah</i>	
Workshop 4: Strategien für mehr Lohngerechtigkeit <i>Charlotte Kastner</i>	
Ausschnitte aus der Podiumsdiskussion: Gleichstellung und Vielfalt im Non-Profit-Sektor – Eine gesellschaftspolitische Aufgabe?	96
Was bleibt zu tun?	100

Programm

Fachtagung „Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen?“
Dienstag, 24. April 2018, 9.30 bis 17.00 Uhr in der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Eine Kooperation des AWO Bundesverbands e.V. und der Friedrich-Ebert-Stiftung

Konzeption

Elisa Gutsche, Friedrich-Ebert-Stiftung

Dr. Petra Rostock, AWO Bundesverband e.V.

Tagungsmoderation: Miriam Siré Camara, AKOMA Bildung & Kultur

Im öffentlichen Bereich gibt es Gleichstellungsgesetze, in der Privatwirtschaft seit Kurzem immerhin eine Quotenregelung für Aufsichtsräte. Doch wie sieht es im Non-Profit-Sektor aus?

Die Beschäftigten im Non-Profit-Sektor sind in der Mehrzahl Frauen: Studien beziffern den Frauenanteil in Non-Profit-Organisationen auf 75 Prozent. Der Blick auf die Führungsebenen zeigt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen fällt zwar verhältnismäßig besser als in anderen Sektoren aus, bleibt aber dennoch hinter den Erwartungen zurück. Zudem finden sich im Non-Profit-Sektor weit verbreitete atypische Beschäftigungsverhältnisse, vor allem in Bezug auf Befristungen und Teilzeitstellen. Bedingungen, die häufig mit der schlechten Mittelausstattung begründet werden und zum Teil auch auf eine verstärkte Ökonomisierung im sozialen Bereich zurückzuführen sind.

Gleichstellung heißt aber nicht nur, die Ungleichheit von Frauen und Männern im Blick zu haben, sondern auch Vielfalt innerhalb der Kategorie Geschlecht anzuerkennen und das Zusammenwirken verschiedener Formen von Diskriminierung zu adressieren.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es um die Gleichstellung im Non-Profit-Sektor steht? Welches Verständnis von Gleichstellung und welche Bemühungen zur Verwirklichung von Gleichstellung finden sich in unterschiedlichen Organisationen? Was sind Best-Practice-Beispiele und welche Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Wir möchten Sie recht herzlich dazu einladen, diese Fragen mit uns zu diskutieren!

- Ab 9:00 Ankommen und Anmeldung**
-
- 9:30 Begrüßung und Einführung**
 Dr. Stefanie Elies, Leiterin Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung
 Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e.V.
 Elke Ferner, Bundesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen
-
- 10:00 Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens.
 Vorstellung und kritische Kommentierung des 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt**
 Dr. Petra Rostock, Projektleitung AWO Gleichstellungsbericht, AWO Bundesverband e.V.
 Kommentar: Jochen Geppert, Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e.V.(GPS)
-
- 11:00 Kaffeepause**
-
- 11:30 Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?
 Impulsreferat und Gesprächsrunde**
 Impuls: Vorstellung der FES-Studie „Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft? Arbeitsbedingungen und Gleichstellung im Non-Profit-Sektor in Deutschland“
 Stefan Reuyß, SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer
- Stefan Reuyß, SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer
 Anne-Kerrin Gomer-Simpfendorfer, Projektleitung „Geschlecht. Gerecht gewinnt.“ Deutscher Caritasverband e.V.
 Anke Pätsch, Mitglied der Geschäftsleitung beim Bundesverband Deutscher Stiftungen
 Frauke Gützkow, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
 Marion Lieser, Geschäftsführerin Oxfam Deutschland e.V.
 Stefan Reuyß, SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer
-
- 13:00 Mittagspause**

14:00 Best Practice: Umsetzungsstrategien für mehr Gleichstellung in Non-Profit-Organisationen

Workshop 1: Einstieg in die Implementierung von Gleichstellung in NPOs

Stefan Reuyß, SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer

Workshop 2: Strategien für geschlechtergerechte Personalentwicklung

Lysan Escher, Leitung LIFT² – Qualifizierung und Beratung zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung, Diakonie Mitteldeutschland

Workshop 3: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten als Strategie für mehr Vielfalt in NPOs

Daniel Gyamerah, Projektleiter „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“, Citizens For Europe gUG

Workshop 4: Strategien für mehr Lohngerechtigkeit

Charlotte Kastner, Referentin im Referat Forschung und Grundsatzangelegenheiten, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

15:30 Kaffeepause

16:00 Gleichstellung und Vielfalt im Non-Profit-Sektor: Eine gesellschaftspolitische Aufgabe?

Podiumsdiskussion mit

Barbara König, Staatssekretärin, Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Elena Kalogeropoulos, Geschäftsführerin von Deutsch Plus e.V. – Initiative für eine plurale Republik

Dr. Eckhard Priller, Wissenschaftlicher Co-Direktor des Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft

Susann Rührich, MdB, Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

17:00 Was bleibt zu tun?

Miriam Siré Camara, Elisa Gutsche und Dr. Petra Rostock

Bis ca. 18:30 Get together

Begrüßung



Dr. Stefanie Elies

Leiterin Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung sowie zuständig für die Zentrale Genderkoordinierung der FES. Seit 1996 bei der Stiftung beschäftigt, zuvor u.a. als Leiterin der FES-Büros in Shanghai und Singapur sowie des Julius-Leber-Forums der FES mit Sitz in Hamburg. Studium der Sinologie und Politikwissenschaften in Münster, Wien, Taipeh und an der Ruhr-Universität Bochum, wo sie 1997 die Doktorwürde erlangte. Verheiratet, zwei Teenager-Töchter.



Elke Ferner

Als deutsche Politikerin (SPD) war sie in verschiedenen Ämtern tätig, u.a. von 2013 bis 2017 als Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, von 2005 bis 2007 als stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD, und seit 2007 als Mitglied des SPD-Parteivorstandes, dem sie bis 2017 angehörte. Im Mai 2004 wurde sie zur Bundesvorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) gewählt. Thematisch engagiert sie sich insbesondere in den Bereichen Familie, Gleichstellung, Soziales und Rente.

Wolfgang Stadler

Diplom-Soziologe und Vorsitzender des Vorstandes des AWO Bundesverbandes e.V. 1993-2009 Geschäftsführer des AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V. Seit 2010 Vorsitzender des Vorstandes des AWO Bundesverbandes e.V.



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Arbeiterwohlfahrt wurde vor fast 100 Jahren von Marie Juchacz gegründet, der Marie Juchacz, die als erste Frau eine Rede in einem deutschen Parlament hielt und sich nicht mit Höflichkeiten und Dankbarkeit gegenüber den Männern aufhielt. Nein, im Gegenteil, sie stellte klar, dass das eine Selbstverständlichkeit ist, die den Frauen viel zu lange vorenthalten wurde.

Wenn man von solch einer engagierten und kämpferischen Frau als Organisation gegründet wurde, mag es verwundern, dass man erst nach 98 Jahren, um genau zu sein im November des letzten Jahres, einen Gleichstellungsbericht veröffentlicht hat.

Ich hoffe, dass wir im Verlauf der Tagung ein wenig Klarheit in diesen - in der Tat merkwürdigen - Umstand bringen können. In dem Sinne begrüße ich Sie recht herzlich zur Fachtagung „Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen?! Ich bin froh und dankbar, dass wir mit der Friedrich-Ebert-Stiftung eine Partnerin finden konnten, die kompetent und engagiert uns hier die Möglichkeit bietet, mit Ihnen über diesen Bericht und weitere Themen ins Gespräch zu kommen. Herzlichen Dank an die Kolleginnen der Friedrich-Ebert-Stiftung für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Ich habe anfangs gesagt, dass es ungewöhnlich lange gedauert hat, bis wir uns dieser Thematik annehmen. Das lässt sich auch an weiteren Meilensteinen ablesen:

1988 verabschiedete die Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt sehr weitgehende und im Kontext der damaligen Zeit, sehr fortschrittliche Richtlinien, um durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern im Haupt- und Ehrenamt zu erreichen.

Ich war damals bei der Konferenz dabei und kann Ihnen versichern, dass hier energische und kämpferische Debatten geführt wurden. Die aktiven Frauen in der Arbeiterwohlfahrt haben sich damals in der Tradition von Marie Juchacz wirklich voll ins Zeug gelegt. Die Abstimmung war nicht einstimmig aber deutlich für die Maßnahmen zur Gleichstellung, sie wurden aber, bis auf wenige Ausnahmen, weitestgehend ignoriert.

Eine Quotenregelung in den ehrenamtlichen Gremien wurde einige Zeit später per Satzung beschlossen und wird auch praktiziert. Weitere nennenswerte Aktivitäten blieben jedoch aus.

Es ist insoweit kein Ruhmesblatt für die Arbeiterwohlfahrt, dass es fast 30 Jahre gedauert hat, bis der Beschluss zur Etablierung von Gleichstellungsberichten erfüllt wurde und, nehmen Sie es mir bitte ab, dass ich mich als Vorstandsvorsitzender der Arbeiterwohlfahrt jetzt natürlich freue, dass wir diesen Bericht und die weitreichenden Beschlüsse zur Umsetzung der Konsequenzen nun vorlegen.

Ich möchte diesen Anlass aber auch nutzen, um mich im Nachhinein gegenüber unserer Gründerin, aber auch den Frauen, die `88 die Beschlüsse gefasst haben, zu entschuldigen. Entschuldigen für dieses offensichtliche Versagen eines durch Männer dominierten Apparates.

Wie es um die Gleichstellung nicht nur in unserem Verband steht, darauf wollen wir heute den Fokus richten. Wir wollen in den Austausch gehen über den Status quo in verschiedenen Verbänden, darüber, was drängende Fragen in Punkto Vielfalt und Gleichstellung sind und auch darüber, welche erfolgreiche Strategien für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit in der Praxis schon gelebt werden.

„Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens“ so lautet der Titel unseres ersten Gleichstellungsberichtes. Denn Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt sind Themen, an denen die AWO nicht mehr vorbeikommt, will sie langfristig als zukunftsfähiger Wohlfahrtsverband bestehen. Das zeigen die Ergebnisse des Berichtes, aber auch die Situation des Verbandes im Hinblick auf Fachkräftemangel und Mitgliederschwund. Der anstehende Generationenwechsel, sowohl im Haupt- wie im Ehrenamt, bietet die Chance für einen organisationalen Wandel und macht diesen gleichzeitig dringend notwendig.

Schon heute stellen angesichts des Fachkräftemangels Stellenneu- oder -nachbesetzungen auf allen Hierarchieebenen unsere Gliederungen vor große Herausforderungen, sind Aufbau und Akquise von Führungskräften eines der drängendsten Themen der Personalentwicklung und des Mitgliederverbandes. Dabei sind die individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen und Mitgliedern heute vielfältiger und widersprüchlicher als zuvor.

Als Mitgliederverband, als Arbeitgeberin, als Anbieterin sozialer Dienste und als gleichstellungspolitische Akteurin muss sich die Arbeiterwohlfahrt an ihre Grundwerte von Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz binden und sich daran messen lassen.

Es sind insbesondere einige Zahlen, die wir in der Zukunft dringend verändern wollen und müssen: So zeigt die Unterrepräsentanz von Frauen in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen, dass die Chancen, am politischen und sozialen Geschehen teilzuhaben, noch immer ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

Die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung in Arbeitszeiten und Einkommen der Beschäftigten verdeutlicht darüber hinaus, dass auch in unserem Verband eine vorwiegend geschlechterstereotype Arbeitsteilung herrscht. Die Annahme, dass Fürsorge etwas ist, was Frauen qua Geschlecht besser können, entfaltet also auch in unserem Verband weiterhin starke Wirkung.

Hier sehen wir uns in der Verantwortung, für die gesellschaftliche Aufwertung Sozialer Arbeit zu streiten und die historisch entstandene gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzubrechen. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass die AWO als Arbeitgeberin, die mehrheitlich Frauen beschäftigt, selbst zum Gender Pay Gap und zur Altersarmut von Frauen beiträgt.

In Zeiten des Fachkräftemangels und Mitgliederschwunds müssen wir uns kritisch fragen: Wie attraktiv sind wir als Verband? Wie wirken wir nach außen? Sind wir in der Praxis so offen gegenüber Vielfalt wie in unseren Beschlüssen und Stellungnahmen?

Noch lebt die AWO nicht alles, was sie gleichstellungspolitisch fordert, und es gibt eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Um weiterhin glaubwürdig zu bleiben, müssen wir umsetzen, was wir von Politik und Wirtschaft verlangen. Gleichstellung geht weder von selbst, noch darf es zur Frauensache deklariert werden.

Lassen Sie mich an diesen eher nachdenklichen Stellen aber auch einige Hoffnungsschimmer in den Raum hineinstrahlen: Wir haben, seitdem wir diesen Prozess vor einigen Jahren angestoßen haben, gespürt, dass die Veränderungsbereitschaft tatsächlich sehr groß ist. Ein Beispiel: Die Mitglieder des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt sind die Bezirks- und Landesverbände, das sind eigentlich nach wie vor die starken und tragenden Organisationsformen.

Das sind insgesamt 30 Gliederungen. Dort hatten wir vor sechs Jahren fünf weibliche ehrenamtliche Vorsitzende, die Zahl konnte bei den turnusmäßig stattfindenden Wahlen im Jahr 2016 und jetzt weiteren Nachwahlen auf 14 gesteigert werden. Gerade auch im Bereich der nicht weniger wichtigen Kreisorganisationen der Arbeiterwohlfahrt, ca. 400 arbeiten in den Städten und Landkreisen, gibt es sichtbar mehr weibliche Führungskräfte, also Geschäftsführerinnen, als wie wir dies vor einigen Jahren noch kannten.

Klar ist aber auch: Gleichstellungspolitik in der AWO und auch anderswo wird neue Wege gehen und an bisherigen Tabus rütteln müssen. Heutzutage wünschen sich die meisten Menschen eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf. Erwerbs- und Sorgearbeit sollte allen Menschen jederzeit im Lebensverlauf möglich sein. Hier sind wir gefragt, innovative Lösungen zu entwickeln, um beispielsweise mehr Vereinbarkeit auch für diejenigen zu ermöglichen, die die Dienste am Menschen leisten und für die die herkömmlichen Modelle für mehr Vereinbarkeit, z. B. Homeoffice, nicht anwendbar sind.

Im Hinblick auf Führungspositionen sowohl im Haupt- wie im Ehrenamt gilt es z. B. zu fragen, ob Positionen nicht geteilt werden können oder nicht geteilt werden wollen und welche Art der Führungskultur wir zukünftig leben wollen: permanente Präsenz und Verfügbarkeit oder Ergebnisorientierung. Dabei können alle Führungskräfte von alternativen Konzepten der Führungskultur profitieren: Durch einen Gewinn an Freiheit, ihre Aufgaben jenseits festgefahrener geschlechterstereotyper Rollen auszufüllen.

Wir haben eine Vision von der Arbeiterwohlfahrt als einer Organisation, in der die vielfältigen und widersprüchlichen individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse aller Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, Herkunft, Religion, Alter und gesundheitlicher Befähigung anerkannt, wertgeschätzt und in unser organisationales Handeln integrieren werden. Nur so kann Zusammenleben und Zusammenarbeiten ohne die Erfahrung der Marginalisierung und Diskriminierung gelingen und zu gerechteren Macht- und Geschlechterverhältnissen führen.

Mit dem vorliegenden Bericht hat sich die Arbeiterwohlfahrt auf den Weg gemacht, tradierte Arbeitsteilungen, lieb gewordene Normalitätsstandards und das gewachsene Selbstbild in den eigenen Strukturen kritisch unter die Lupe zu nehmen und im Sinne ihrer Gründerin geschlechtergerecht weiterzuwachsen, Neues aufzubauen und Bestehendes weiterzuentwickeln. Dass das zunächst zu Irritationen und Unsicherheiten führen wird, ist unvermeidbar und gleichzeitig wünschenswert. Denn nur so ist eine grundsätzliche Reflexion und Reform organisationaler Prinzipien, Werte, Normen und Rituale möglich.

An der Erstellung des Berichtes haben viele mitgewirkt, externe Sachverständige, interne Kommissionen und viele Personen. Ich möchte an dieser Stelle insbesondere Helga Kühn-Mengel, die Vorsitzende unserer Kommission Geschlechtergerechtigkeit, benennen. Sie hat sich trotz ihrer damaligen Mehrfachbelastung als Bundestagesabgeordnete, Kreisvorsitzende der AWO und

in vielen anderen Funktionen ehrenamtlich um dieses Themenfeld intensiv gekümmert.

Ganz besonders bedanken möchte ich mich aber bei Dr. Petra Rostock, die bei uns im Haus die Federführung für diesen Prozess hatte. Ich habe Petra Rostock oft zurückgespiegelt, dass ich ihre klare und unmissverständliche Art, das Thema voranzutreiben, immer sehr geschätzt habe. Gerade in der männerdominierten Geschäftsführerkonferenz, dem Machtzentrum der AWO, obwohl es in keiner Satzung, in keinem Statut verankert ist, hat sie, ganz in der Tradition von Marie Juchacz, ohne Scheu klipp und klar ihre Positionen vorgebracht und hat es geschafft, diesen schwierigen Kreis zu überzeugen, den Prozess mitzutragen. Ich möchte mich bei der Gelegenheit deshalb hier vor diesem Publikum ganz herzlich für ihr Engagement bedanken.

Liebes Publikum, in diesem Sinne unseres Berichtes sowie weiterführende Anregungen und wünsche Ihnen und Euch spannende Vorträge, kontroverse Diskussionen und inspirierenden Austausch!



Vorträge

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens Vorstellung des 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt

Dr. Petra Rostock

Promovierte Sozialwissenschaftlerin. Langjährige Expertise im Bereich Gleichstellung, u.a. als Geschäftsführerin des Frauenpolitischen Rates Land Brandenburg e.V. Aktuell Projektleiterin für den AWO Gleichstellungsbericht beim AWO Bundesverband e.V.



Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens



Der 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt

Dr. Petra Rostock, Projektleitung Gleichstellungsbericht
AWO Bundesverband e.V.

Fachtagung „Gleichstellung – (k)ein Thema
in Non-Profit-Organisationen?“
24. April 2018, Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

Gleichstellung – (k)ein Thema bei der AWO?



© Angelika Heiden

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

2

Projekt Gleichstellungsbericht: Idee



- Pilotprojekt als Auftakt für Schwerpunktsetzung und innerverbandliche Auseinandersetzung
- Laufzeit: 03/2015 – 07/2018
- Gefördert durch die Glücksspirale
- Erstellung eines Gleichstellungsberichtes für die Arbeiterwohlfahrt
 - Status quo der Gleichstellung von Frauen und Männern in Haupt- und Ehrenamt
 - unter Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive
 - in enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der verbandlichen Struktur der AWO
- Vergabe an externe Stelle zur Aufnahme, Aufbereitung und Auswertung von quantitativen und qualitativen Daten zum AWO Hauptamt und Ehrenamt
- Interner Auswertungsprozess der Ergebnisse und Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Maßnahmen

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

3

Projekt Gleichstellungsbericht: Ziele

- Informationen über den **Ist-Zustand der AWO** in Bezug auf Gleichstellung bereitstellen (intern & extern nutzbar)
- Schaffung einer **sachlichen Grundlage**, auf der Entscheidungen für eine Gleichstellungsstrategie und geeignete, gezielte Maßnahmen für deren Umsetzung getroffen werden können
- Schaffung eines **wertschätzenden und vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes** mit einer Akzeptanz für unterschiedliche Lebensentwürfe
- **Attraktivität der AWO** als Arbeitgeberin erhöhen
- **Verlust von Mitgliedern** entgegenwirken
- **Erhaltung bzw. Erhöhung der Glaubwürdigkeit** des Verbandes als gleichstellungspolitischer Akteur

Projekt Gleichstellungsbericht: Prozess

- **Partizipativer Prozess:** Einbeziehung Gremien und Ebenen in Erhebungskonzeption, Datenbewertung und Maßnahmenentwicklung
- Gleichstellungspolitik ist dann erfolgreich, wenn **alle relevanten Akteur*innen auf ihre Art eingebunden** werden und ein Klima gegenseitiger Anerkennung, Wertschätzung und Zusammengehörigkeit auf gleicher „Augenhöhe“ hergestellt wird
- **Akzeptanz für Projekt Gleichstellungsbericht** im Verband herstellen durch Informationen über Ist-Zustand, Ziele und Maßnahmen, Erwartungen, Erfolge und Misserfolge
- **Widerständen entgegenwirken**, Gliederungen, Haupt- und Ehrenamt motivieren, mitzuziehen durch die Vermittlung davon, worum es geht und warum es sie alle etwas angeht, Vermittlung des offenen Beteiligungsprozesses
- **Offenen Raum** schaffen für **Reflexion, Austausch und Strategieentwicklung**, in dem eine Verständigung über Ziele, Motive und geeignete Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt stattfinden kann



• Herausforderungen

- Verbandliche Struktur der AWO: Eigenständigkeit der Gliederungen
- Art der Daten: aggregierte Personaldaten (Hauptamt), Zentrale Mitgliederadressverwaltung (Ehrenamt)
- Definition von Geschlecht
- Fehlende Erfassung von Diversität/Intersektionalität
- Datenpflege und -zugang



Quantitative Erhebung Hauptamt

- Fragebogen mit 16 Fragen zu den Arbeitnehmer*innen der AWO
- Erhebungszeitraum: 05/2016 - 07/2016
 - Teilnahme: 25 von 30 BV/LV
 - Daten für 78.036 AN in LV/BV/KV und TG (65.459 Frauen, 12.577 Männer) = 40%
 - Ausgewertete Daten für 40.429 AN in BV/LV und TG (33.961 Frauen, 6.468 Männer) = 20 %

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse



Hauptamt: Frauen- und Männeranteile an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt und Leitungsfunktionen (2015), in Prozent

Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

→ Hoher Frauenanteil an allen Beschäftigten

→ Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

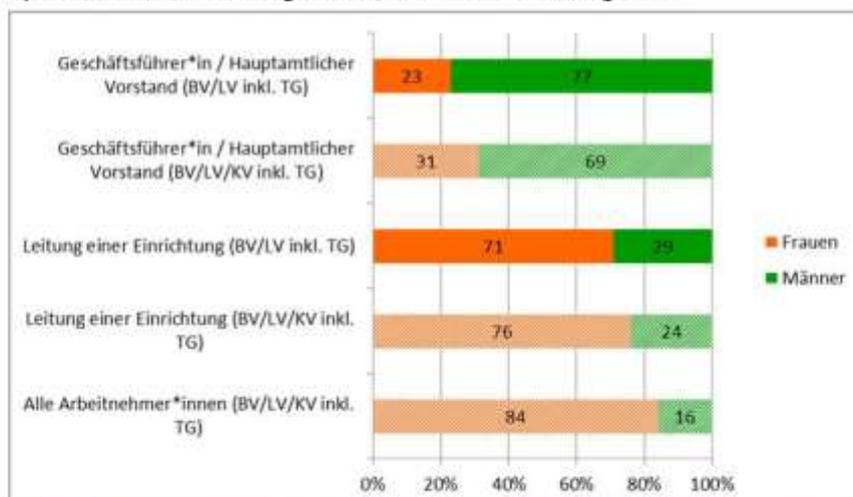
8

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse



Hauptamt: Frauen- und Männeranteile an den Arbeitnehmer*innen der Arbeiterwohlfahrt und Leitungsfunktionen (2015), in Prozent

Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016



24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

9

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse

Hauptamt: AN (LV, BV, TG) nach Alter (2015), in Prozent

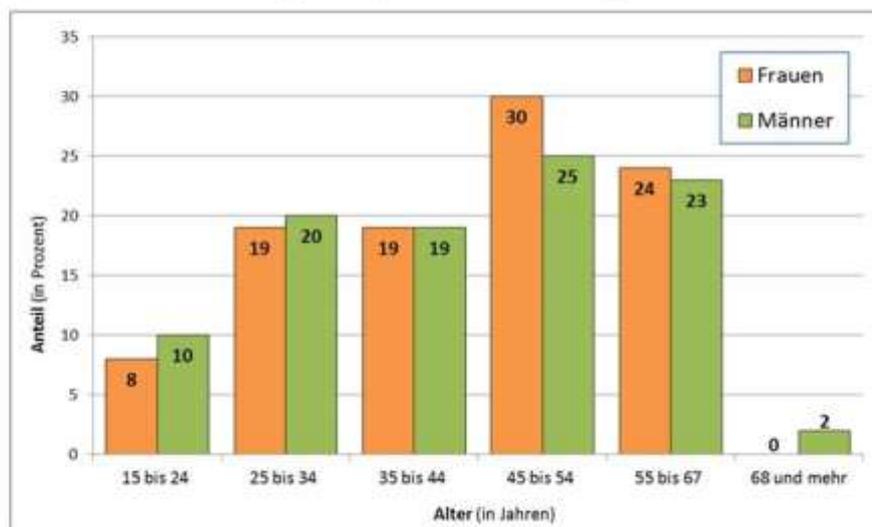
Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

- Geringe geschlechtsspezifische Altersunterschiede
- Chance für Diversifizierung der Belegschaft durch Generationenwechsel

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse

Hauptamt: AN (LV, BV, TG) nach Alter (2015), in Prozent

Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016



Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse

Hauptamt: AN nach Umfang der Beschäftigung (2015), in Prozent

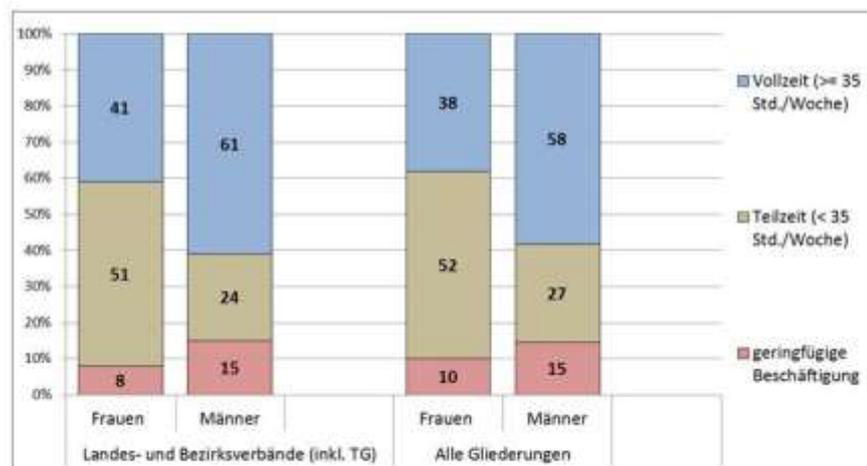
Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

→ Große geschlechtsspezifische Unterschiede beim Umfang der Beschäftigung

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse

Hauptamt: AN nach Umfang der Beschäftigung (2015), in Prozent

Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016



Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse



Hauptamt: AN (LV, BV, TG) nach Einkommen (2015), in Prozent

Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016

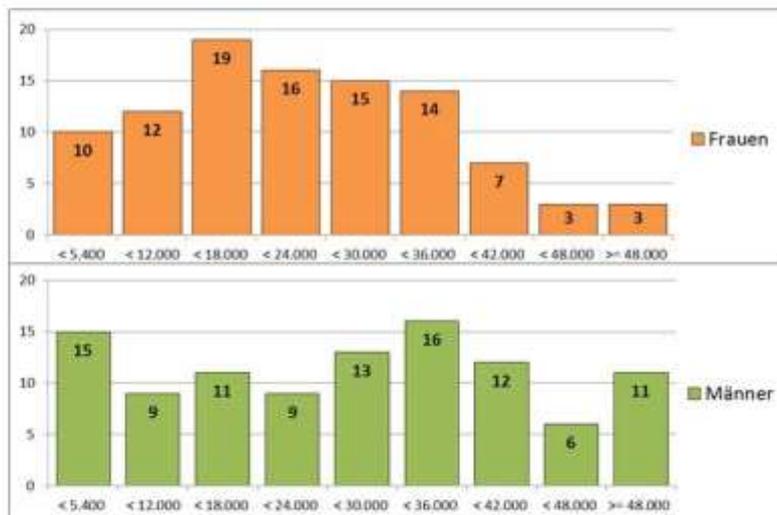
→ Entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang erzielen Männer häufiger als Frauen ein geringes, aber auch weitaus häufiger als diese ein höheres Einkommen

Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse



Hauptamt: AN (LV, BV, TG) nach Einkommen (2015), in Prozent

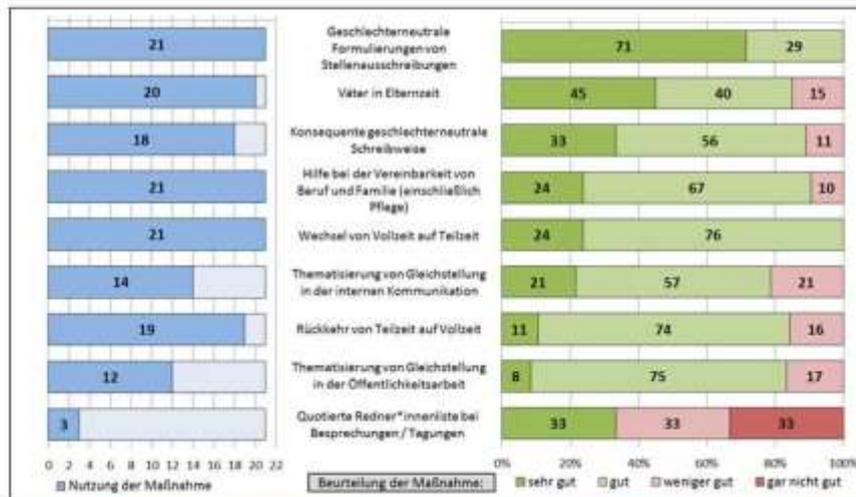
Datenquelle: AWO-Gleichstellungsbericht, Quantitative Erhebung 2016



Projekt Gleichstellungsbericht: Ergebnisse



Nutzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Beurteilung deren Wirksamkeit in 21 LV/BV der AWO (2015)



AWO Bundesverband e.V.

16

Projekt Gleichstellungsbericht: Handlungsempfehlungen



- Gemeinsame Definition von **Ziel, Vision und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit** im Unternehmen und im Mitgliederverband
- Klare **Verantwortlichkeitsstrukturen**, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Verbandes umzusetzen
- Entwicklung einer **AWO spezifischen geschlechtergerechten Organisationskultur für Haupt- und Ehrenamt**
- Maßnahmen **geschlechtergerechter Personalentwicklung und -planung** im Hauptamt mit dem Ziel der Heterogenisierung der Belegschaft
- **Evaluation:** Überprüfung der Erfolge und Misserfolge umgesetzter Maßnahmen; Erhebung weiterer Daten zu offenen Fragen

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

17

Projekt Gleichstellungsbericht: Zusammenfassung



- Komplexes Bild über Gleichstellung erhalten
- Modellvorlage für zukünftige Gleichberichtserstattung: Was kann wie erhoben werden? Was brauchen wir noch?
- Stein ins Rollen gebracht: Wille zur Veränderung ist vorhanden
 - Biko Beschluss 2016: „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“
 - Verschiedene Landeskonzferenzbeschlüsse zur Verstärkung der frauen- und gleichstellungspolitischen Arbeit
 - Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten
 - Diskussionsprozess zur vielfaltssensibler Sprache und Einführung des Gender-Sternchens → Verabschiedung eines Leitfadens
 - Leitfaden zu Vielfalt und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in AWO Einrichtungen
 - Fortbildung Genderkompetenz
 - Fachtagung für Gleichstellungs-, Gender- und Diversity-Beauftragte (in Kooperation mit Caritas)

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

18

Projekt Gleichstellungsbericht: Ausblick



- Gleichstellung als Querschnittsaufgabe braucht ganzheitlichen Ansatz
 - Strukturelle Ebene der Organisation
 - Inhaltliche Ebene der fachlichen Arbeit
 - Individuelle Ebene aller Mitarbeitenden
- Gleichstellung ist mehr als die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Was heißt Gleichstellung für Einrichtungen und Dienste der AWO, z.B.
 - Kinder- und Jugendhilfe
 - Altenhilfe
 - Suchthilfe
 - Behindertenhilfe
 - Wohnungslosenhilfe
 - Migrationsdienste
 - ...
- Einladung und Aufforderung, neue Wege zu gehen

24.04.2018

AWO Bundesverband e.V.

19

Kritische Kommentierung des 1. Gleichstellungsberichtes der Arbeiterwohlfahrt



Jochen Geppert

Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e.V.(GPS). Er ist seit 15 Jahren in verschiedenen Positionen als Berater für gleichstellungsorientierte Veränderungsprozesse und insbesondere zu Gender Mainstreaming tätig. Seine fachlichen Schwerpunkte sind u.a. Strategien und institutionelle Mechanismen der Gleichstellungspolitik, Personalentwicklung, gleichstellungsorientierte Führung, Diversity-Strategien sowie die Einbeziehung von Männern in Gleichstellungsprozesse.



Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens **Kommentar: Jochen Geppert**

Dipl.-Psych. Jochen Geppert

E-Mail: geppert@gleichstellungsinstitut.de

Themen



- Konzepte und Daten
- Handlungsempfehlungen
- AWO als Gleichstellungspionierin

2

Gender



- Frauen, intersektional
- Frauen und Männer
- geschlechtliche Vielfalt
- Vereinbarkeit von Führung und Care-Aufgaben
- Geschlechtsspezifika im Ehrenamt
- Einkommen, Arbeitszeit, Befristung

3

Gender: was noch?

- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als **strukturelle** Basis der Geschlechterhierarchie klar benennen
- Nicht zu viele Skrupel beim Sex- / Kategorien-Counting: **Sichtbarkeit & kontextuelle Relevanz** (Lorber 1995, Ridgeway 2011)
- Befragungen / Selbstauskünfte als Zukunftsperspektive

4

Daten

- Grundlage: Vorliegende Personaldaten
- Leerstellen und Handlungsperspektiven sind klar benannt
- Einheitliche Mindeststandards definieren
- Befragungen / Selbstauskünfte als Zukunftsperspektive

5

Handlungsperspektiven

- > Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit:
• Vom Projekt zur strategischen Daueraufgabe - 2)
- > Übernahme bewährter GL-Praktiken aus anderen Erwerbsorganisationen
 - Personalentwicklung - 4)
 - Repräsentanz im Ehrenamt - 5)
 - Organisationsentwicklung - 1, 3, 6)
- > Eigene Pionierarbeit

6

****GPS Institut für
gleichstellungsorientierte
Prozesse & Strategien

Organisation und Geschlecht im Wohlfahrtbereich

- • „Verspätete“ Professionalisierung der SAHGE-Tätigkeiten
- • „Verspätete“ Professionalisierung der Wohlfahrtsverbände als Erwerbsorganisationen (geht mit Männerdominanz in Führungsfunktionen einher)
- • Professionalisierung durch Übernahme männlicher Vollerwerbsmodelle in Führung und Arbeitsorganisation?
- • „Verspätete“ Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit?

