



**AWO – Projekt Gleichstellungbericht**

# **Newsletter**

## **Nr. 1**

**9. September 2015**

## **Grußwort**

Liebe Freundinnen und Freunde,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Auftakt für eine neue Schwerpunktsetzung und intensive Auseinandersetzung zum Thema Gleichstellungspolitik in der AWO führt die Arbeiterwohlfahrt vom 15.03.2015 bis zum 14.03.2018 das Projekt Gleichstellungsbericht durch.

In enger Zusammenarbeit mit den Gliederungen wird ein Gleichstellungsbericht erstellt, der den Status Quo der Gleichstellung der Geschlechter unter Berücksichtigung anderer Kategorien wie Alter, Beeinträchtigung, Herkunft erfasst. Ziel des Projektes ist es, Erfolge und Defizite im Bereich Gleichstellung zu erkennen und daraus Konsequenzen zu entwickeln. Dazu bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung mit dem gleichstellungspolitischen Leitbild der AWO und dessen Umsetzung in den eigenen Strukturen. Bestehende Rollenbilder müssen konsequent hinterfragt und ausgeräumt werden und alle AWO Haupt- und Ehrenamtlichen darin unterstützt werden, ihre Lebensentwürfe unabhängig von ihrem Geschlecht verwirklichen zu können. Dazu gehört zum Beispiel, Mitarbeiter/innen zu unterstützen, für Kinder und Angehörigen zu sorgen.

Begleitet wird das Projekt Gleichstellungsbericht durch verschiedene Maßnahmen. Eine erste Übersicht über die derzeit laufenden und geplanten Maßnahmen stellen wir Euch in diesem Projektnewsletter vor.

Im nächsten Projektnewsletter im Dezember 2015 berichten wir über die konstituierende Sitzung des Beirats zur Begleitung des Gleichstellungsberichtes sowie über die Ergebnisse des Expert/innenworkshops zur Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten in der AWO, stellen Euch den Zeit- und Maßnahmenplan 2016 vor und informieren Euch über mögliche Aufgabe, Rechte und Pflichten einer/eines Gleichstellungsbeauftragten.

Für Rückfragen und Anregungen steht Euch die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband sehr gern zur Verfügung (030/26309-145, [petra.rostock@awo.org](mailto:petra.rostock@awo.org)). Wir freuen uns auf eine rege und engagierte Beteiligung Eurerseits und bedanken uns für Eure Unterstützung im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Stadler  
Bundesvorstandsvorsitzender

## 1. Das Projekt Gleichstellungsbericht

### Gleichstellung – (k)ein Thema in der AWO?

»Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Machen wir schon seit 1919 nicht mehr.« So warb die AWO-Aktionswoche 2015 für Engagement und Vielfalt. Doch sind Frauen und Männer bei der AWO tatsächlich gleichgestellt? Der Blick in die Geschichte zeigt: Der Verband wurde von einer Frau gegründet, Frauen spielten in den Anfangsjahren eine große Rolle, und Gleichstellung ist immanenter Bestandteil des Wertekanons von Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit. Und wie sieht die Praxis aus? Seit den 1960er-Jahren bis heute ist festzustellen, dass im Haupt- und Ehrenamt Führungspositionen meist von Männern besetzt werden, während die praktische Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird. Dabei hat der Bundeskongress schon 1989 umfangreiche Richtlinien beschlossen, um durch geeignete Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Haupt- und Ehrenamt zu erreichen.

Damit die gleichstellungsorientierten Werte und Beschlüsse der AWO auch zur nachhaltig gelebten Praxis werden, hat der Bundesverband das dreijährige Projekt Gleichstellungsbericht initiiert. Es bildet den Auftakt für eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung in der AWO. Bestandteil ist eine quantitative Haupt- und Ehrenamterhebung, die neben geschlechtsspezifischen Unterschieden auch Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen erfassen soll. An ausgewählten Modellstandorten wird eine qualitative Untersuchung zu Einstellungen und Handeln, Professionsverständnis, Organisationskultur und -praktiken im Hinblick auf Gleichstellung durchgeführt. Auf der Grundlage der ausgewerteten Daten werden gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt und langfristige Strukturen zur internen Gleichstellung etabliert.

Dabei darf sich die Debatte nicht nur um Statistiken, Gender-Trainings oder Gender-Checklisten drehen. Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der AWO als lernende Organisation braucht ein Ziel und eine Vision von Geschlechtergerechtigkeit. Denn Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Schaffung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umfeldes, das unterschiedliche Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht ermöglicht, macht die AWO als Arbeitgeberin und Mitgliederverband attraktiv für neue Fachkräfte und Ehrenamtliche und bindet Mitarbeitende und Mitglieder langfristig an die AWO.

Zuerst erschienen in: [AWO Ansicht 3 • 15 Das starke Geschlecht](#)

## 2. Erste Ergebnisse Befragung GeKo / Mitgliederverband

In Ihrer Sitzung am 12. Juni 2015 hat die Geschäftsführungskonferenz der AWO beschlossen, das Projekt Gleichstellungsbericht zu unterstützen. Für eine erste Sichtung der Datenlage füllten 28 der 30 Landes- und Bezirksverbände (93,3 Prozent) einen Fragebogen zum Stand der Gleichstellung in Ihrem Verband aus. Daraus ergibt sich folgendes Bild (Stand 31.08.2015):

- Von den vier ehrenamtlichen Präsidiumsvorsitzenden sind jeweils zwei weiblich (50 Prozent) und zwei männlich (50 Prozent).

