



AWO – Projekt Gleichstellungbericht

Newsletter

Nr. 2

14. Dezember 2015

Grußwort

Liebe Freundinnen und Freunde,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Projekt Gleichstellungsbericht schreitet kontinuierlich voran und das Projektvorhaben wurde in den verschiedenen Gremien des Verbandes angeregt diskutiert. Über einige Diskussionsergebnisse erfahrt Ihr in diesem Newsletter. Außerdem stellen wir Euch den Zeit- und Maßnahmenplan 2016 vor, informieren Euch über mögliche Aufgabe, Rechte und Pflichten einer/eines hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und stellen Euch eine Initiative aus einer Gliederung vor. Die angekündigte konstituierende Sitzung des Beirates zum Gleichstellungsbericht konnte leider noch nicht stattfinden. Darüber berichten wir im nächsten Newsletter, der im März 2016 erscheinen wird.

„Die AWO sieht sich in der Verantwortung, eine inklusive Vision von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln, die alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, Herkunft, Religion, Alter und gesundheitlicher Befähigung einschließt“ betonte der Präsident der AWO, Wilhelm Schmidt, im Vorfeld der 6. Sozialkonferenz der AWO.

Übersetzt für die AWO-Gliederungen als Unternehmen heißt das, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren. Die Anerkennung und Würdigung unterschiedlicher individueller Interessen und Bedürfnisse einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Denn: Gut ausgebildete – weibliche und männliche – Fach- und Führungskräfte entscheiden sich für Unternehmen, die sich durch eine zeitgemäße Unternehmenskultur, optimale Entwicklungsmöglichkeiten und eine flexible Personalpolitik auszeichnen. Aber: Um Gleichstellung systematisch planen, umsetzen und bewerten zu können, bedarf es einer Bestandsaufnahme des Status quo der Gleichstellung innerhalb der AWO. Genau hier setzt unser Projekt Gleichstellungsbericht an. Die teilnehmenden AWO Gliederungen erhalten Klarheit über bestehende innerverbandliche Gleichstellungserfolge und -defizite und eine solide Grundlage, auf der sie durch ihre Organisations- und Personalentwicklung einen ganzheitlichen Veränderungsprozess hin zu mehr Gleichstellung initiieren können. Damit kann sich die AWO als attraktive Arbeitgeberin im Feld der Wohlfahrt positionieren: Wir reden nicht nur von Gleichstellung, sondern leben diese auch innerhalb unseres Verbandes.

Für Rückfragen und Anregungen steht Euch die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband sehr gern zur Verfügung (030/26309-145, petra.rostock@awo.org). Wir freuen uns über Eure Beteiligung, bedanken uns für Eure Unterstützung und bitten um breitmöglichste Verbreitung des Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Stadler
Bundesvorstandsvorsitzender

1. Expert/innenworkshop und Beschluss der Geschäftsführerkonferenz zur Erhebung von gleichstellungsrelevanten Daten in der AWO

Am 5. Oktober 2015 wurde im AWO Bundesverband ein von der Geschäftsführerkonferenz beschlossener Expert/innenworkshop mit 6 Vertreter/innen aus der Geschäftsführerkonferenz und dem AK Personal durchgeführt. Darin wurde die bisherige Datenlage zum Stand der Gleichstellung in der AWO eruiert.

Ein Ergebnis des Workshops war der Vorschlag, die nachfolgenden Indikatoren, die durch die Personalverwaltungen erfasst werden, durch den Gleichstellungsbericht zu erheben:

- **Strukturmerkmale:** Geschlecht; Alter (m/w); Schwerbehinderung (m/w); Staatsangehörigkeit (m/w)
- **Vereinbarkeit:** Elternzeit (m/w; Hierarchieebene; Alter); Mutterschutz; Familienpflegezeit (m/w); Kinderkrankentage (m/w)
- **Partizipation am Arbeitsmarkt:** Beschäftigungsumfang (Funktion; m/w); Betriebszugehörigkeit (m/w); Befristung (m/w); Einkommen (m/w)
- **Vertikale Segregation:** Hierarchieebenen (m/w); Führungspositionen (m/w)
- **Horizontale Segregation:** Arbeitsbereiche (m/w)
- **Einkommensunterschiede:** Stunden; m/w; Berufsgruppen)
- **Gleichstellungsmaßnahmen,** z.B. Quotenregelungen, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbericht, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, Maßnahmen in Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen, Maßnahmen gegen sexuelle und andere Diskriminierungen

Diese Daten sollen dem/der externen Auftragnehmer/in durch die Landes- und Bezirksverbände in aggregierter Form zur Verfügung gestellt werden.