7

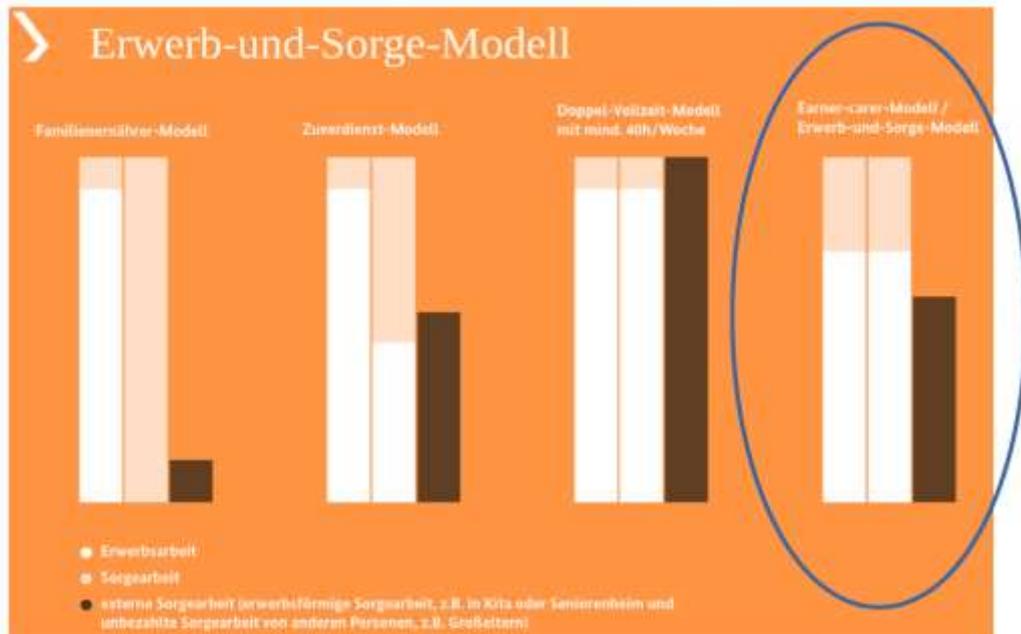
****GPS Institut für
gleichstellungsorientierte
Prozesse & Strategien

Gender-Themen der AWO

- Professionelle Großorganisation: Frauen in Führungspositionen
- Arbeitgeberin: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privaten, unbezahlten Care-Aufgaben
- Mitgliederverband: Vereinbarkeit von Ehrenamt, Erwerbsarbeit und privaten, unbezahlten Care-Aufgaben
- SAHGE-Dienstleisterin: passende und attraktive Care-Angebote ermöglichen Vereinbarkeit
- Gesellschaftspolitischer Verband: Aufwertung von SAHGE-Tätigkeiten
- (Gründungs-)Wert und Organisationsziel: Gleichstellung

8

Gesellschaftliches Leitbild



9

Organisatorisches Leitbild

- Lebensunterhaltsichernde* Beschäftigung von **30 Stunden pro Woche** als Leitbild für Beschäftigung und Arbeitsorganisation
- **30 Stunden pro Woche** als Normalmodell für die Organisation von Führungsaufgaben und berufliche Entwicklung
- Hohe Flexibilität für individuelle Arbeitszeitmodelle

*(auch für Alterssicherung, Metropolregionen)

10

z.B. Führung mit 30 h

- Führungsaufgaben teilen – Wo gibt es das bei uns schon?
- Führung im Team als Normalmodell (u.a.): Überlappung von Aufgaben statt Ressortdenken
- Führung als temporäre Teilaufgabe (weniger als Karriereziel)
- Organisation von Führung über Aufgaben und Kompetenzen (statt Stellen)

13

Impuls: Vorstellung der FES-Studie „Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft? Arbeitsbedingungen und Gleichstellung im Non-Profit-Sektor in Deutschland“



Stefan Reuyß

SowiTra – Forschung, Beratung, Transfer. Als Mitbegründer und Leiter von SowiTra, dem Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer in Berlin, arbeitet er seit vielen Jahren in verschiedenen Forschungs-, Beratungs- und Schulungsprojekten zum Thema Gender, Gleichstellung, Care und Vereinbarkeit. Zudem ist er als Gendertrainer, Coach, Berater und Dozent für verschiedene Hochschulen, öffentliche und private Bildungsanbieter sowie Unternehmen aktiv.

The image shows the cover of a study report. The top half is a solid blue rectangle with white text. The text reads: 'Ergebnisse der explorativen Studie' followed by the main title 'Geschlechtergerecht (und vielfältig) im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?' and the subtitle 'Die Gleichstellung der Geschlechter im Dritten Sektor'. Below this is a dark grey horizontal bar with the date 'Berlin, 24. April 2018' on the left and the name 'Stefan Reuyß' on the right. At the bottom is a white box containing the SowiTra logo, the full name of the institute, the address 'Mahlower Str. 24, 12049 Berlin', and the website 'www.sowitra.de' and email 'info@sowitra.de'.

Ergebnisse der explorativen Studie

Geschlechtergerecht (und vielfältig) im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?

Die Gleichstellung der Geschlechter im Dritten Sektor

Berlin, 24. April 2018

Stefan Reuyß

 SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer

Mahlower Str. 24, 12049 Berlin

www.sowitra.de
info@sowitra.de

AGENDA

1. Die Studie: Forschungsfragen, Design, Sample
2. Zentrale wissenschaftliche Erkenntnisse
3. Zentrale Ergebnisse aus den Interviews
4. Gesamteindruck + Handlungsempfehlungen

- 1) Die Studie: Forschungsfragen, Design, Sample

1.1 Die Forschungsfragen

- Wie steht es um die Gleichstellung im Non-Profit Sektor, insbesondere in Bezug auf die hauptamtlich Beschäftigten?
- Welche Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter finden sich in den unterschiedlichen Organisationen?
- Was sind Best-Practice Beispiele?
- Welche Empfehlungen lassen sich daraus für andere Organisationen ableiten?

1.2 Das Untersuchungsdesign der explorativen Studie

1. **Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes:** Bestandsaufnahme zur Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern im NPO-Sektor unter besonderer Berücksichtigung von Beschäftigungsformen, Positionen, Ausbildung und Entlohnung.
2. **Vertiefende Einblicke in die gleichstellungspolitische Verfasstheit einzelner Non-Profit-Organisationen:** Erfassen und Darstellen der gleichstellungsrelevanten Strukturen und Maßnahmen sowie des entsprechenden Handelns innerhalb der Non-Profit-Organisationen (NPO) mittels leitfadengestützter Interviews.

1.3 Das Sample

- **Acht Organisationen des Dritten Sektors**

- **Differenziert nach**

- vier Tätigkeitsbereichen:
 - *Soziale Dienstleistungen* (2)
 - *Politische Akteur*innen* (2)
 - *Lebensweltliche Vereinigungen* (3)
 - *Stiftungen und Fördervereine* (1)
- Größe und Alter der Einrichtungen
- Geschlechtliche Strukturiertheit

 **Starker explorativer Charakter**

- 2) Zentrale wissenschaftliche Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Strukturiertheit

2.1 Eckdaten

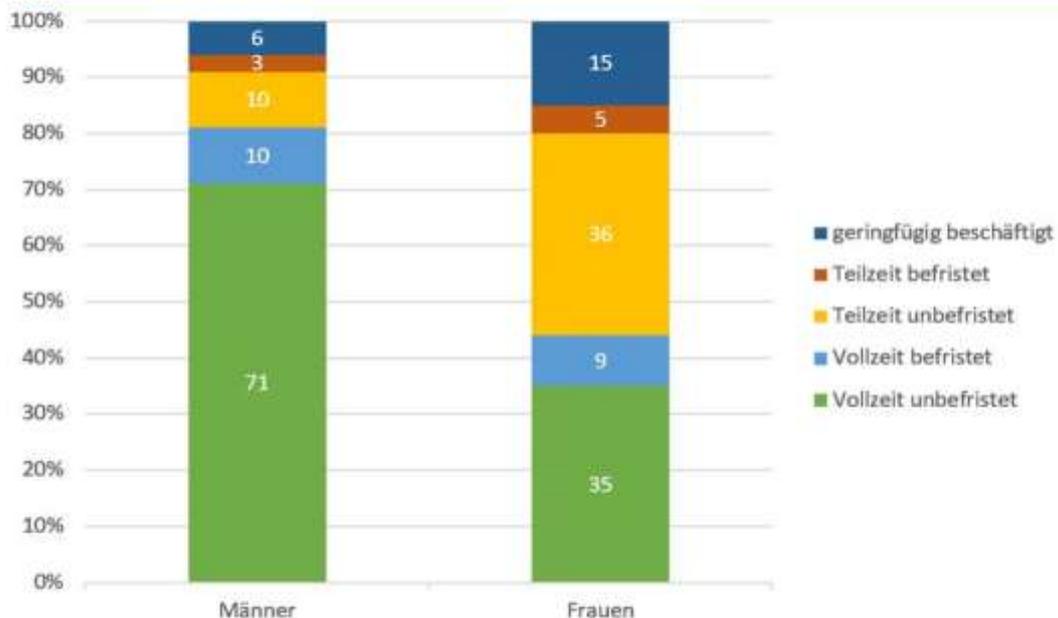
- 615.000 Organisationen
 - 580.000 Vereine, 18.000 Stiftungen, 9.000 gGmbHs sowie 8.000 Genossenschaften
 - Mehr als 2,6 Millionen hauptamtliche Mitarbeiter*innen, davon 2,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.
 - 75 % der Beschäftigten im Dritten Sektor sind weiblich.
 - Gesamtausgaben von 90 Milliarden Euro.
- ➔ Wichtige gesellschaftliche, politische als auch ökonomische und kultureller Rolle!

24/04/2018

SowiTra

8

2.2 Arbeitszeiten und Erwerbsmodelle



Quelle: Priller und Paul 2015: 14, eigene Darstellung

24/04/2018

SowiTra

9

2.2 Einkommen und Vergütungsunterschiede

- Männliche Führungskräfte in NPO werden allgemein höher vergütet als weibliche.
- Im Schnitt verdient die Hälfte der Männer in Führungspositionen 90.000 Euro/Jahr, eine weibliche Führungskraft hingegen 75.500 Euro.
- Gender Pay Gap: 18,4 % (unbereinigt)

(Sandberg et al. 2017).

2.3. Frauen in Führungspositionen

- **Frauen in Vorständen:** 62 % Männer und 38 % Frauen bzw. 73 % Männer und 27 % Frauen (bei rein hauptamtlichen Vorständen).
- **Frauen in der Geschäftsführung:** 58 % Männer und 42 % Frauen. ABER: In 37 % aller Organisationen mit Geschäftsführung sind überhaupt keine Frauen beschäftigt (Zimmer et al. 2017; Paul und Walter, 2016).

„Je mehr Frauen im Vorstand sind, desto mehr Frauen sind tendenziell auch in den Geschäftsführungen zu finden.“ (Paul und Walter 2016: 13).

- **Frauen in Kontroll- und Beratungsgremien:** Beiräte haben im Durchschnitt die höchsten Anteile an Frauen (41 %) und sind demgegenüber in Aufsichtsräten (28 %), in Präsidien (30 %) sowie in Kuratorien (33 %) seltener vorhanden (Paul und Walter, 2016).
- **Frauenanteile bei den Big Players:** Nur 31 %iger Frauenanteil in den Führungsebenen (Vorstand und Geschäftsführung) großer finanzstarker Organisationen des Dritten Sektors.

Tendenz: Je wichtiger das betreffende Gremium ist, desto weniger Frauen sind in diesem vertreten.

2.4 Aufstiegschancen von Frauen

- Bisher kein *zentrales* Thema für Organisationen des Dritten Sektors.
- Frauen schätzen ihre Karrierechancen, im Gegensatz zu den Männern, deutlich schlechter ein.
- Ursachen sind u.a. geschlechterstereotype Vorstellungen, Rollenzuschreibungen und eine homosoziale Kooptation männlich dominierter Leitungsgremien.

3) Zentrale Ergebnisse aus den Interviews

3.1 Verständnis von Gleichstellung

Drei Gleichstellungsansätze

1. Frauenförderung (5 Organisationen)

„Also mir ist aufgefallen, dass alle was mit Frauen in Führungspositionen anfangen können und da auch alle aufspringen, weil es das ist, was auch medial immer diskutiert wird und was man auch leicht messen kann. Es herrscht so ein Gefühl vor: »Na da kann man ja am leichtesten was ändern!«“ (Organisation A)

2. Diversity und Vielfalt (2 Organisationen)

„Ich glaube der große Satz der da im Leitbild auftaucht, ist, dass es sozusagen allen Menschen in ihren Wünschen und Bedürfnissen und Fähigkeiten möglich sein muss, sich in der Gesellschaft frei zu entfalten und zu verwirklichen und daran zu partizipieren. Das ist die große Vision, wie eine gerechte Gesellschaft aussehen soll.“ (Organisation G)

3. Geschlechterdemokratie (1 Organisation)

„Ich übersetze mir Geschlechterdemokratie so, dass Männer, Frauen, andere so leben können, wie sie es für richtig halten, ohne Nachteile daraus zu haben. Von daher ist Gleichstellung für uns auch Teilhabe für Frauen. Möglichkeiten, dass Frauen auch mitentscheiden und die Arbeit der Organisation gestalten.“ (Organisation F)

3.1.2 Verständnis von Gleichstellung

Verankerung der Gleichstellungsbemühungen in der Organisation:

- in Satzungen und Leitbildern,
- in der Historie

3.1.3 Verständnis von Gleichstellung

Innere Motivation für Gleichstellungsbemühungen

1. Gleichstellung als historisches Erbe

„Ich bin da jetzt vielleicht ein bisschen optimistisch, aber es ist für unsere Organisation entscheidend, dass es diese Historie gibt: Wir wurden von einer in der Weimarer Republik politisch aktiven Frau gegründet. Man kann bei uns nur dann Vorstandsmitglied werden, wenn man sich mit diesem Teil der Organisationsgeschichte in Bezug setzt.“ (Organisation A)

2. Gleichstellung als Teil von kollektiv geteilten Werten

„Unser Verband ist ja aus der Arbeiterbewegung heraus entstanden und hat ja immer eine Verknüpfung mit Emanzipation und politische Räume erobern. Das war klar: »Frauen und Männer sind gemeinsam unterwegs und wir haben eine gemeinsame politische Vision« Das ist total verankert, dass es um Gerechtigkeit geht. Da findet man niemanden, der dieses Thema ablehnen würde.“ (Organisation G)

3. Gleichstellung als funktionaler Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung

„Letztlich ist das Eigennutz, ich mache das, weil ich glaube, dass unser Verband letztlich erfolgreicher dadurch sein kann und nicht aus irgendwelchen sozialen Gründen. Das ist für mich gar keine Triebfeder“

3.2 Gezielte gleichstellungsorientierte Strukturen

Mix aus verschiedenen strategischen Maßnahmen die sich fünf Themenfeldern zuordnen lassen

1. Institutionelle und/ oder personelle Verankerung
2. Schriftliche Verpflichtungen und/ oder Berichtswesen
3. Gleichstellungsorientierte Sprache
4. Soll- oder Muss-Quoten
5. Vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen

3.3 Gleichstellungsorientiertes Handeln

- Große Bandbreite: Zwischen wachsender Internalisierung im eigenen Handeln einerseits und klassischem männlichen Machogehabe andererseits.
- Einzelmaßnahmen verbreitet, vor allem in den Bereichen
 - Frauenförderung,
 - Arbeitszeiten (Teilzeit, Gleitzeit, Freistellungen, Home-Office),
 - (*Männer und*) Vereinbarkeit (Elterngeldzeit, Pflege).

3.4 Blinde Flecken

- Entgelt(un)gleichheit
- Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement (u.a. Personalauswahl; Einstellungen und beruflicher Aufstieg; Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; Betriebliche Weiterbildung; Leistungsbeurteilung)
- Auseinandersetzungen mit Geschlechterstereotypen und Rollenzuschreibungen

3.5 Gelingensbedingungen aus Sicht der Expert*innen



4) Gesamteindruck + Handlungsempfehlungen

4.1 Zentrale Erkenntnisse

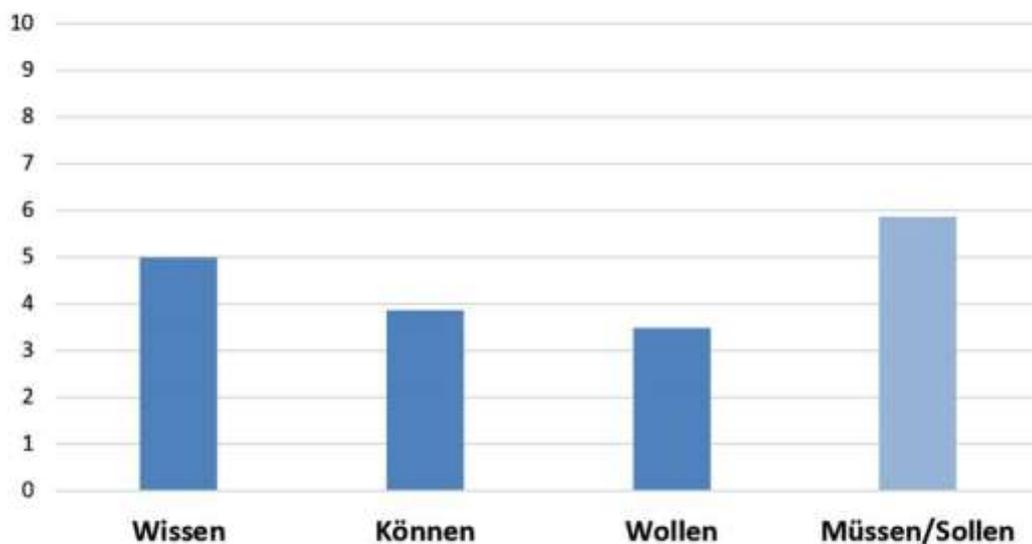
- Alle acht NPO haben sich auf den gleichstellungspolitischen Weg gemacht.
- Die Wege unterscheiden sich ebenso wie der Stand der Umsetzung.
- Die Bedeutung des Themas steigt bei allen Organisationen.
- Eine durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellung findet sich jedoch in keiner der acht NPO.
- Es bestehen deutliche Unterschiede innerhalb jeder Organisationen zwischen *a) der gesellschaftspolitischen Bedeutung des Themas, b) der Bedeutung in der Arbeit mit den jeweiligen Stakeholdern und c) den Beschäftigten.*
- *Es besteht deutlicher Forschungsbedarf in diesem Feld.*

24/04/2018

SowiTra

22

4.1 Gleichstellungskompetenz



24/04/2018

SowiTra

23

4.2 Gleichstellungspolitische Grundregeln

1. Ein verbindliches Bekenntnis zur Gleichstellung
2. Konsequentes und systematisches Handeln
3. Gleichstellung braucht Top-down als auch Bottom-up
4. Gleichstellungskompetenz steigern
5. Gleichstellung als Querschnittsthema begreifen
6. Gleichstellungspolitik als Doppelstrategie umsetzen
7. Personalpolitik ist zu 100 Prozent Gleichstellungspolitik
8. Gleichstellung im Ehrenamt forcieren
9. Think Tank ‚Gleichstellung‘
10. Gleichstellung bedeutet Vielfalt
11. Tue Gutes und rede darüber

4.3 Systematisches Vorgehen z.B. durch 4-Schritt-Methode

1. Analyse:

- Welche Unterschiede gibt es nach Geschlecht? (Alter, Herkunft...)
- Welche Ursachen lassen sich dafür finden?