- Von den acht ehrenamtlichen stellvertretenden Präsidiumsvorsitzenden sind 3 weiblich (37,5 Prozent) und fünf männlich (62,5 Prozent).
- Die drei hauptamtlichen Vorstandsvorsitzenden sind alle männlich (100 Prozent).
- Von den fünf hauptamtlichen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ist eine weiblich (20 Prozent) und vier sind männlich (80 Prozent)
- Von den 26 ehrenamtlichen Vorstandsvorsitzenden sind 7 weiblich (26,9 Prozent) und 19 männlich (73,1 Prozent).
- Von den 68 ehrenamtlichen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden sind 27 weiblich (39,7 Prozent) und 41 männlich (60,3 Prozent).
- Von den 30 hauptamtlichen Geschäftsführer/innen sind 6 weiblich (20 Prozent) und 24 männlich (80 Prozent).
- Von den 21 hauptamtlichen stellvertretenden Geschäftsführer/innen sind 9 weiblich (42,8 Prozent) und 12 männlich (57,1 Prozent).
- Von den 28 Verbänden, die an der Befragung teilgenommen haben, erstellen 2 (7,1 Prozent) einen eigenen Gleichstellungsbericht.
- 7 Verbände (25 Prozent) gaben an, eine Gleichstellungsbeauftragte zu haben. Nur in einem Fall wurden deren Aufgaben, Rechten und Pflichten durch Richtlinien festgelegt.
- 14 Verbände (50 Prozent) haben Gleichstellung in ihrer Satzung geregelt.
- 7 Verbände (25 Prozent) setzen konkrete Gleichstellungsmaßnahmen um.

Insbesondere was die Verteilung von Führungsfunktionen zwischen Frauen und Männern angeht, zeigt dieser erste Überblick, dass in Sachen Gleichstellung in der AWO noch einiges zu tun bleibt.

Das gilt auch für den Bereich Ehrenamt. Zwar sind 67 Prozent der AWO Mitglieder weiblich und dementsprechend nur 33 Prozent männlich, bei den Funktionen auf Kreisverbandsebene ist es jedoch genau umgekehrt: Hier sind 31 Prozent der Vorsitzenden weiblich und 69 Prozent männlich (Quelle: ZMAV des AWO Bundesverbandes e.V. 2015).

### 3. Zeit- und Maßnahmenplan 2015

- **1. Quartal 2015**
  - Projektbeginn am 15. März 2015
  - Etablierung eines monatlichen Jour fixe zwischen Vorstand und Projektleitung
- **2. Quartal 2015**
  - Standortbestimmung Gleichstellung: bisherige Verankerung und Umsetzung von Gleichstellung in der AWO; Identifizierung relevanter Akteure; Sichtung vorhandener Daten
  - Vorstellung und Diskussion des Vorhabens Gleichstellungsbericht beim 1. Werkstattgespräch Gleichstellung, 4. Mai 2015, Berlin
  - Bericht über den Sachstand des Projektes Gleichstellungsbericht im Fachausschuss Jugendpolitik und Bildung
  - Vorstellung des Projektes Gleichstellungsbericht in der Geschäftsführerkonferenz, im Bundesausschuss und im Präsidium. Alle drei Gremien unterstützen das Projekt

Gleichstellungsbericht. Zur Begleitung des Gleichstellungsberichtes wird ein zwei Mal jährlich tagender Beirat eingerichtet mit Vertreter/innen aus Bundesvorstand und Bundesverband, Präsidium, Geschäftsführungskonferenz, Bundesjugendwerk, Ehrenamt

- **3. Quartal 2015:**
  - Redaktionelle Mitarbeit AWO Ansicht 3 • 15 Das starke Geschlecht
  - 1. Fragebogen zum Stand der Gleichstellung in der AWO
  - 1. Projektnewsletter
  - Begleitende Maßnahmen: Weiterentwicklung Geschlechtergerechte Sprache in der AWO; Weiterentwicklung des gleichstellungspolitischen Leitbildes der AWO (Grundsatzprogramm, Hamburger Erklärung)
  
- **4. Quartal 2015:**
  - Expert/innenworkshop zur Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten in der AWO mit Delegierten der Geschäftsführungskonferenz
  - Konstituierende Sitzung des Beirats Gleichstellungsbericht
  - Besuch von ausgewählten Verbänden: Erfahrungs- und Informationsaustausch zum Thema Gleichstellung
  - Konzeptentwicklung: Definition des Geltungsbereiches des Gleichstellungsberichtes; Entwicklung von Indikatoren; Auswahl von Modellstandorten
  - 2. Projektnewsletter
  - Angebote externer Dienstleister zur Datenerhebung

#### **4. Veranstaltungs- und Literaturhinweise zum Thema Gleichstellung**

- Save the date: Alles Gender oder was? Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der beruflichen Praxis. Fortbildung für AWO Geschäftsführer/innen, Mitarbeiter/innen in Leitungsfunktion, Verwaltungsmitarbeiter/innen, Pädagogische Mitarbeiter/innen, Mitarbeiter/innen im Qualitätsmanagement, die sich Genderkompetenz aneignen, ihr Wissen erweitern und ihre Handlungskompetenz stärken wollen. 16.-18.03.2016 im AWO Tagungszentrum Haus Humboldtstein, Remagen-Rolandseck
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Umfrage „Diskriminierung in Deutschland 2015“. Alle in Deutschland lebenden Menschen ab 14 Jahren können sich vom 1.9. - 30.11.2015 beteiligen. [www.umfrage-diskriminierung.de](http://www.umfrage-diskriminierung.de)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015: Familienbewusste Arbeitszeiten - Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen.  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.did=163862.html>