Die Geschäftsführerkonferenz hat diesem Vorschlag zugestimmt und beschlossen, dass

- sich alle Landes- und Bezirksverbände am Projekt Gleichstellungsbericht beteiligen
- jeder Landes- und Bezirksverband eine/n Datenverantwortliche/n benennt, die/der die oben genannten Personaldaten des jeweiligen Landes- oder Bezirksverbandes in Abstimmung mit der/dem externen Dienstleister/in aufbereitet und diesem zur Verfügung stellt
- die Landes- und Bezirksverbände dem Bundeverband vorab mitteilen, für wie viele Mitarbeiter/innen, Einrichtungen und Gesellschaften sie Personaldaten zur Verfügung stellen werden
- jene Landes- und Bezirksverbände, die keine zentralen Personaldaten verwalten, ihre Kreisverbände motivieren sich ebenfalls am Gleichstellungsbericht zu beteiligen und eine/n Datenverantwortliche/n zu benennen, die/der die Personaldaten des jeweiligen Kreisverbandes und seiner Einrichtungen der/dem externen Dienstleister/in zur Verfügung stellt.

2. Zeit- und Maßnahmenplan 2016

- **1. Quartal 2016**
 - Besuch von ausgewählten Verbänden: Erfahrungs- und Informationsaustausch zum Thema Gleichstellung
 - Abschließende Konzeptentwicklung: Definition des Geltungsbereiches des Gleichstellungsberichtes und der zu erhebenden quantitativen Indikatoren
 - Auftragsausschreibung und Auftragsvergabe externe Datenerhebung
 - Jour fixe zum Projekt Gleichstellungsbericht mit dem Bundesvorstand
 - 3. Projektnewsletter
 - Konstituierende Sitzung Beirat Gleichstellungsbericht
 - Fortbildung „Alles Gender oder was? Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der beruflichen Praxis“
 - Fachausschuss Jugendpolitik und Bildung

- **2. Quartal 2016**
 - Ausschreibung und Auswahl Modellstandorte
 - 2. Werkstattgespräch „Gleichstellung als Gerechtigkeitsthema“, 24.05.2016
 - Jour fixe zum Projekt Gleichstellungsbericht mit dem Bundesvorstand
 - 4. Projektnewsletter
 - Fachausschuss Jugendpolitik und Bildung

- **3. Quartal 2016**
 - Begleitung Datenerhebung durch externe/n Dienstleister/in
 - Jour fixe zum Projekt Gleichstellungsbericht mit dem Bundesvorstand
 - 5. Projektnewsletter

- **4. Quartal 2016**
 - Begleitung Datenerhebung durch externe/n Dienstleister/in
 - Jour fixe zum Projekt Gleichstellungsbericht mit dem Bundesvorstand
 - 6. Projektnewsletter
 - 2. Sitzung Beirat Gleichstellungsbericht
 - Bundeskonferenz

3. Mögliche Aufgabe, Rechte und Pflichten einer/eines Gleichstellungsbeauftragten

Wie im 1. Newsletter berichtet, ergab die Fragebogenabfrage zum Stand der Gleichstellung, dass 7 Verbände der AWO eine Gleichstellungsbeauftragte haben, jedoch waren deren Aufgaben, Rechte und Pflichten nur in einem Fall durch Richtlinien festgelegt. Aus diesem Anlass wollen wir an dieser Stelle auf mögliche Aufgaben, Rechte und Pflichten einer/eines Gleichstellungsbeauftragten verweisen und dazu einladen, diese in einer entsprechenden Richtlinie festzulegen. Dabei fokussieren wir uns dieses Mal auf die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten für das AWO-Hauptamt und nehmen die Frage der Gleichstellungsbeauftragten für das AWO Ehrenamt im nächsten Newsletter in den Blick.