2. Ziele:

- Was bedeutet Gleichstellung in unserem konkreten Vorhaben?
- Wie lassen sich unsere Ziele möglichst genau beschreiben/ quantifizieren?

3. Umsetzung:

- Durch welche Maßnahmen können wir unsere Ziele erreichen?
- Wie vermeiden wir, dass Ungleichheiten reproduziert werden?

4. Evaluierung:

- Wie überprüfen wir unsere Ziele?
- Welche nächsten Schritte planen wir?

4.4 System. Vorgehen im Bereich Personal durch *Gleichbehandlungs-Check*

Sechs Handlungsfelder

- HF 1) Stellenausschreibungen
- HF 2) Personalauswahl, Einstellungen und beruflicher Aufstieg
- HF 3) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- HF 4 Betriebliche Weiterbildung
- HF 5: Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen
- HF 6) Arbeitszeit

(www.gb-check.de)

4.5 Systematisches Vorgehen im Bereich Entgelt durch *eg-check*

Überprüfung von fünf Entgeltbestandteilen

1. Anforderungsbezogenes Grundentgelt
2. Stufensteigerungen beim Grundentgelt
3. Leistungsvergütungen
4. Überstundenvergütungen
5. Erschwerniszuschläge

(www.gb-check.de)

Eindrücke aus der Gesprächsrunde: Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?

Moderation: Miriam Siré Camara

Sie ist Gründerin und Geschäftsführerin von AKOMA Bildung & Kultur gUG und begleitet bundesweit seit über 15 Jahren klassische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklungsprozesse in Verwaltung, Schule, Profit- und Non-Profit-Organisationen mit besonderem Schwerpunkt im Bereich Personalgewinnung und -entwicklung. Als systemischer Coach begleitet sie vor allem Führungskräfte und Mitarbeitende mit Rassismuserfahrung in Einzel- und Teamcoachings. Als erfahrene Fachreferentin und Moderatorin besonders in den Themenfeldern Anti-Diskriminierung/Diversität und Migration hat sie im gesamten Bundesgebiet zahlreiche Konferenzen, Podiumsdiskussionen und Workshops organisiert, geleitet und moderiert.



Mit:

Anne-Kerrin Gomer-Simpfendörfer

Seit 2014 leitet sie für den Deutschen Caritasverband die Projekte „Gleichgestellt in Führung gehen“ und „[Geschlecht. Gerecht gewinnt](#)“ zur Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas. Sie hat Soziologie und Psychologie in Freiburg und Bordeaux studiert und ist Mitglied der AG Gender der Graduiertenschule der Universität Freiburg, die sich unter anderem mit Produktion und Transfer von Genderwissen auseinandersetzt. Daneben ist sie Lehrbeauftragte für Qualitative Methoden und Gender Studies an der Universität Freiburg und weiteren Hochschulen in Südbaden.



Anke Pätch

Mitglied der Geschäftsleitung beim Bundesverband Deutscher Stiftungen. Sie war zuvor Leiterin Medien & Kommunikation und Pressesprecherin im Bundesverband, bei dem sie seit 2004 tätig ist. Im Dachverband der Stiftungen Deutschlands war bzw. ist sie u.a. für die Arbeitskreise Frauen & Stiftungen, Internationales und Alumniarbeit zuständig. Zuvor hat sie als Projektleiterin, Lektorin und Journalistin bei verschiedenen Verlagen, Internet- und Medienunternehmen gearbeitet. Sie engagiert sich für Gendergerechtigkeit im Stiftungswesen und in der Zivilgesellschaft, sowie für Umweltthemen und Nachhaltigkeit u.a. im Vorstand von Global Greengrants UK und im Responsible Leadership Network der BMW Foundation Herbert Quandt.



Frauke Gützkow

Mitglied des Vorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Nach dem Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Geographie war sie in der Frauen-, Bildungs- und Gewerkschaftspolitik aktiv. Sie arbeitete an der Universität Bonn, in der Erwachsenenbildung und als Projektleiterin beim Deutschen Studentenwerk. 1993 kam sie zum GEW-Hauptvorstand, wo sie als Referentin im Organisationsbereich Hochschule und Forschung angefangen hat und später im Arbeitsbereich Frauenpolitik tätig war. „Meine Maxime gewerkschaftlichen Handelns heißt: Chancengleichheit. Sie ist der Maßstab sozialer Gerechtigkeit. Chancengleichheit steht für egalitäre Geschlechterverhältnisse, für Bildungserfolg unabhängig vom sozialen Hintergrund und für die Wertschätzung der Verschiedenheit von Menschen.“



Marion Lieser

Sie ist seit 2012 Geschäftsführerin des Oxfam Deutschland e.V. Sie hat Sozialpädagogik/Sozialarbeit, Soziologie und Umweltwissenschaften studiert und war seitdem in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit in Deutschland und im Ausland tätig. U.a. hat sie für den Deutschen Entwicklungsdienst (DED) im Bereich Frauenförderung und Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen im Sudan und Kenia gearbeitet, und bei der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung (DSW) internationale Projekte geleitet. Zuletzt war sie für die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Tansania für die Beratung des größten Dachverbandes des Landes eingesetzt, in dem kirchliche Initiativen zu Gesundheitsfürsorge, Bildung und Armutsbekämpfung organisiert sind.



Stefan Reuyß (siehe oben)

Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit?

Aus Arbeitgeber*innenperspektive heißt Geschlechtergerechtigkeit, die Erwerbs- und Sorgearbeit so zu organisieren, dass sie dem entspricht, was Arbeitnehmer*innen brauchen und möchten. Dabei sind zum Beispiel Befragungen hilfreich, wie es Frauen an ihren Arbeitsplätzen geht. Vertrauensarbeitszeit- und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Erwerb und Sorgearbeit.

Es tauchte auch die Frage auf, welche Karrieremöglichkeiten Frauen haben. Generell besteht ein großes Problem darin, dass in vielen Arbeitsfeldern Frauen die Mehrheit bilden, dagegen sehr selten bis gar nicht in den Gremien und Führungspositionen vertreten sind und dadurch die Strukturen nicht genug mitgestalten und mitbestimmen können.

Worum geht es bei Gleichstellung, wenn es nicht nur darum geht, dass Frauen in Führungspositionen gelangen?

Es geht darum, die konkrete Diskriminierung von Frauen wahrzunehmen und an den entsprechenden Stellen zu handeln. Zentrale Punkte sind dabei Entgeltgleichheit, Arbeitsbedingungen, und die (ungleiche) Aufgabenverteilung zu Hause.

Wird Vielfalt als ganzheitliches Konzept gedacht? Wird Geschlechtergerechtigkeit gesondert gedacht?

In den Darstellungen der Verbände nach außen ist ganz viel von Vielfalt die Rede. In der konkreten Umsetzung geht es nur um Frauen. In der Praxis wird bisher nicht intersektionell gearbeitet. Auch setzen z.B. das kirchliche Arbeitsrecht in der Caritas, und verbandliche Strukturen sowie konkrete Haltungen Grenzen in Bezug auf geschlechtliche und religiöse Vielfalt.

Die günstige unentgeltliche Arbeit von Frauen spielt eine große Rolle, das System aufrecht zu erhalten. Wie gehen wir damit um? (Publikumsfrage)

Es müssen Haltungen verändert werden und Männer müssen ein neues Rollenverständnis lernen.

Es stimmt, dass viele Sorgebereiche unterbezahlt sind. Da muss gesellschaftlich und politisch etwas verändert werden. Es ist aber auch wichtig, dass die Organisationen selbst Verantwortung übernehmen und gucken, was sie innerhalb ihrer Strukturen tun können. Sie müssen ihre eigenen Hausaufgaben machen.

Wurden Unterschiede zwischen Stadt und Land in den Studien untersucht? Und sollten Frauen nicht ihre eigenen Wege gehen, statt Männern nachzueifern? (Publikumsfrage)

Studien sind sehr wichtig, weil sie konkrete Daten liefern, und Illusionen vom Tisch räumen. Wir haben dann etwas in der Hand, und es kann nicht mehr so leicht gesagt werden, dass alles schon in Ordnung sei. Eine Unterscheidung zwischen Städten und dem ländlichen Raum fehlt bisher aber gänzlich in den Studien.

Es gibt viele Zuschreibungen (zum Beispiel auch in Bezug auf Alter/junge Menschen). All die vielen unterschiedlichen Perspektiven wahrzunehmen, darin liegt ein Lernauftrag an uns alle.

Es müssen auch Förderrichtlinien geändert werden, Gelder und Macht müssen gerechter verteilt werden. Frauen müssen generell sichtbarer werden, das zeigen Untersuchungen zu Frauen in Medien – zum Beispiel sind 9 von 10 Kinderbuchfiguren eindeutig „männlich“ zuordbar.

Zur zweiten Frage: Frauen verhandeln anders, Frauen führen anders. Es bleibt noch viel zu tun. Bei Einstellungsgesprächen sprechen 90 Prozent der Männer das Thema Gehalt an, Frauen fast nie. Sie könnten im Gespräch aber danach gefragt werden, wenn sie es selbst nicht ansprechen. Frauen könnten darin unterstützt werden, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Die Organisationen müssen ihren eigenen Auftrag ernst nehmen, und sich darin selbst überprüfen, wie Sorgearbeit und Erwerb bei ihnen vereinbar sind. Wir müssen darüber nachdenken, was für uns Führung heißt, was überhaupt unser Führungsverständnis ist, statt einfach zu sagen, Frauen und Männer führen

unterschiedlich. Können wir uns Führung anders denken, als wir das bisher getan haben?

Wir brauchen Gleichstellung, weil es Diskriminierung gibt. Schauen Sie in Ihren eigenen Organisationen nach den Barrieren und diskriminierenden Strukturen, Schauen Sie darauf, welche Ausschlüsse sich verfestigen?

Auf diese Frage wurde vor allem mit Stille und Ratlosigkeit reagiert. Es gäbe zu wenige Fortbildungen und niemand mache sich dazu schlau.

Strategien brauchen Geld - woher kommt dieses Geld, und wie soll das organisiert werden, außer über Gleichstellungsbeauftragte, die dann in Diversitätsbeauftragte umbenannt werden? (Publikumsfrage)

Die Organisationen müssen erkennen, dass das Thema Teil ihrer Struktur ist, dieses Wissen muss in Regelprozesse verortet werden und es muss Aufbauarbeit geleistet werden.



Wie funktioniert Sensibilisierung, wenn sie in Regelprozesse münden soll?

Sensibilisierung funktioniert nicht Top-Down, indem Leute einmal einen Workshop machen. Es geht immer um Machtgefüge, um die Ausnutzung von Machtverhältnissen durch Menschen, und darüber müssen gesellschaftliche Diskurse geführt werden. Es geht darum Haltungen zu verändern, einen wertebasierten Konsens für die Arbeit zu finden und auf dieser Basis fair zu arbeiten.

Wir alle haben einen „unconscious bias“, unsere Haltungen sind uns oft nicht bewusst, auch wenn wir glauben, keine Vorurteile zu haben, sind diese uns ansozialisiert und laufen unbewusst. Besonders die Sensibilisierung von Führungskräften ist notwendig, und dann müssen Prozesse entwickelt werden, die das Ausagieren von Stereotypen verhindern.

Best Practice: Umsetzungsstrategien für mehr Gleichstellung in Non-Profit-Organisationen

Workshop 1: Einstieg in die Implementierung von Gleichstellung in NPOs
Stefan Reuyß



Workshop: Einstieg in die Implementierung

Geschlechtergerecht (und vielfältig) im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?

Die Gleichstellung der Geschlechter im Dritten Sektor

Berlin, 24. April 2018

Stefan Reuyß



SowiTra · Institut für
sozialwissenschaftlichen Transfer

Mahlower Str. 24
12049 Berlin

www.sowitra.de
info@sowitra.de

Einstieg in die Implementierung von Gleichstellung

- Gehen Sie systematisch vor
- Nutzen Sie bereits entwickelte Instrumente
- Eine Auswahl an Instrumenten gibt's hier:



Download unter:

<http://esfgleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/Er%3%A4uterungstexte/erlaeuterung-gm-methoden.pdf>

Systematisches Vorgehen: 4-Schritt-Methode

1. Analyse:

Im Rahmen einer Ist-Analyse der gegenwärtigen Situation werden die relevanten Gleichstellungsaspekte im zu gestaltenden Bereich identifiziert und die Zielgruppe(n) nach Geschlecht (und ggf. weiteren Merkmalen) analysiert. Dazu werden gezielte Daten und Fakten zusammengetragen. Eine solche Analyse geht aber noch über die Abbildung der Ist-Situation hinaus, indem sie zugleich auch nach Ursachen, Einflussfaktoren und Wirkungen von Unterschieden fragt.

2. Ziele:

Ausgehend von den übergeordneten Ziele sowie den Erkenntnissen aus der vorab durchgeführten Ist-Analyse werden konkrete Gleichstellungsziele für das Vorhaben formuliert. Was bedeutet Gleichstellung der Geschlechter bspw. bei der Arbeitszeitgestaltung? Oder bei der Personalentwicklung? Die jeweils formulierten Ziele sollten möglichst konkret und messbar sein. Es ist an dieser Stelle auch notwendig, festzulegen, wie die Zielerreichung überprüft werden kann und für die dafür notwendige Erhebung von Daten und Informationen Sorge zu tragen.

Systematisches Vorgehen: 4-Schritt-Methode

3. Umsetzung:

Das Vorhaben wird auf mögliche geschlechtsbezogene Auswirkungen hin überprüft und auf Grundlage dieser Erkenntnisse so gestaltet, dass benachteiligende Strukturen nicht fortgeschrieben werden, sondern ihnen entgegengewirkt wird. Hier steht die Detailkonzeption der Maßnahme und ihrer Umsetzungsschritte im Mittelpunkt.

4. Evaluation:

Begleitend zur Umsetzung oder zum Abschluss des Vorhabens wird überprüft, ob bzw. in welchem Maße die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht werden. Die Bewertungskriterien dafür wurden bereits im 2. Schritt festgelegt. Nun gilt es die Ziele mit den konkreten Ergebnissen abzugleichen, bei evtl. Abweichungen die Ursachen dafür zu klären und gegebenenfalls die Maßnahmen und ihre Umsetzungsschritte anzupassen. Im Einzelfall kann dies auch bedeuten, die im 2. Schritt definierten Ziele zu überarbeiten.

System. Vorgehen im Bereich Personal durch Gleichbehandlungs-Check

Sechs Handlungsfelder

- HF 1) Stellenausschreibungen
- HF 2) Personalauswahl, Einstellungen und beruflicher Aufstieg
- HF 3) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- HF 4) Betriebliche Weiterbildung
- HF 5: Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen
- HF 6) Arbeitszeit

(www.gb-check.de)

1. Werden Dauer und Lage der Arbeitszeit mit den Beschäftigten vereinbart?

Die verbindliche Vereinbarung der Dauer und Lage der Arbeitszeit ist insbesondere für (Teilzeit-)Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wichtig, da sie bestimmte Termine (Abholen von Kindern, Pflegezeiten o.a.) einhalten müssen. Vielfach haben sich diese Beschäftigten auch für ein konkretes Teilzeitmodell entschieden, weil sie nur dann ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können. Sind Lage und Dauer der Arbeitszeit verlässlich geregelt, hat dies auch Vorteile für den Arbeitgeber, der Beschäftigte im Betrieb halten möchte.

ja nein teilweise

Erläuterung:

2. Wird von Beschäftigten erwartet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten?

In manchen Unternehmen oder Organisationen wird von den Beschäftigten erwartet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus tätig zu sein. Dies kann entweder schriftlich vereinbart oder betrieblich üblich sein und zur Unternehmenskultur "wie selbstverständlich" dazugehören. Dies trifft häufig auf Führungskräfte oder AT-Beschäftigte zu. Solche Erwartungen werden aber auch an andere Beschäftigte gestellt, z.B. in Organisationen wie Kirchen und Verbänden, die nicht nur von ihren Mitgliedern, sondern auch von ihren Beschäftigten ehrenamtliches Engagement über die Arbeitszeit hinaus erwarten.

Eine schlechterbezogene Benachteiligung kann dadurch entstehen, dass (Teilzeit-) Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen – die vielfach überwiegend weiblich sind – diesen Erwartungen deutlich schwerer nachkommen können. Sie werden dadurch stärker belastet als Beschäftigte ohne familiäre Verpflichtungen. Im Übrigen muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährleistet sein (§ 5 Abs.1 ArbZG).

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

SowiTra

6

3. Werden geleistete Überstunden statistisch erfasst und ausgewertet?

Um feststellen zu können, welche Beschäftigtengruppen in welchem Ausmaß durch Überstunden belastet sind, ist es erforderlich, das Volumen der geleisteten Überstunden zu kennen und auszuwerten. Dies ist eine Voraussetzung dafür, möglichen Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen entgegenzuwirken. Für sie stellen Überstunden besondere arbeitszeitliche Belastungen dar, vor allem dann, wenn sie ihre Arbeitszeit reduziert haben, um familiären Verpflichtungen nachkommen zu können.

ja nein teilweise

Erläuterung:

4. Werden geleistete Überstunden ausgeglichen?

Für viele Unternehmen ist es selbstverständlich, dass Überstunden ausgeglichen werden, entweder in Form von Freizeit oder Geld – denn darauf besteht ein Rechtsanspruch. Aus gesundheitlichen Gründen ist ein Ausgleich durch Freizeit vorzuziehen. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, die durch Überstunden oft unter Zeitdruck geraten und geplante Termine nicht wahrnehmen können.

Der Ausgleich von Überstunden setzt voraus, dass Überstunden systematisch beantragt und erfasst werden.

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

SowiTra

7

5. Gelten alle betrieblichen und tariflichen Regelungen auch für Teilzeitbeschäftigte?

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Ein Ausschluss aus dem Geltungsbereich einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, einer sonstigen betrieblichen Regelung oder eines Tarifvertrages ist daher nicht zulässig, entschied das BAG im Falle von nicht vollzeitbeschäftigten Reinigungskräften, die von einigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken und die genossenschaftlichen Zentralbanken ausgeschlossen waren (4 AZR 606/02). Dies gilt analog auch für betriebliche Vereinbarungen.

Es ist daher sinnvoll, betriebliche wie tarifliche Regelungen kritisch auf Bestimmungen hin zu prüfen, die Teilzeitbeschäftigte, zu denen nach § 2 Abs. 2 TzBfG auch geringfügig Beschäftigte zählen, ausdrücklich ausschließen. Da Teilzeitbeschäftigung tatsächlich überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird, kann es sich um eine geschlechtsdiskriminierende Bestimmung handeln. Solche Bestimmungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam und müssen entsprechend geändert werden.

Befristet Beschäftigte sind in gleicher Weise durch § 4 Abs. 2 TzBfG geschützt.

ja nein teilweise

Erläuterung:

5

24/04/2018

SowiTra

8

6. Wird Beschäftigten, die dies wünschen, Teilzeitarbeit ermöglicht?

Nach § 6 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Beschäftigten "Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen." Darüber hinaus fordert § 8 Abs. 3 TzBfG, die "gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen." Dabei gilt, dass die Interessen der Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am besten berücksichtigt werden, wenn nicht nur die traditionelle 50-prozentige Teilzeit vereinbart wird, sondern im Unternehmen unterschiedliche Teilzeitvolumina flexibel möglich sind.

Es ist nach einer Entscheidung des BAG vom 18.2.2003 nicht zulässig, einen Teilzeitwunsch ohne Verhandlung abzulehnen (9 AZR 164/02).

Nach § 8 Abs. 4 TzBfG kann Teilzeitarbeit insbesondere dann aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn dadurch eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb entstände oder unverhältnismäßige Kosten verursacht würden. Was hierunter zu verstehen ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Beispiele:

- Das BAG urteilte zum Beispiel am 30.9.2003 zugunsten einer Verkäuferin, deren Teilzeitwunsch mit der Erläuterung abgelehnt wurde, das Unternehmen habe ein servicefreundliches Organisationskonzept, zu dem es gehöre, dass Kund_innen immer von den gleichen Verkaufskräften bedient würden. Dies sei bei Teilzeit nicht möglich. (9 AZR 665/02).
- In einem anderen Fall bestätigte das BAG die Ablehnung der Teilzeitarbeit eines Außendienstmitarbeiters, da der Arbeitgeber darlegte, dass die Einstellung einer zusätzlichen Kraft das Unternehmen mit Kosten von 70.000 Euro im Jahr der Einstellung und dann von 30.000 Euro jährlich belaste. Die Kosten entstünden durch Ausbildungs-, Einarbeitungs- und Personalbeschaffungskosten sowie laufenden Zusatzkosten für Arbeitsmittel, Weiterbildungsmaßnahmen und Kosten zur Führung und Koordination (9 AZR 409/04).

ja nein teilweise

Erläuterung:

6

24/04/2018

SowiTra

9

7. Wird auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglicht?

Führung in Teilzeit wird in vielen Bereichen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes bereits praktiziert. Dies wird zum einen als möglicher Beitrag dazu angesehen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Zum anderen reagieren Arbeitgeber damit auch auf veränderte Vorstellungen der Balance von Arbeit und Freizeit bei potenziellen Führungskräften beiderlei Geschlechts. Mit dem Angebot von Führung in Teilzeit positionieren sie sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber und erwarten, qualifiziertes Personal gewinnen oder halten zu können.

Eine rechtliche Grundlage bietet § 6 TzBfG, nach dem Arbeitgeber "den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit (...) zu ermöglichen" haben. Dennoch werden Führungspositionen häufig ohne nähere Überprüfung als nicht teilzeitfähig betrachtet. Es gilt daher, genauer zu analysieren, ob es betriebliche Gründe gibt, die einer Führung in Teilzeit entgegenstehen. Zu prüfen wären auch hier die Ablehnungsgründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG: Durch die Teilzeitbeschäftigung müssten eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder eine unverhältnismäßige Kostenbelastung entstehen. Die alleinige Aussage, der Arbeitsplatz sei nicht teilbar, reicht nach der Rechtsprechung des BAG nicht aus. Übliche Reibungsverluste und Ablaufstörungen, die zum Beispiel durch Arbeitsplatzteilung entstehen, müssten vom Arbeitgeber hingenommen werden (BAG vom 8.5.2007, 9 AZR 1112/06).

Beispiele:

- Ein Unternehmen wendet Teilzeitarbeit für Führungskräfte in Form eines Jobsharing an, indem die Aufgaben des Arbeitsplatzes auf zwei Führungskräfte mit je 50-prozentiger Arbeitszeit aufgeteilt werden.
- Ein anderes Unternehmen vereinbart mit Führungskräften (meist vollzeitnahe) Teilzeitarbeit und überträgt bestimmte Arbeitspakete oder Aufgaben auf andere Beschäftigte (Stellvertretung, Teammitglieder). Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die anderen Beschäftigten dadurch nicht überlastet werden.

ja nein teilweise

Erläuterung:



8. Werden Arbeitsplätze, die öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden, auch als Teilzeitarbeitsplätze angeboten, wenn sich der Arbeitsplatz dafür eignet?

Dies ist nach § 7 Abs. 1 TzBfG rechtlich geboten, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Aber auch aus betrieblicher Sicht ist eine Information über die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in der Ausschreibung vorteilhaft, da dies geeignete (weibliche) Beschäftigte oder Bewerber_innen dazu veranlassen kann, sich zu bewerben.

ja nein teilweise

Erläuterung:

9. Werden Beschäftigte, die eine Veränderung ihrer Arbeitszeit wünschen und dies auch angezeigt haben, über entsprechende Arbeitsplätze informiert, die im Betrieb besetzt werden sollen?

Beschäftigte, die den Wunsch nach einer Veränderung ihrer Arbeitszeit geäußert haben, müssen nach § 7 Abs. 2 TzBfG Kenntnis über die zu besetzenden Stellen erhalten.

ja nein teilweise

Erläuterung:



10. Werden Teilzeitbeschäftigte, die ihre vertragliche Arbeitszeit verlängern wollen, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt, wenn sie gleich geeignet sind?

Haben (weibliche) Teilzeitbeschäftigte ihren Wunsch nach einer Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt und sind sie in gleicher Weise für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, so sind sie bei der Besetzung dieser Stelle "bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen; es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen." (§ 9 TzBfG)

ja nein teilweise

Erläuterung:

11. Ist eine bestimmte Minstdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit vertraglich festgelegt?

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es wichtig, dass die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit eine gewisse Minstdauer nicht unterschreitet, da ansonsten das Verhältnis von Arbeits- und Wegezeit für Teilzeitbeschäftigte nicht mehr zumutbar ist und Erwerbschancen für die überwiegend weiblichen Beschäftigten erheblich verschlechtert werden.

Es ist zulässig, dass Arbeitgeber und Beschäftigte eine Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall ("Arbeit auf Abruf") vereinbaren. Ist jedoch keine wöchentliche Arbeitszeit vertraglich geregelt, gilt eine Dauer von zehn Stunden pro Woche als vereinbart. Ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von mindestens 3 aufeinander folgenden Stunden als vereinbart. (§ 12 Abs. 1 TzBfG)

Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bei Beginn und Ende der Arbeitszeit gilt auch für Teilzeitkräfte, so dass in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Mindestarbeitszeiten festgelegt werden können, die deutlich über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehen. Ein Tarifvertrag kann eine andere tägliche oder wöchentliche Minstdauer vorsehen, auch zuungunsten der Beschäftigten. (§ 12 Abs. 3 TzBfG)

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

12

12. Wird den Teilzeitbeschäftigten die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt?

Ist dies nicht der Fall, sind Teilzeitbeschäftigte nach § 12 Abs.2 TzBfG nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Ein Tarifvertrag kann eine andere Vorankündigungsfrist vorsehen, auch zuungunsten der Beschäftigten. (§ 12 Abs. 3 TzBfG) Aus gleichstellungspolitischer Sicht und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wären längere Vorankündigungsfristen förderlich.

ja nein teilweise

Erläuterung:

13. Haben Teilzeitkräfte die gleichen Chancen auf berufliche Anerkennung und Erfolg wie vergleichbare Vollzeitkräfte?

Teilzeitkräfte sollten an allen betrieblichen Prozessen, Maßnahmen und Informationen teilhaben können, die für ihre Stellung als Arbeitnehmer_in, die Ausübung ihrer Arbeit sowie ihr berufliches Fortkommen notwendig sind. Dies setzt eine vollständige und gleichberechtigte Integration in den Betrieb hinsichtlich der Arbeitsorganisation, Kooperation und Kommunikation voraus. Hierzu gehören z.B. die Planung und Ausführung von Arbeiten, die Teilnahme an Besprechungen oder Projekten oder sowie die Berücksichtigung bei Maßnahmen der Personalentwicklung.

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

13

14. Wird die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Stunden vereinbart?

Teilzeitbeschäftigte sollten darüber informiert sein, dass eine vertragliche Vereinbarung ihrer Arbeitszeit in Form einer bestimmten Anzahl von Stunden günstiger ist als die Vereinbarung eines Prozentsatzes der Vollzeit-Arbeitszeit. Bei der Festlegung der Stundenzahl würde im Falle einer allgemeinen Verkürzung der Vollzeitarbeitszeit nicht automatisch die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten - und damit ihr Einkommen - reduziert werden.

ja nein teilweise

Erläuterung:

15. Wird mit Teilzeitkräften eine längere Arbeitszeit vereinbart, wenn sie regelmäßig Überstunden leisten?

Wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig Überstunden leisten, sollten sie einen Anspruch auf eine höhere regelmäßige Arbeitszeit haben.

Beispiel:

Dies ist so zum Beispiel in § 3 Abs. 7 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen geregelt. Auf dessen Grundlage hielt das BAG einen Antrag auf Vertragsänderung einer Mitarbeiterin für zulässig, die über mehrere Monate hinweg ihre vereinbarte Arbeitszeit um 20 Prozent überschritt. (9 AZR 355/06)

ja nein teilweise

Erläuterung:



24/04/2018

14

16. Wird Teilzeitarbeit für einen bestimmten Zeitraum vereinbart?

Wenn Teilzeitarbeit von vornherein nur für einen befristeten Zeitraum von einem halben oder einem Jahr vereinbart wird, erleichtert dies den Wechsel zurück in die Vollarbeitszeit und vermeidet die sogenannte "Teilzeitfalle". Ein entsprechender Gesetzentwurf über ein Rückkehrrecht von Teilzeitbeschäftigten in ein Vollzeitverhältnis wurde im Jahr 2017 zwar vom Bundesarbeitsministerium erarbeitet, jedoch (noch) nicht in den Bundestag eingebracht.

ja nein teilweise

Erläuterung:

17. Wird regelmäßig die Möglichkeit geprüft, geringfügige Beschäftigung in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zu überführen?

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ("Minijobs") zählen zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen, da sie keine eigenständige Existenz ermöglichen. Von geringfügiger Beschäftigung und den damit verbundenen Nachteilen sind Frauen deutlich stärker betroffen als Männer: Nach Angaben der Minijob-Zentrale sind 60 Prozent der geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich Frauen, in Privathaushalten beträgt der Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten über 90 Prozent. Darüber hinaus ist der Minijob für Frauen häufiger die einzige Erwerbsquelle, während er für Männer eher einen zusätzlichen Verdienst darstellt.

ja nein teilweise

Erläuterung:



24/04/2018

15

18. Haben Beschäftigte die Möglichkeit, Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit ihren individuellen Zeitbedürfnissen anzupassen?

Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, sei es durch Kindererziehung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, ist es besonders wichtig, Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit an die familiären Erfordernisse anpassen zu können. Dies kann einerseits die generelle Vereinbarung von Lage und Dauer der Arbeitszeit betreffen, andererseits aber auch kurzfristige und flexible Anpassungen der Arbeitszeit an individuelle Notwendigkeiten.

Wenn das betriebliche Arbeitszeitmodell Anpassungen an individuelle Zeitbedürfnisse ermöglicht, wirkt sich dies gleichstellungsförderlich aus. Zum einen erleichtert dies die Erwerbstätigkeit für weibliche Beschäftigte, die zurzeit noch überwiegend familiäre Verpflichtungen übernehmen. Zum anderen erleichtern entsprechende Arbeitszeitregelungen es auch männlichen Beschäftigten, Verantwortung für familiäre Aufgaben zu übernehmen, so dass die familiäre Arbeitsteilung ausgewogener gestaltet werden kann.

Beispiele:

Die betriebliche und tarifliche Praxis kennt bereits verschiedene Arbeitszeitmodelle, die eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, wie zum Beispiel

- Gleitzeit,
- Vertrauensarbeitszeit,
- Wunschdienstplanung (insbesondere bei Schichtarbeit genutzt),
- (Wochen- oder Monats-)Arbeitszeitkonten sowie
- verschiedene Verteilungen der Arbeitszeit auf die Woche ("Schichtmodelle").

Kurzfristige Anpassungen werden erleichtert durch die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub aus familiären Gründen über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

13
SowiTra

16

19. Werden familiär bedingte Arbeitszeitinteressen positiv berücksichtigt?

Diese Frage betrifft die Akzeptanz von familienbedingten Arbeitszeitinteressen als Bestandteil einer gleichstellungsförderlichen Unternehmenskultur. Das Verständnis für Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit nicht spontan flexibel gestalten können, sollte nicht nur den alltäglichen Umgang mit diesen (überwiegend weiblichen) Beschäftigten prägen, sondern sich auch in Regelungen und Praktiken der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation niederschlagen. Die positive Berücksichtigung der Arbeitszeitinteressen dieser Beschäftigten kann auch einen Einfluss darauf haben, ob sie bereit sind, Führungspositionen zu übernehmen.

Beispiele:

- Festlegung von Beginn und Ende von Besprechungen, Sitzungen, Versammlungen etc. mit Rücksicht auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten
- Planung von Dauer und Ort von Weiterbildungsmaßnahmen mit Rücksicht auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten
- Verhinderung von abfälligen Bemerkungen über Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten durch andere Teammitglieder und Führungskräfte
- Veröffentlichung entsprechender Leitlinien oder Leitbilder für den Umgang mit familiär bedingten Arbeitszeitinteressen

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

14
SowiTra

17

20. Haben Beschäftigte die Möglichkeit, im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit zwischen Phasen der Voll- und Teilzeitarbeit zu wechseln?

Beschäftigte haben im Verlaufe ihrer Lebens- und Erwerbszeit unterschiedliche Arbeitszeitinteressen, zum Beispiel aus Anlass der Geburt eines Kindes oder der Pflege von Angehörigen, wegen privaten (politischen, ehrenamtlichen, sportlichen ...) Engagements oder dem Wunsch nach einer Auszeit. Arbeitszeitmodelle, die eine durchgängig vollzeitige Erwerbstätigkeit von Beschäftigten oder starre Arbeitszeitlagen zugrunde legen, stehen diesen Interessen meist entgegen. Sie erfordern vielmehr die Wahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle im Zeitablauf, um die Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben und eine ausgewogene Verteilung familiärer Aufgaben zwischen den Geschlechtern zu fördern.

Aktuelle Möglichkeiten für eine gleichstellungsförderliche Arbeitszeitgestaltung bieten beispielsweise Langzeitarbeitskonten oder Zeitwertkonten. Sie ermöglichen das Ansparen und Entnehmen von Arbeitszeit von einem Arbeitszeitkonto im Erwerbsverlauf. Mit dem sogenannten "Flexi II-Gesetz", das im Jahr 2009 in Kraft trat, wurden die Bedingungen für den Aufbau von Arbeitszeit-Wertguthaben und ihre Inanspruchnahme in den §§ 7a bis 7f des Vierten Sozialgesetzbuches geregelt.

Beispiele:

Arbeitszeit-Wertguthaben können nach § 7c SGB IV für folgende Zwecke eingesetzt werden:

- Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung
- Betreuung und Erziehung von Kindern
- Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Beendigung der Erwerbstätigkeit vor dem Bezug von Altersrente
- Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen
- weitere, individuell vertraglich vereinbarte Verwendungen, wie zum Beispiel Sabbatical

ja nein teilweise

Erläuterung:



15

SowiTra

24/04/2018

18

21. Werden Beschäftigte bei Krankheit der Kinder über das gesetzliche Maß hinaus bezahlt von der Arbeit freigestellt?

§ 616 BGB regelt eine bezahlte Freistellung von der Arbeit in den Fällen, in denen ein Beschäftigter "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird." (§ 616 BGB) Nach einem älteren BAG-Urteil aus dem Jahr 1978 (5 AZR 834/76) hatte das BAG für die Betreuung eines erkrankten Kindes unter acht Jahren einen Zeitraum von fünf Tagen als angemessen angesehen. Allerdings kann dieser Anspruch durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag außer Kraft gesetzt werden.

Eine unbezahlte Freistellung ist nach § 45 SGB IV bei Krankheit eines Kindes unter zwölf Jahren für bis zu zehn Tage im Jahr zu gewähren (Alleinerziehende für 20 Tage). Die Krankenkasse zahlt in diesen Fällen Kinderpflegekrankengeld.

Nicht nur Eltern dürfte bekannt sein, dass fünf oder zehn Tage nicht immer ausreichen, um Kinder bei Krankheit pflegen zu können. Deshalb sehen einige Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen längere, auch bezahlte Freistellungen vor. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist dies zu begrüßen, umso mehr, wenn es im Betrieb auch als selbstverständlich gilt, wenn Väter diese Freistellung in Anspruch nehmen.

Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln häufig weitere Freistellungen aus anderen Gründen, zum Beispiel bei Heirat, Niederkunft der Ehefrau oder beim Tod des Ehegatten oder der Ehegattin. Um Diskriminierungen (wegen der sexuellen Orientierung) von Personen, die in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften leben, zu vermeiden, ist hier darauf zu achten, dass Beschäftigte, die in eingetragenen Lebenspartnerschaften leben, hier gleiche Ansprüche haben. Auch auf Beschäftigte, die in häuslicher Gemeinschaft leben, sollten die Freistellungsansprüche analog angewendet werden.

ja nein teilweise

Erläuterung:



16

SowiTra

24/04/2018

19

22. Haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, einen Teil ihrer Aufgaben zu Hause zu erledigen?

Die Einrichtung eines Home-Office ermöglicht es, geeignete Aufgaben in Form von Telearbeit zu verrichten. Dies verbessert nicht nur die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern trägt auch dazu bei, dass Teilzeitbeschäftigte ein höheres Arbeitszeitvolumen vereinbaren können. Dies wiederum bietet den Beschäftigten eine höhere finanzielle Sicherheit und kann auch der Personalkapazitätsplanung des Arbeitgebers entsprechen.

Home-Office und Telearbeit sind also aus gleichstellungspolitischer Sicht grundsätzlich zu begrüßen. Hierbei ist jedoch auf eine faire Gestaltung der Rahmenbedingungen zu achten, zum Beispiel hinsichtlich der technischen Ausstattung, ihrer Finanzierung und Wartung. Kritisch einzuschätzen ist es, wenn Telearbeit generell nur an bestimmten Arbeitsplätzen ermöglicht wird (zum Beispiel Sachbearbeitung), oder aber bestimmte Arbeitsplätze generell von Telearbeit ausgeschlossen sind (zum Beispiel Führungspositionen).

Beispiel:

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) verpflichtet alle Dienststellen, "Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen." (§ 15 BGleG) Hierunter zählt nach § 16 BGleG auch das Angebot von Telearbeitsplätzen oder mobilen Arbeitsplätzen. Ein Anspruch auf die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes leitet sich hieraus jedoch nicht ab, so das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung BVerwG 2 C 31.06 vom 31.01.2008.

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

17
SowiTra

20

23. Gibt es Beschäftigte, für die besondere zeitliche Belastungen durch häufig wechselnde Arbeitsorte entstehen?

Häufig wechselnde Arbeitsorte könnten z.B. mit Tätigkeiten verbunden sein, die an unterschiedlichen Niederlassungen oder Standorten des Unternehmens zu verrichten sind oder die eine Betreuung von Kund_innen oder Klient_innen in deren Hause beinhalten. Sie stellen erhöhte Anforderungen an die regionale und zeitliche Mobilität von Beschäftigten und wirken dadurch belastend.

Für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen – ob in Teilzeit oder Vollzeit – sind die Anforderungen durch häufig wechselnde Arbeitsorte nur mit besonderer Anstrengung zu erfüllen. Um Benachteiligungen vorzubeugen, sollten Möglichkeiten des Ausgleichs dieser Belastungen geschaffen werden, soweit keine Vermeidung dieser Anforderungen möglich ist. Wenn es Beschäftigten in bestimmten Lebensphasen nicht möglich sein sollte, solche Tätigkeiten auszuüben, darf dies nicht zu einer Benachteiligung beim beruflichen Fortkommen führen.

ja nein teilweise

Erläuterung:

24. Werden die Arbeitszeitinteressen von Beschäftigten erhoben?

Familienfreundliche und gleichstellungsförderliche Arbeitszeiten können leichter gestaltet werden, wenn die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten bekannt sind. Beispielsweise könnten Interessen an einer kürzeren oder längeren Teilzeitarbeit oder an Home-Offices gezielter bei der Personalplanung berücksichtigt und in entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Dies trägt zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und zu einer gleichstellungsförderlichen Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen bei. Für die Erfassung der Arbeitszeitinteressen stehen Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

Beispiele:

- (Einmaliger) Auftrag an Führungskräfte, den Bedarf in ihrem Bereich bei Teambesprechungen zu ermitteln und weiterzuleiten
- Regelmäßige Frage nach Arbeitszeitinteressen in Mitarbeitergesprächen und systematische Erfassung und Auswertung dieses Gesprächsteils
- Durchführung einer Befragung aller Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitinteressen; hierzu kann die Statistik zu Arbeitszeit von gb-check als Basis genutzt werden

ja nein teilweise

Erläuterung:

24/04/2018

18
SowiTra

21

Fazit und Maßnahmen

Die Verfahrensanalyse ergab folgendes Fazit:



Folgende Maßnahmen werden daraus abgeleitet:



19

24/04/2018

SowiTra

22



Workshop 2: Strategien für geschlechtergerechte Personalentwicklung
Lysan Escher



Lysan Escher arbeitet seit 2012 in der Diakonie Mitteldeutschland im Bereich Qualifizierung und Beratung zu gendersensibler Personal- und Organisationsentwicklung in der Sozialwirtschaft. Weitere Schwerpunkte liegen in den Bereichen Training, Coaching, Beratung und Moderation innerhalb der Bereiche Organisationsentwicklung/ Organisationsformen der Zukunft, Team- und Personalentwicklung, Projektentwicklung und -management. Zudem unterstützt sie einzelne Personen und Teams mit systemischem Coaching. 2004 bis 2009 war sie in der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalekreis e.V. Bereichsleiterin. Bis 2004 studierte sie Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

 	<p>Die Initiative LIFT² - Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung</p>
	<p>Workshop beim Fachtag des AWO Bundesverbands „Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen 24. April 2018</p>

Hintergrund der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Typisches Stufenbild der Geschlechterverteilung in Mitgliedseinrichtungen
- zunehmender Fach- und Führungskräftemangel in Mitgliedsorganisationen
- anstehende Generationenwechsel im mittleren und oberen Management der Mitgliedsorganisationen
- aufbauend auf Erfahrungen und Erkenntnissen der Initiative LIFT 2012-2015

rückenwind⁺



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Ergebnisse der Evaluation des Vorgängerprojektes

- trotz überdurchschnittlich hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert (typisches Stufenmuster: je höher die hierarchische Position, desto geringer der Frauenanteil)
- Frauenkarriereförderung wird in den Organisationen nicht systematisch betrieben
- männlich geprägte Unternehmensstrukturen werden von Teilnehmer*innen und Arbeitgeber*innen als Hauptursache für Unterrepräsentanz gesehen
- Hindernisse, die Frauen auf bisherigem Berufsweg erlebt haben, werden vor allem in Arbeitskontexten verortet
- für erfolgreichere Gestaltung des Lern- und Transfererfolges in den Arbeitsalltag braucht es nach Einschätzung der TN: spezielle Zeitkontingente, Übertragung spezieller Aufgaben, Entwicklung von Maßnahmeplänen zur beruflichen Karriere

rückenwind⁺



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Ziele der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Impulse für Diskussion und Entwicklung einer werteorientierten Führungs- und geschlechtersensiblen Unternehmenskultur in der Diakonie Mitteldeutschland und ihren Mitgliedsorganisationen
- individuelle Qualifizierung und Förderung von (weiblichen) Führungskräften im mittleren und oberen Management
- Transfer und Verstetigung der Qualifizierungsinhalte in Arbeitskontexte der teilnehmenden Führungskräfte durch Praxisprojekte
- Sensibilisierung und Beratung der beteiligten Einrichtungen zu geschlechtersensibler Führungskräfteentwicklung und karrierefördernden Organisationsstrukturen für Frauen
- Identifizierung und Erprobung neuer Handlungsansätze zur geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Struktur der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Laufzeit 3 Jahre
- 4 berufsbegleitende Führungskräftequalifizierungen mit 64 Teilnehmer*innen
- Aufbau der Qualifizierung:
 - sieben 3tägige Seminarmodule = 21 Tage
 - 6 h individuelles Führungscoaching
 - 8 h kollegiale Fallberatung
 - Praxisprojekt zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung
 - 12 h externe Organisationsberatung
- Werkstattgespräche, Tagungen, Netzwerktreffen für teilnehmende Unternehmen zu Themen der geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung
- externe Evaluation der Unternehmen zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Die Lernlandkarte der Qualifizierung LIFT²



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

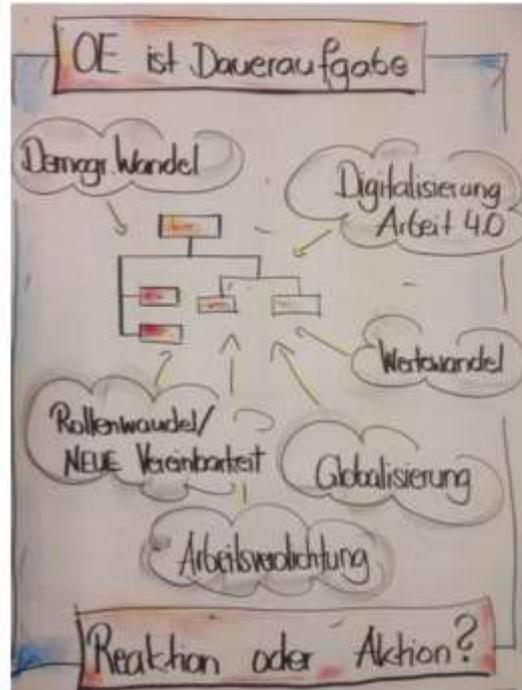
Begründungs- zusammenhänge

„Welche externen Gründe gibt es, die eigene Organisation auch unter dem Fokus Geschlecht zu betrachten:“



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Gute Gründe für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung



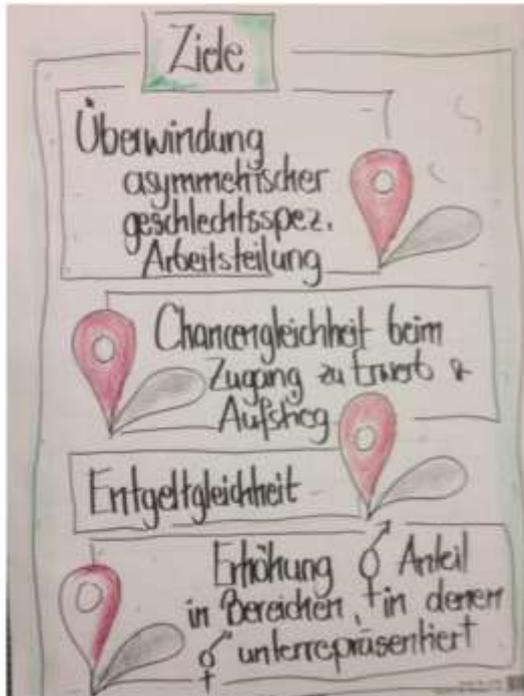
Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Die AGG-Schulung der kirchlichen Träger



www.agg-schule.de

Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.



Ziele geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung

Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Voraussetzungen für eine geschlechtersensible Führungs- und Unternehmenskultur

- Heterogenität der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte wird als Bereicherung und Wertschöpfungsressource verstanden und kommuniziert
- Beachtung von Vereinbarkeit ist Normalität nicht Ausnahme
- Maßnahmen für Vereinbarkeit sind für Männer wie Frauen zugänglich und von allen akzeptiert
- geschlechtersensibler Umgang mit Sprache

Handlungsfelder für geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung

- Unternehmens- und Führungskultur
- Information & Kommunikation
- Arbeitszeit & Arbeitsorganisation
- Personalentwicklung und -akquise
- Führungskräftenachwuchsförderung
- Gremienbesetzung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Serviceangebote für Familien

rückenwind⁺



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Herausforderungen

- Geschlechtersensibilität & Familienfreundlichkeit als Kern und nicht Ausnahmethema von PE und OE
- Etablierung einer Reflexions- und Beratungskultur in den beteiligten Einrichtungen im Bereich Organisationsentwicklung
- Vereinbarkeit als gelebte Unternehmenskultur statt Image

rückenwind⁺



Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Erfolge

- Mehr Interessent_innen als zur Verfügung stehende Qualifizierungsplätze
- Positive Resonanzen der Mitgliedseinrichtung auf Öffnung der Angebote für männliche Führungskräfte
- Hohe Verbindlichkeit und Kontinuität der Teilnahme an Veranstaltungen
- Werkstattgespräche als Austauschformat zu PE und OE hat sich etabliert von – Öffnung des Angebots alle Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen der Diakonie Mitteldeutschland
- Imagegewinn für die Diakonie Mitteldeutschland als Innovationsförderin Bereich PE und OE für ihre Mitgliedseinrichtungen
- erste Sondierungsgespräche zu Weiterführung entsprechender Angebote über die Förderphase hinaus

rückenwind⁺



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.

Weitere Informationen siehe

https://www.diakonie-mitteldeutschland.de/projekte_lift_hoch_zwei_de.html



Workshop 3: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten als Strategie für mehr Vielfalt in NPOs
Daniel Gyamerah



Daniel Gyamerah leitet bei Citizens For Europe das Projekt „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ und ist Vorsitzender von Each One Teach One (EOTO) und Co-Gründer des Network Inclusion Leaders (NILE). Er verantwortete die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und ist Co-Autor des Leitfadens „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht“ sowie der „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“. Daniel Gyamerah hat Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz sowie Public Policy an der Hertie School of Governance studiert.

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

als Strategie für mehr Vielfalt in NPOs

Fachtagung: Gleichstellung - (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen?

Zusammenfassende Folien zur Tagungsdokumentation

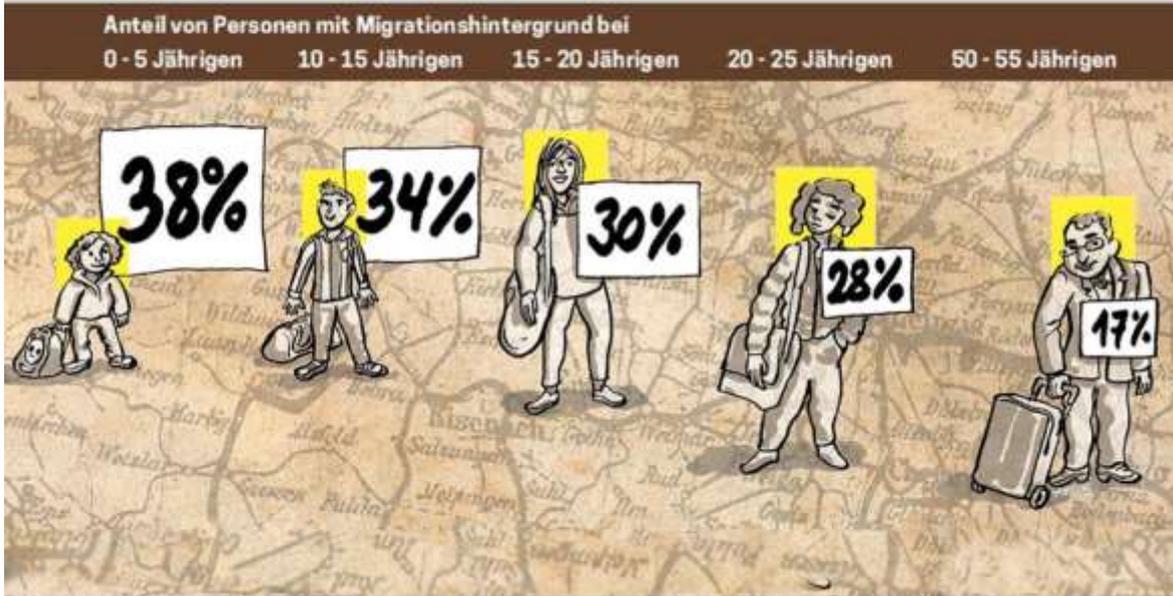
24. April 2018

Daniel Gyamerah

Projektleiter „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“

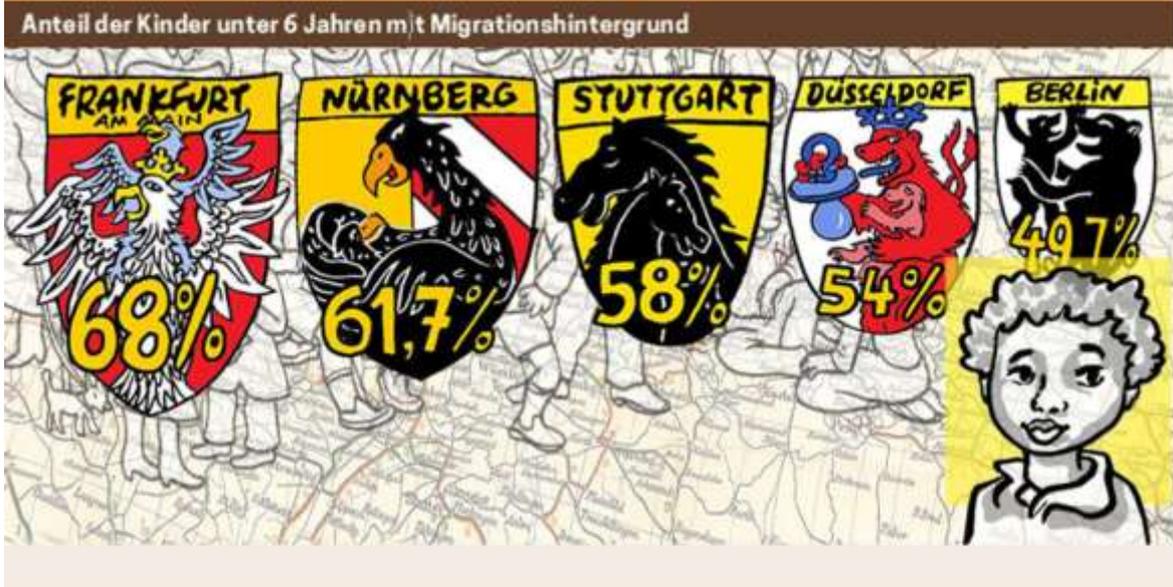


Deutschland wird vielfältiger



2

Die Zukunft ist divers!



3

Kontext: Definition rassistischer Diskriminierung

*Art. 1 des internationalen Übereinkommens zur Beseitigung
Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD)*

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck «**Rassendiskriminierung**» **jede auf der «Rasse», der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.**

Kontext: Definition sexistischer Diskriminierung

*Art. 1 des internationalen Übereinkommens zur zur Beseitigung
jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)*

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „**Diskriminierung der Frau**“ jede mit dem **Geschlecht begründete** Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die **zur Folge oder zum Ziel** hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, **Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte** und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich **beeinträchtigt** oder **vereitelt** wird.