Nach § 80 Abs. 1 Satz 2a und 2b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat die allgemeinen Aufgaben, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber nach § 92 BetrVG den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auch wenn die Gleichstellung in AWO Unternehmen also durch den Betriebsrat gesichert werden muss, ist es sinnvoll, eine/n gesonderte/n Gleichstellungsbeauftragte/n mit ausgewiesener Gleichstellungskompetenz und dem nötigen Durchsetzungsvermögen zu benennen. Neben den im BetrVG festgelegten Aufgaben, kann die/der Gleichstellungsbeauftragte weitere Aufgaben erfüllen, z.B.

- Erstellung von Gleichstellungsberichten
- Beratung von Unternehmen, Betriebsparteien und Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit
- Beratung über Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben muss die/der Gleichstellungsbeauftragte unabhängig von Weisungen sein und mit den entsprechenden Rechten ausgestattet werden. Dazu gehören:

- Informationsrechte, d.h. rechtzeitige und umfassende Information über jede strukturelle, organisatorische, personelle und soziale Maßnahme, die die Gleichstellung betrifft, z.B. Akteneinsichtsrecht in Personalangelegenheiten
- Beteiligungsrechte bei Personalauswahlverfahren
- Anhörungsrechte durch Vortragsrecht bei Geschäftsführung
- Einspruchs- und Widerspruchsrechte
- Recht, an Sitzungen der Geschäftsführung teilzunehmen
- Recht, zu allen vom Unternehmen beabsichtigten Maßnahmen der Gleichstellung Stellung nehmen zu können
- Initiativrecht: Vorschlag von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Je nach Größe des jeweiligen Verbandes ist zu klären, inwieweit die/der für das Hauptamt zuständige Gleichstellungsbeauftragte von ihren/seinen beruflichen Tätigkeiten freigestellt werden kann/muss. Als Orientierung gilt, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten im Umfang der Hälfte der regelmäßigen betrieblichen Wochenarbeitszeit, in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten im Umfang der vollen regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit freizustellen ist.

In einer sehr umfassenden Richtlinie ausformuliert, könnte das so aussehen:

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte berät die Unternehmensleitung, den Betriebsrat und die Beschäftigten in allen Fragen der betrieblichen Gleichstellung sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Sie/er ist unabhängig von Weisungen.

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstellt den jährlich fortzuschreibenden Gleichstellungsbericht, der folgendes deutlich macht:

- die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, einschließlich der Führungskräfte, getrennt nach Tätigkeiten, Funktions- und Verantwortungsstufen, jeweils unter Angabe des Umfangs und der Lage der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsvolumens,
- die Struktur der Entgelte, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht,
- die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf
- die Veränderungen in der Beschäftigten- und Entgeltstruktur aufgrund durchgeführter Gleichstellungsmaßnahmen und ihre Bewertung

Sie/er kann Vorschläge unterbreiten zur Umsetzung von verbindlichen Gleichstellungsmaßnahmen.

(3) Die/der betriebliche Gleichstellungsbeauftragte ist über jede strukturelle, organisatorische, personelle und soziale Maßnahme, die die betriebliche Gleichstellung betrifft, rechtzeitig und umfassend zu informieren. Sie/er hat das Recht, hierzu Stellung zu nehmen und ihre/seine Stellungnahme dem Unternehmen, dem Betriebsrat und den von der Maßnahme betroffenen Personen zuzuleiten. Die Frist zur schriftlichen Stellungnahme zu personellen Einzelmaßnahmen beträgt fünf Tage; bei einer außerordentlichen Kündigung beträgt die Frist zwei Tage.

(4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

(5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, sich zur Erfüllung der Aufgaben von Koalitionen oder Vereinen beraten zu lassen, die sich satzungsgemäß für Gleichstellung einsetzen. Sie/er kann Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

(6) Für die Verpflichtung der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Geheimhaltung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen gilt § 79 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG entsprechend. Für die Verpflichtung zur Geheimhaltung fremder Geheimnisse von Beschäftigten und der über sie gespeicherten Daten gelten § 82 Abs. 2 S. 3, § 83 Abs. 1 S. 3, § 99 Abs. 1 S. 3 und § 102 Abs. 2 S. 5 BetrVG entsprechend.