Inklusive Gesellschaft & Menschenrechte

Sexistische
Diskriminierung

Rassistische
Diskriminierung

BGleiG

?

LGG

?
PartIntG

Daten

?



6

§ 19 Berichtspflicht Landesgleichstellungsgesetz

- (1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.
- (2) Die **Berichtspflicht umfasst** die bisherigen und geplanten **Maßnahmen** zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die **Entwicklung des Frauenanteils** in den **Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen** der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die **Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen** der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
- (3) Die Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erstellen als Grundlage des Berichts des Senats **eine Analyse der Beschäftigtenstruktur** und erheben dazu insbesondere Angaben über
1. die Zahl der Beschäftigten,
 2. die **Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen** sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, jeweils **gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit**, und
 3. a) die Gremien der Einrichtungen,
b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.
- Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts **erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen** die Art der öffentlichen Bekanntmachung, **die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess**, **die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern** sowie die **Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber**. Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind alle zwei Jahre jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.
- (4) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse der Beschäftigtenstruktur und zur Besetzung von Gremien zu regeln.



7

§8 Berichterstattung Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz

Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus erstmals zum 31. Dezember 2011 und dann alle zwei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.



8

Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

1. Selbstidentifikation (Befragte können selbst angeben, wie sie sich identifizieren)
2. Freiwillige Teilnahme
3. Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung
4. Anonymität der Befragten

Vgl. Chopin et al (2014): Ethnic origin and disability data collection in Europe und EVZ (2016): Gemeinsam für eine bessere Bildung Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland



9

Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

5. Beteiligung von Vertreter*innen von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung
6. Möglichkeit mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben sowie eine intersektionale Auswertung
7. Prinzip der Nichtschädigung (Daten dürfen nicht missbraucht werden)

Vgl. Chopin et al (2014): Ethnic origin and disability data collection in Europe und EVZ (2016): Gemeinsam für eine bessere Bildung Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland 10



Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität



11



Abgrenzung „Migrationshintergrund“ und „von Rassismus betroffene Gruppen“



Online-Befragung „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“

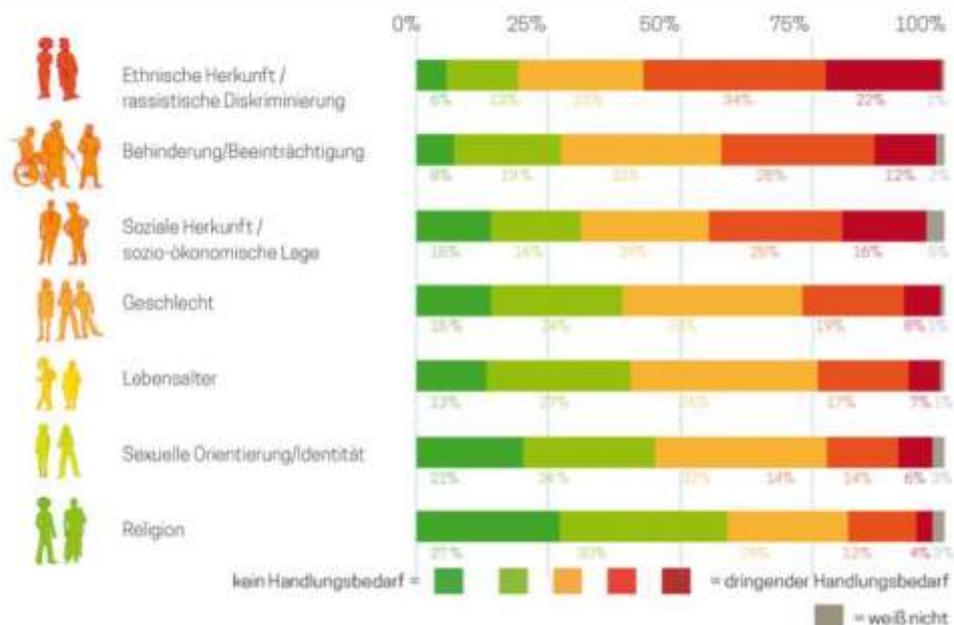
Themen der Befragung :

1. Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
2. Bedarfe und Hindernisse bei der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
3. Diskriminierung und etwaige Erfahrungen hiermit



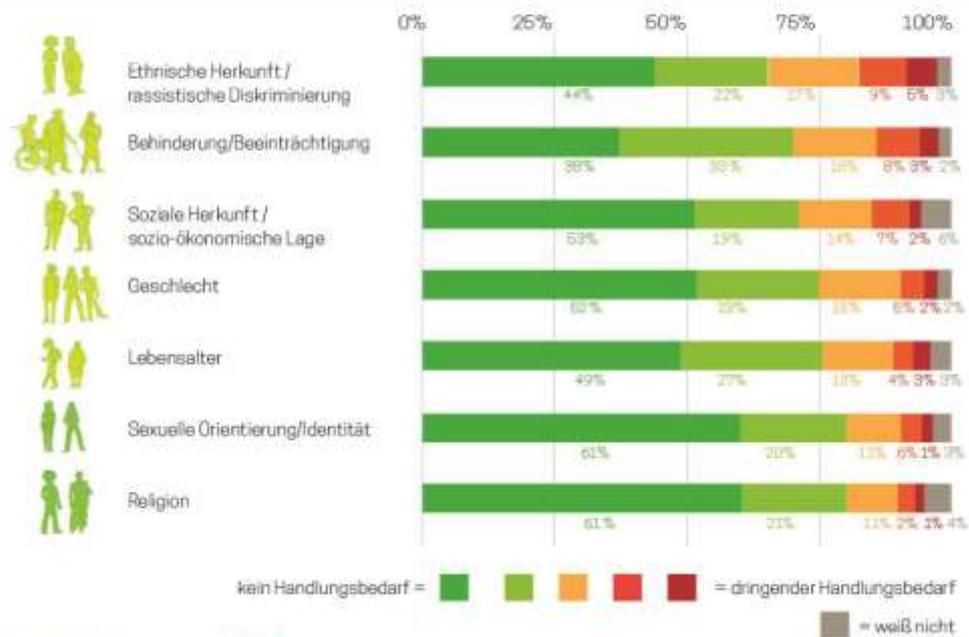
14

Einschätzung des gesellschaftlichen Handlungsbedarfs



15

Einschätzung Handlungsbedarf im eigenen Verantwortungsbereich



Einschätzung zur Zielerreichung der Berliner Landesgesetze zur Förderung von Chancengleichheit



Strategien und Maßnahmen



Mitarbeitende nehmen (regelmäßig) an Fortbildungen teil (z. B. zu den Themen interkulturelle Kompetenz, Diversity Kompetenz, Antidiskriminierung, Empowerment)



Führungsperson hat an Schulungsangeboten zu vielfaltssensiblen Führungskonzepten teilgenommen.



Ausbildungsplatzkontingente für Menschen mit Migrationshintergrund werden bereitgestellt.



Es wurde ein Organisationsentwicklungs-Prozess zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit begonnen.



Es werden anonymisierte Bewerbungsverfahren durchgeführt



Einschätzung der Wirksamkeit der Strategien und Maßnahmen



Beginn eines Organisationsentwicklungs-Prozesses zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit



Mitarbeitende nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil



Schulungsangebote zu vielfaltssensiblen Führungskonzepten



Ausbildungsplatzkontingente für Menschen mit Migrationshintergrund werden bereitgestellt



Anonymisierte Bewerbungsverfahren

■ sehr wirksam
 ■ eher wirksam
 ■ eher nicht wirksam
 ■ gar nicht wirksam

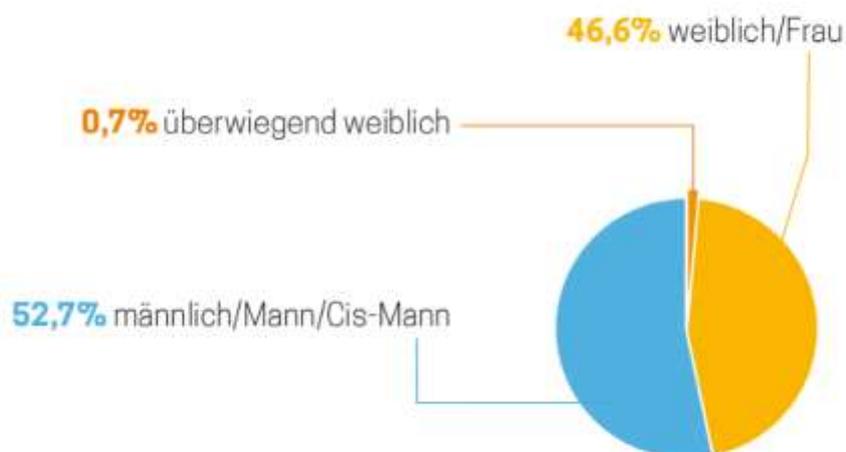


Hindernisse

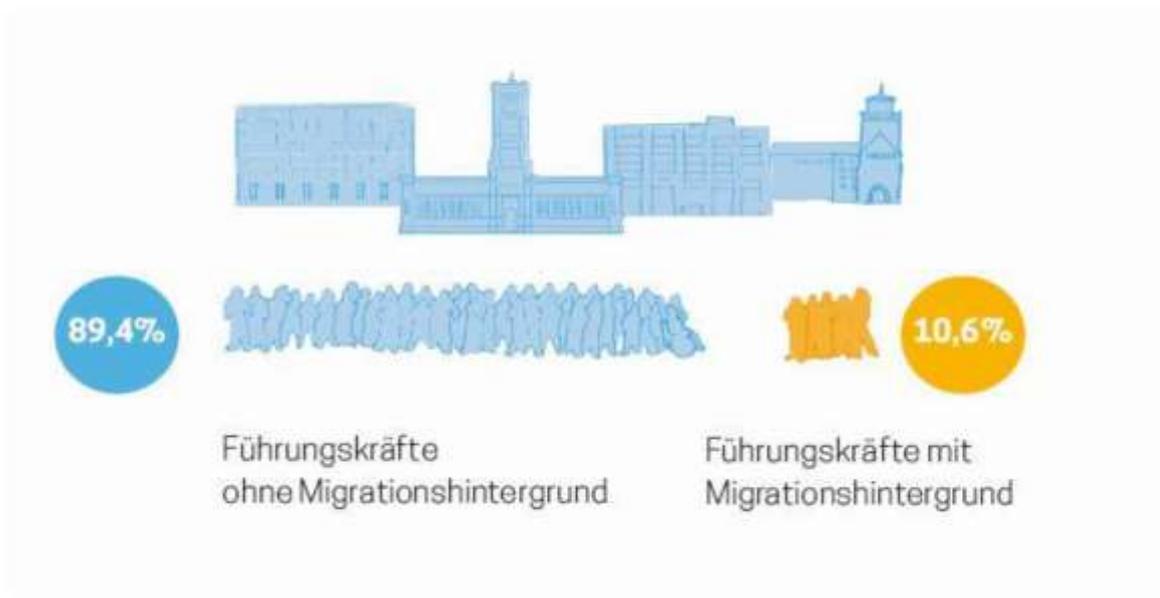
- Der Mangel an Vielfalt wird nicht als Problem wahrgenommen (sagen 57% der befragten Führungskräfte)
- Es gibt nicht gibt nicht genügend geeignetes Personal (z.B. mit Migrationshintergrund) (40%)
- Förderung von Vielfalt wird oft von einzelnen Akteuren vorangetrieben – es braucht „eine kritische Masse an Führungskräften, die das gleiche Ziel haben“



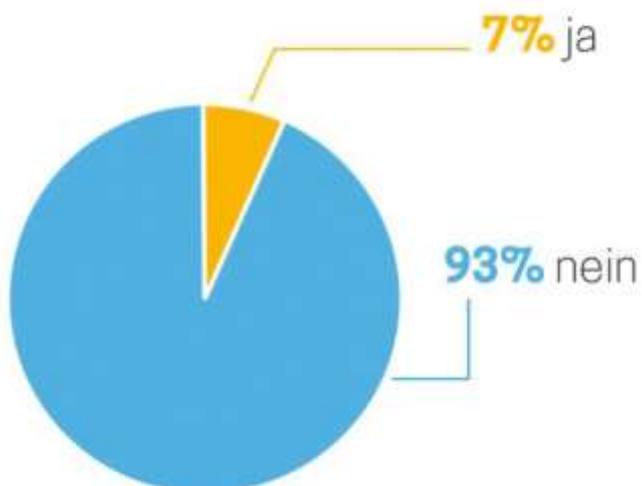
Geschlecht



Migrationshintergrund laut Partizipations- und Integrationsgesetz (1. und 2. Generation)



Haben Sie eine Beeinträchtigung, durch die Ihre gesellschaftliche Teilhabe behindert wird?



Zusammenhang Bewertung von Strategien und Einschätzung des Handlungsbedarfs

- Personen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, schätzen den Handlungsbedarf in Bezug auf selbst erlebte Diskriminierung am höchsten ein
- Personen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, schätzen Handlungsbedarfe auch in Bezug auf andere Diskriminierungsdimensionen höher ein als privilegierte Vergleichspersonen
- Unter der Befragten Führungskräften trifft dies vor allem auf die befragten LSBTIQ-Führungskräfte im Vergleich zu heterosexuellen Führungskräften zu



Schlussfolgerungen

- Mangel an Vielfalt erkennen – diversitätsorientiert Personal fördern
- Leitungsverantwortung der Führungskräfte
- Fachaustausch zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten – anknüpfend an positive Maßnahmen im Bereich Gender / Geschlechtergerechtigkeit
- Angleichung des gesetzlichen Schutz- und Förderniveaus des Partizipations- und Integrationsgesetzes
- Etablierung eines Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitorings als Grundlage für zukünftige positive Maßnahmen





Weitere Informationen:

[Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne \(2018\): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe \(Hrsg.\), Berlin.](#)

[Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne \(2018\): „Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen“ Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe \(Hrsg.\), Berlin.](#)

Workshop 4: Strategien für mehr Lohngerechtigkeit Charlotte Kastner

Charlotte Kastner ist seit Herbst 2015 als Referentin im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und ist Projektleiterin der Projekte „Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de“ und „Prüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben mit gb-check“. Sie hat „Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen“ an der Universität Osnabrück sowie Ethnologie und Arabistik/Islamwissenschaften an der Universität Göttingen studiert.



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Strategien für mehr Lohngerechtigkeit

Die Analyseinstrumentarien eg-check.de und gb-check

Charlotte Kastner
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Gliederung

1. Rechtliche Grundlagen zur Entgeltgleichheit
2. Entgeltgleichheits-Check: eg-check.de
3. Gleichbehandlungs-Check: [gb-check](http://gb-check.de)
4. Praxiserfahrungen mit den Analyseinstrumentarien
5. Fragen und Diskussion



Seite 2



Rechtliche Grundlagen zur Entgeltgleichheit

Europäische Rechtsgrundlage

„Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

(Art. 157 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

(Art. 23 Abs. 1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union)

„Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen beseitigt. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

(Art. 4 RL 2006/54/EG)



Seite 4

Deutsche Rechtsgrundlage I (GG und AGG)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

(Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) (1949)

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

(§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (2006)

„Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbsarbeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg (...).“

(§ 2 Abs. 1 Nr. 1-2 AGG)



Seite 5

Deutsche Rechtslage II (Entgelttransparenzgesetz)

§ 1

„Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.“

§ 3 (1)

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Bedingungen verboten.“

§ 4 (1)

„Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätze oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen.“

§ 4 (2)

„Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit im Sinne des Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“



Seite 6



Entgeltgleichheits-Check
eg-check.de

Was ist der eg-check.de?

Der eg-check.de untersucht

- **Entgeltregelungen** (z.B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen, einseitige Arbeitgeberregelungen, Besoldungsgesetze und -verordnungen sowie Arbeitsverträge),
- die **betriebliche Entlohnungspraxis** der genannten Entgeltregelungen (z.B. zur Eingruppierung von Tätigkeiten)
- und **betriebliche Entscheidungen** (z.B. zur Vergabe von individuellen Zulagen).

Welche Entgeltbestandteile können mit dem eg-check.de analysiert werden?

- Anforderungsbezogenes Grundentgelt
- Stufensteigerungen beim Grundentgelt
- Leistungsvergütungen
- Überstundenvergütungen
- Erschwerniszuschläge

Mit welchen Instrumentarien arbeitet der eg-check.de?

Statistiken:

Der direkte statistische Vergleich von anonymisierten Entgeltdaten, differenziert nach Geschlecht, schafft Transparenz und liefert erste Hinweise auf eine mögliche Benachteiligung.

Regelungs-Checks:

Diese enthalten Leitfragen, mit denen mittelbar oder unmittelbar diskriminierende Bestimmungen in entgeltrelevanten Regelungen, wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Tarifverträgen, aufgespürt werden können.

Paarvergleiche:

Mittels Paarvergleich können Entgelte auf individueller Eben überprüft werden (Vergütungen einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten werden direkt gegenübergestellt)



Seite 10

Der eg-check.de im Überblick

Entgeltbestandteil	Statistik	Regelungs-Check	Paarvergleich
Anforderungsbezogenes Grundentgelt	✓	✓	✓ Grundentgelt ✓ Gleichwertigkeit
Stufensteigerungen beim Grundentgelt	✓	✓	✓
Leistungsvergütungen	✓	✓	✓
Überstundenvergütungen	✓	✓	✓
Erschwerniszuschläge	✓	✓	✓



Seite 11

Beispiel: Statistik Grundentgelt

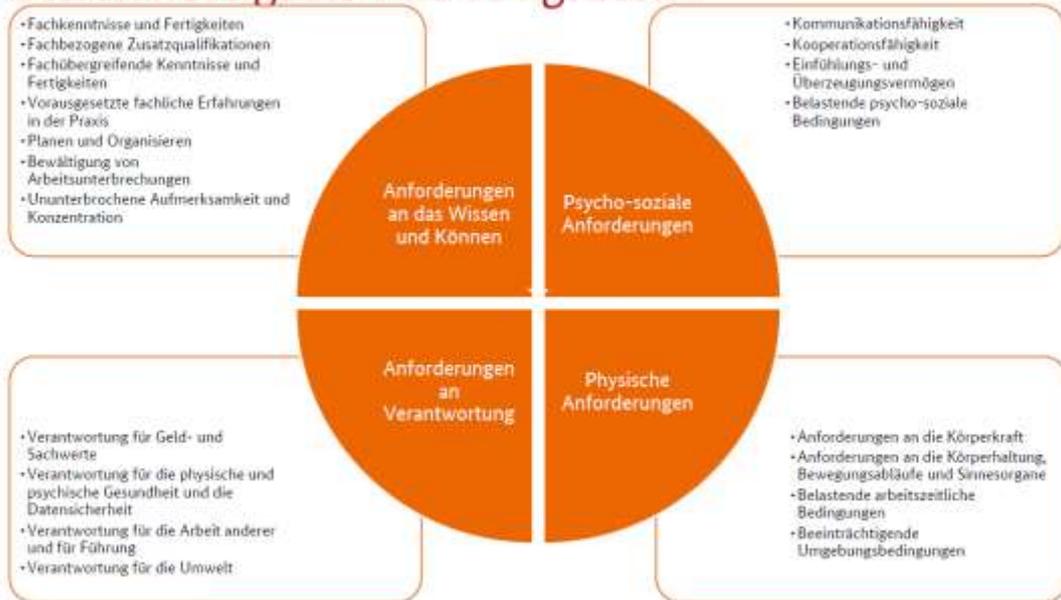
Tätigkeit	Anzahl Stelleninhaber_in		Frauenanteil in %	Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigter mit persönlicher Zulage	
	männlich	weiblich			männlich	weiblich
Kaufmännische Assistenz	2	5	71 %	IV	2	0
Kaufmännische Sachbearbeitung						
Laborant_in						
Fachreferent_in						
Teamleitung						

Beispiel: Verfahrensanalyse Grundentgelt

Insgesamt 14 Leitfragen mit Erläuterungen

- zur Art der Bewertung der Tätigkeiten
- zu den Bewertungskriterien
- zu Arbeitsplatzbeschreibungen
- zur Transparenz des Entgeltsystems
- zur Zuordnung von Geldbeträgen und Entgeltgruppen

Bespiel: Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten



Was ist der gb-check?

Der gb-check

- baut in seiner Struktur auf dem eg-check.de auf und ergänzt diesen
- untersucht **personalpolitische Handlungsfelder jenseits des Entgelts** die indirekt Einfluss auf die Entgeltlücke haben
- hilft, Diskriminierung zu identifizieren, Ungleichbehandlung vorzubeugen und Maßnahmen für mehr Chancengleichheit zu ergreifen

Welche Prüfbereiche können mit dem gb-check analysiert werden?

- Stellenausschreibung
- Personalauswahl (Einstellung und Aufstieg)
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Beschäftigung und Gesundheit)
- Betriebliche Weiterbildung
- Beurteilungen
- Arbeitszeit

Mit welchen Werkzeugen arbeitet der gb-check?

Statistiken:

Direkte statistische Vergleiche von anonymisierten Personaldaten, differenziert nach Geschlecht, schaffen Transparenz und liefern Hinweise auf mögliche Benachteiligungen.

Verfahrensanalysen:

Mit Leitfragen zum jeweiligen Prüfbereich können Ungleichbehandlungen in betrieblichen Regelungen und Abläufen aufgespürt und Chancen für mehr Gleichbehandlung sichtbar gemacht werden.

Paarvergleiche:

Durch die direkte (anonymisierte) Gegenüberstellung einzelner weiblicher und männlicher Beschäftigter können eventuelle Benachteiligungen auf der individuellen Ebene sichtbar werden.

Der gb-check im Überblick

Prüfbereich	Statistik	Verfahrensanalyse	Paarvergleich
Stellenausschreibung		✓	
Personalauswahl	✓ Einstellung ✓ Aufstieg	✓	✓
Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	✓ Beschäftigung ✓ Gesundheit	✓	
Betriebliche Weiterbildung	✓	✓	✓
Beurteilungen	✓	✓	✓
Arbeitszeit	✓	✓	

Beispiel: Statistik Personalauswahl (Einstellung)

Zu besetzende Stellen (Bezeichnung der Stelle)	Vollzeit / Teilzeit	Anzahl Stellen	Anzahl Bewerber_innen gesamt			Bewerber_innen, die am Auswahlverfahren teilnahmen, Anzahl und in % an Gesamtbewerber_innen						Eingestellte Bewerber_innen, Anzahl und in % der zu besetzenden Stellen						Stellenin- haber_in bisher m/w
			w	w	Andere *	m	%	w	%	Andere *	%	m	%	w	%	Andere *	%	
Leitung Abteilung X	VZ	1	12	10	0	6	50,0	2	20,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1 m
Kraftfahrer_in	VZ	2	50	15	0	10	20,0	1	6,7	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2 m

Beispiel: Verfahrensanalyse Personalauswahl

Insgesamt 24 Leitfragen mit Erläuterungen

- zum Anforderungsprofil der Stelle
- zum geforderten Profil der Bewerbenden
- zur Analyse der Bewerbungsunterlagen
- zu Einstellungstests
- zu Bewerbungsgesprächen
- zur Auswahlentscheidung allgemein

Beispiel: Paarvergleich Personalauswahl

Bezeichnung der zu besetzenden Stelle:	Finanzberater_in		
Anforderungsprofil der Stelle (lt. Stellenausschreibung/-beschreibung)	Gewichtung des Merkmals in %	Profil der abgelehnten Person	Profil der eingestellten Person des anderen Geschlechts
I. Erforderliche Voraussetzungen	95		
Erforderliche Grundausbildungen: Hochschulstudium BWL überdurchschnittlicher Abschluss	35	✓ Abschlussnote 1,3	✓ Abschlussnote 2,0
Erforderliche Zusatzausbildungen: - Chartered Financial Analyst - EDV SAP R/3, MS Office - Englisch verhandlungssicher	20	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓
Erforderliche Berufserfahrung: 5 Jahre	15	✓	✓
Weitere Anforderungen: Kommunikationsfähigkeit/Verhandlungsgeschick	15	AC: sehr gut	AC: sehr gut
Teamfähigkeit	10	AC: sehr gut	AC: sehr gut
Sind die Personen im Hinblick auf die erforderlichen Voraussetzungen geeignet? a = nicht geeignet, b = geeignet		b	b
II. Erwünschte Voraussetzungen	5		
Auslandserfahrung	5	4 Jahre	2 Jahre
Wie schneiden die Vergleichspersonen in der Gesamtbewertung ab? c = besser geeignet als Mitbewerber_in		c	

Hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen sind beide Personen für die Besetzung der Stelle geeignet. Wird jedoch die bessere Abschlussnote und die längere Auslandserfahrung der abgelehnten Person berücksichtigt, schneidet sie insgesamt besser ab.

Seite 22



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Praxiserfahrungen mit den
Analyseinstrumentarien

Wie werden die Analyseinstrumentarien in der Praxis angewendet?

- Schritt 1:** Bildung einer betrieblichen Projektgruppe
- Schritt 2:** Auswahl der Prüfbereiche und Werkzeuge
- Schritt 3:** Sammlung von Daten und Informationen
- Schritt 4:** Anwendung der gewählten Werkzeuge
- Schritt 5:** Erstellung eines Ergebnisberichts
- Schritt 6:** Entwicklung von Maßnahmen
- Optional:** Externe Begleitung
- Optional:** Zertifikat durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Seite 24

Zertifizierte Unternehmen

eg-check.de

- Deutsche Telekom
- Landeshauptstadt München
- K+S Aktiengesellschaft
- Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH
- Bremenports GmbH & Co. KG
- Messe Berlin GmbH
- Umweltbundesamt
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin
- FernUniversität in Hagen
- **Sozialstiftung Köpenick**
- Ruhrverband
- **Deutscher Gewerkschaftsbund**
- Unilever Deutschland
- Berliner Bezirke Lichtenberg und Friedrichshain-Kreuzberg
- **Albert Schweitzer Stiftung Wohnen & Betreuen**
- Investitionsbank Schleswig-Holstein
- Stadtwerke Neustrelitz
- **Albert-Schweitzer-Familienwerk Mecklenburg-Vorpommern e.V.**
- mhw HIRSCH Steuerberatungsgesellschaft mbH
- HST Hanse Treuhand Steuerberatungs GmbH

gb-check

- AXA Konzern AG
- Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW
- Deutsche Welle
- Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
- **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt**
- **Internationaler Bund**
- Otto Group
- Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- UVEX Winter Holding
- Weleda AG
- LIDL Stiftung & Co. KG
- ALDI SÜD
- B. Braun Melsungen AG
- Bayerischer Rundfunk
- Deutsche Rentenversicherung Bund

Seite 25

Ausschnitte aus der Podiumsdiskussion: Gleichstellung und Vielfalt im Non-Profit-Sektor – Eine gesellschaftspolitische Aufgabe?

Mit:



Barbara König

Seit 2016 Staatssekretärin in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung mit Verantwortung für die Bereiche Pflege und Gleichstellung. Sie hat Politikwissenschaften, Geschichte und Spanisch studiert, arbeitete dann als Jugendbildungsreferentin beim Juso-Landesverband in Nordrhein-Westfalen und war Projektmanagerin bei der Projekt Ruhr GmbH in Essen. Später hat sie beim AWO Bundesverband als Referentin für Sozialpolitik gearbeitet, und war über Jahre Geschäftsführerin im Zukunftsforum Familie e.V. in Berlin und schließlich Landesgeschäftsführerin des AWO Landesverbandes Berlin.

Elena Kalogeropoulos

Seit März 2016 Geschäftsführerin von Deutsch Plus e.V. – Initiative für eine plurale Republik. Sie hat Rechtswissenschaften in Österreich, Deutschland und Griechenland studiert, hat einen Master in rechtlichen und wirtschaftlichen Europastudien von der Universität Wien und einen Abschluss im Strategischen Management von der Harvard University. Seit mittlerweile 15 Jahren engagiert sie sich und arbeitet in den Themenbereichen Vielfalt und nachhaltige, verantwortungsbewusste Gesellschaftsgestaltung mit Leitungsfunktionen sowohl im öffentlichen als auch im NGO Sektor. Zuvor war sie im Bereich der internationalen Beziehungen tätig.

Dr. Eckhard Priller

Seit 2015 Wissenschaftlicher Co-Direktor des Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft und von 2015 - 2017 Mitarbeit am Forschungsprojekt der Universität Münster zum Thema „Frauen in der Abseitsfalle“ (gefördert vom BMFSFJ). Vorher war er lange Zeit Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), und leitete dort zuletzt die Projektgruppe Zivilengagement. Seine Arbeitsschwerpunkte sind seit mehr als 20 Jahren Forschungen zur Sozialberichterstattung, zum Dritten Sektor, zur Zivilgesellschaft und zum Zivilengagement. Zu diesen Themen führte er u.a. mehrere größere empirische Untersuchungen und Analysen durch, und veröffentlichte zahlreiche Publikationen.

Susann Rührich

Seit 2013 Mitglied der SPD-Bundestagsfraktion und zuständig für den Wahlkreis Meißen. Als Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend will sie die Rechte und Beteiligung aller Kinder und Jugendlichen zu stärken und hat sich in den vergangenen Jahren auch maßgeblich als Kinderbeauftragte der SPD-Fraktion und als Mitglied der Kinderkommission eingesetzt. Sie engagiert sich für eine lebhafte Demokratie und gegen menschenverachtende Einstellungen und Handlungen, und ist Sprecherin der AG Strategien gegen Rechtsextremismus der SPD-Bundestagsfraktion und stellvertretende Ausschussvorsitzende des Untersuchungsausschuss „Terrorgruppe NSU II“. Vor dem Antritt ihres Bundestagsmandats hat sie im „Netzwerk für Demokratie und Courage“ in der politischen Bildungsarbeit gearbeitet.



Warum sind Gleichstellung und Vielfalt wichtig?

Gleichstellung stellt eine Dauerbaustelle dar, die nirgends umgesetzt oder auf akzeptablem Niveau ist. Insbesondere eine intersektionale Herangehensweise fehlt in den Organisationen noch fast gänzlich. Dabei spielt bei der Umsetzung gerade der zivilgesellschaftliche Bereich eine zentrale Rolle.

Gibt es eine Konkurrenzsituation oder werden alle Diskriminierungsformen zusammengedacht?

Es wird vor allem die Genderfrage diskutiert, andere Diskriminierungsformen müssen noch mehr in den Blick kommen.

In dieser Debatte gibt es drei Ebenen: Die Politik muss stärker wirksam werden, auf der Ebene der Organisationen muss etwas passieren, und als drittes müssen Frauen auch wollen.

Wollen Frauen?

Natürlich wollen Frauen. Es geht aber eher darum, dass sich Strukturen verändern müssen.

Häufig wird nur monodimensional gedacht. Die verschiedenen Diskriminierungsformen werden miteinander verglichen und voneinander getrennt (betrachtet) und dadurch kommt es zu Konkurrenz. Letztlich lassen sie sich aber weder auseinander dividieren noch addieren, sondern die einzelnen Merkmale (z.B. Frau, behindert, rassistuserfahren usw.) müssen im Zusammenhang gedacht werden, weil Menschen sie im Zusammenhang erfahren. Das ist es, was mit intersektional gemeint ist.

Wir müssen auch traditionelles Denken überwinden, zum Beispiel dass Frauen und Pflege immer zusammengedacht werden. Und die private Arbeitsteilung muss sich ändern. Es ist gut, wenn mehr Frauen in MINT-Berufe gehen und mehr Männer in CARE-Berufe. Nach wie vor wird aber Carearbeit fast ausschließlich von Frauen geleistet. Deshalb sollten Pflegeberufe aufgewertet werden, und die Bezahlung für den Dienst am Menschen genauso hoch sein wie für den Dienst an der Maschine. Auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege ist dringend notwendig.

Bei allem ist es wichtig auf die eigenen Leerstellen zu schauen und eigene Einstellungen zu hinterfragen. Weniger als 1 Prozent der Menschen in den Vorständen sind sichtbare Minderheiten. Solange diese anderen Identitäten nicht selbst in den Gremien sitzen, wird sich an der jetzigen Situation nichts ändern.

„Twitter“-Nachrichten aus dem Publikum¹

„Frauen müssen wollen und dürfen – es ist unser Job, das zu ermöglichen!“

„Männer müssen auch wollen: Windeln wechseln, Klo putzen, Essen kochen...“

¹ Während der Diskussion gab es für das Publikum die Möglichkeit, Kurznachrichten und Fragen auf Methodenkärtchen zu schreiben, und in eine „Twitter“-Box einzuwerfen. Einige dieser Kärtchen wurden dann von der Moderatorin gezogen und in die Diskussion eingebracht.

Oft wird die Frage so formuliert: Wie können Frauen, Migrierte, Behinderte inkludiert werden? Inkludiert in was eigentlich? Das heißt doch, bisher sind die Strukturen gar nicht für sie gemacht. Die Frage muss also ganz anders heißen: Wie müssen Strukturen verändert werden, damit sie gesellschaftliche Vielfalt abbilden, damit allen Menschen gleichermaßen Teilhabe möglich ist?

„Brauchen wir die Quote?“

In den Vorständen der Kassenärztlichen Vereinigungen in 10 von 16 Bundesländern gibt es 0 Frauen. Allein diese eine Zahl macht deutlich: Es braucht Veränderungen, die dahin gehen, dass wir mit den verschiedenen Menschen reden, statt über sie.

Außerdem müssen Förderkriterien in Bezug auf Vielfalt und Gleichstellung angeschaut werden: Wer bekommt eigentlich Gelder wofür? Um die Zuwendungen gerechter zu verteilen, könnten sie an Bedingungen geknüpft werden. Hilfreich wäre auch mehr Vernetzung über die Organisationsgrenzen hinaus.



„Vielfalt ist kein Selbstläufer, sie muss gewollt sein und gut gemanagt werden.“

„Nur gut 1/5 aller Haushaltsformen sind Vater-Mutter-Kind-Familien. Es gibt noch viele andere.“

„Was können Sie ganz persönlich zu mehr Gleichstellung und Vielfalt beitragen?“

Es braucht ein klares Commitment, diesen Weg zu gehen. Dieser Weg hat viel mit Selbstreflexion zu tun und es geht darum, das eigene Handeln in Frage zu stellen.

Was bleibt zu tun?

Miriam Siré Camara, Elisa Gutsche und Dr. Petra Rostock

Elisa Gutsche

Elisa Gutsche ist seit Januar 2018 Referentin im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung und beschäftigt sich mit verschiedenen Dimensionen von Geschlechtergerechtigkeit. Sie hat Rechtswissenschaften und Politikwissenschaft in Heidelberg, Köln und Berlin studiert. Nach Stationen bei der SPD-Bundestagsfraktion, der Europäischen Kommission und einer politischen Strategieberatung war sie zuletzt Fachbereichsleiterin für Familienpolitik und Frauen bei einer Gewerkschaft. Sie publiziert u.a. zur politischen Partizipation und Ansprache junger Frauen.



Wir müssen selbst umsetzen, was wir fordern. Wie besetzen wir unsere Podien, welche Perspektiven bringen wir ein? Das nehme ich heute auch aus der Veranstaltung mit.

Organisationen sind Teil der Gesellschaft und können als Motor gesellschaftlicher Veränderung dienen. Und wir wiederum sind Teil der Organisationen - und müssen uns fragen: Wo tragen wir selbst dazu bei, Rollen zu tradieren und Ausschlüsse zu produzieren?

Was das alles mit uns selbst zu tun hat, scheint die schwierigste Frage. Da wo es heute persönlich wurde, wo es um Barrieren ging, herrschte Stille. Die eigene Haltung muss viel mehr in den Blick kommen, und ich muss mir eingestehen, dass auch ich – ohne es zu wollen – diskriminierend agiere. Wie können wir uns mit Privilegien auseinandersetzen, und dadurch zu ganz neuen Haltungen und Handlungen kommen?