(7) Die/der Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung/ Vorstand und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Förderung und Durchsetzung von Gleichstellung.

(8) Die/der Gleichstellungsbeauftragte darf wegen der übernommenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.

Bei Fragen zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten berät Euch die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband sehr gern (030/26309-145, petra.rostock@awo.org).

4. Aus den Gliederungen

An dieser Stelle möchten wir in Zukunft in jeder Ausgabe über Aktivitäten aus den AWO Gliederungen im Bereich Gleichstellung berichten. Denn der Gleichstellungsbericht will auch Praxisbeispiele in einzelnen Verbänden für gelungene Gleichstellungsmaßnahmen identifizieren und als best practice Beispiele vorstellen, die von anderen Verbänden übernommen werden können.

Wir freuen uns, wenn Ihr an dieser Stelle Euer Projekt, Eure Aktionen und Initiativen vorstellen wollt und bitten um Einsendung an die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband (030/26309-145, petra.rostock@awo.org).

Den Auftakt bildet die Interviewreihe „Frauen in der AWO am Mittelrhein“. „Ohne Frauen wäre also die Arbeiterwohlfahrt, so wie wir sie heute kennen, nicht möglich gewesen. Frauen waren eine gestaltende Kraft. Wie ist das heute? Ist AWO noch immer „Frauensache“? Oder haben Frauen in der AWO nach Marie Juchacz, Lotte Lemke und Mine Härdle sich das Heft des Handelns aus der Hand nehmen lassen – oder, provokativer gefragt, das Gestalten und Leiten?“ so Beate Ruland, Vorsitzende der AWO Mittelrhein in ihrem Vorwort zur Interviewreihe. Vom 15.10. bis 24.11.2015 wurden in 18 kurzen Interviews einige Frauen aus Haupt- und Ehrenamt zwischen 45 und 92 Jahren vorgestellt, stellvertretend für die vielen tatkräftig gestaltenden Engagierten – als Beispiel, als Motivation und als Aufforderung mitzumachen, in einem starken Team mit großer Geschichte. Alle Interviews sind [hier](#) zu finden.

5. Veranstaltungs- und Literaturhinweise zum Thema Gleichstellung

- 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. 16.-18.03.2016 im AWO Tagungszentrum Haus Humboldtstein, Remagen-Rolandseck.
Anmeldung unter http://www.awo-bundesakademie.org/veranstaltungen/kursdetails/?tx_seminarmanager_pi2%5BSID%5D=ae893629-3392-488c-a707-838df4ae18b0&cHash=098d9a0a0f4832067733aed2a30fcf77
- FiA - Frauen in der Abseitsfalle? Frauen im Top-Management und im operativen Bereich im Nonprofit-Sektor in Deutschland.
Das Forschungsprojekt FiA will die Spezifik des NPO-Sektors als Arbeitgeber für Frauen näher beleuchten und gleichzeitig erklären, warum sich die starke Repräsentanz von Frauen im operativen Bereich nicht auf der oberen Leitungs- und Führungsebene der Organisationen widerspiegelt. Unter der Internetadresse www.uni-muenster.de/FiA wird über Ergebnisse, eigene Publikationen und Projektaktivitäten berichtet.
- Zielsicher. Mehr Frauen in Führung. Praxisleitfaden zum Gesetz. Herausgeben von EAF Berlin. Diversity in Leadership/ KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2015.
Die Broschüre ist so konzipiert, dass sie auch für die Unternehmen von Interesse ist, die nicht unter die Vorgaben des Gesetzes fallen, sich aber Ziele für mehr Frauen in Führungsetagen setzen und von erprobten Maßnahmen und guten Beispielen anderer Unternehmen profitieren wollen.
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Meldungen/Zielsicher-Mehr-Frauen-in-Fuehrungspositionen/praxisleitfaden.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>