

Dr. Irme Stetter-Karp
Vizepräsidentin und Gender-Beauftragte

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihre Ansprechpartnerin
Anne-Kerrin Gomer-Simpfendörfer
Telefon-Durchwahl 0761 200-560
E-Mail anne-kerrin.gomer@caritas.de

www.caritas.de

16.11.2018

Sechster Genderbericht

Vorbemerkung

Die Gender-Beauftragte berichtet laut Beschluss der 11. Delegiertenversammlung 2011 dem Präsidenten. Der Präsident informiert den DCV-Vorstand. Dieser nimmt den Umsetzungsstand als Regelberichtspunkt in seinen jährlichen Geschäftsbericht auf. Der vorliegende sechste Genderbericht informiert über die Tätigkeit der Genderbeauftragten im Zeitraum August 2017 (Vorlage des fünften Genderberichts) bis Juli 2018.

1. Die Gender-Datenlage bei der Caritas: Entwicklungen und Bedarfe

Um ihrer Aufgabe als Seismographin für Geschlechtergerechtigkeit nachzukommen, verfolgt die Gender-Beauftragte seit ihrer Beauftragung durch die Delegiertenversammlung 2011 aufmerksam die Situation von Frauen in Führung anhand der zur Verfügung stehenden empirischen Daten. In diesem Jahr lag ein besonderes Augenmerk auf der Vergütung von Frauen und Männern in Führungspositionen der Caritas.

Frauenanteile auf oberster Führungsebene steigen nur langsam

Im Jahr 2016 waren 82,1 Prozent der Caritas-Mitarbeiter(innen) Frauen.¹ Davon abweichend sind diese auf den verschiedenen Führungsebenen zu deutlich geringeren Anteilen vertreten:

- Im Jahr 2017 waren 29 Prozent der Sitze in Aufsichtsorganen und 28 Prozent der Positionen in Vorständen bzw. Geschäftsführungen mit Frauen besetzt. Berücksichtigt man ausschließlich hauptamtliche Vorstands- und Geschäftsführungspositionen, liegt der Frauenanteil lediglich bei 23 Prozent.²
- Unter den 27 Diözesancaritasdirektor(inn)en, die geschäftsführend bzw. als Vorstandsvorsitzende einen Diözesancaritasverband leiten, befinden sich derzeit drei Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 11 Prozent. Berücksichtigt man die gesamten Vorstände der Diözesanverbände, deren Modelle sich in den vergangenen Jahren stetig ausdifferenziert haben, ergibt sich ein Frauenanteil von 17 Prozent.³

¹ Vgl. Zentralstatistik DCV, Stichtag 31.12.2016

² Trägerstrukturerhebung DCV 2017

³ Stand: Dezember 2017

Gemischtes Bild in den verbandlichen Gremien

Die zentralen Gremien der Caritas weisen auch nach ihrer Neukonstituierung in den Jahren 2016 und 2017 einen – gemessen am großen Frauenanteil im Haupt- und Ehrenamt der Caritas – niedrigen Anteil von Frauen auf. Dabei hat sich der Frauenanteil in den Organen Vorstand, Caritasrat und Delegiertenversammlung zuletzt signifikant erhöht:

- Frauenanteil von 33 Prozent im Vorstand des Deutschen Caritasverbands (bis 2017 keine Frauen)
- Frauenanteil von 30 Prozent im Caritasrat (bis 2016 16 Prozent)
- Frauenanteil von 37 Prozent in der Delegiertenversammlung (bis 2016 27 Prozent)

In drei von vier Kommissionen der Delegiertenversammlung bleibt der Frauenanteil nach den Kommissionswahlen in 2017 jedoch deutlich unter dem Frauenanteil in der Versammlung. Dies ist umso erstaunlicher, als hier in begrenztem Maße auch Personen wählbar sind, die selbst kein Organmitglied sind.

- Kommission Ökonomie der Caritas: Frauenanteil von 23 Prozent (zuletzt 6 Prozent)
- Kommission Caritasprofil: Frauenanteil von 23 Prozent (zuletzt 18 Prozent)
- Kommission Sozialpolitik und Gesellschaft: Frauenanteil von 41 Prozent (zuletzt 18 Prozent)
- Kommission Mitarbeit in der Caritas: Frauenanteil von 17 Prozent (zuletzt 40 Prozent)

In den beiden Kommissionen des Caritasrats hingegen ist es gelungen, den Frauenanteil im Rat exakt abzubilden:

- Finanzkommission des Caritasrats: Frauenanteil von 29 Prozent (wie zuvor)
- Personalausschuss des Caritasrats: Frauenanteil von 29 Prozent (wie zuvor)

Frauen auf der obersten Leitungsebene verdienen deutlich weniger

Der geringe Frauenanteil auf den obersten Leitungsebenen der Caritas geht einher mit einem erheblichen Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in der Caritas, auf den verschiedene Erhebungen hinweisen: Laut einer Berechnung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK waren im Jahr 2016 28 Prozent der außertariflich bezahlten und bei der KZVK versicherten Caritasmitarbeitenden Frauen. Berücksichtigt man die katholischen Krankenhäuser nicht, deren Anteil an den außertariflich Beschäftigten bei 93 Prozent liegt, ergibt sich ein Frauenanteil von 23 Prozent. Dies entspricht exakt dem durch die Trägerstrukturerhebung ermittelten Frauenanteil in hauptamtlichen Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.⁴

Die vom Deutschen Caritasverband in Auftrag gegebene und von der Hochschule Koblenz zusammen mit der Unternehmensberatung contec durchgeführte Studie zur Vergütung von hauptamtlichen Geschäftsführer(inne)n und Vorständen in der Caritas⁵ bestätigt diese Zahlen und kann auch die daraus resultierenden Gehaltsunterschiede beziffern: Im Schnitt verdienen Männer in der Geschäftsführung jährlich 10.000 Euro mehr als Frauen, im Vorstand sogar 19.000 Euro. Ursachen dieses Gender Pay Gaps liegen laut den Autor(inn)en der Studie an einem geringeren Anteil von außertariflich bezahlten Frauen sowie an der Unternehmensgröße. Angesichts der relativ geringen Fallzahlen bleibt unklar, ob diese Faktoren die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern vollständig erklären.

⁴ Gemäß Versichertenbestand des Jahres 2015 der KZVK

⁵ Deutscher Caritasverband e.V. (2018): Vergütung von hauptamtlichen Geschäftsführer(inne)n und Vorständen in der Caritas. Eine Orientierungshilfe. Freiburg: Lambertus.

Die Gender-Beauftragte spricht sich in diesem Zusammenhang dafür aus, der gerechten Entlohnung und den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in der Caritas künftig verstärkt nachzugehen. Dies betrifft einerseits die obersten Führungsebenen, wo den vorgestellten Studienergebnissen weiter nachzugehen ist. Gleichmaßen sind aber auch alle anderen Tätigkeitsgebiete in der Caritas nicht vor Geschlechterunterschieden bei der Bezahlung gefeit: Zwar ist durch die AVR formal eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit sichergestellt. Blinde Flecken kann es jedoch potentiell bei der Bewertung verschiedener Tätigkeiten sowie bei der Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten geben.⁶ Die Gender-Beauftragte regt daher an, die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern im Lebensverlauf in der Caritas (exemplarisch) zu erheben sowie die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung gestellten Prüfinstrumente testweise in Anwendung zu bringen.

2. Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“: Projektfortschritt und Abschlussphase

Im Berichtsjahr fanden zentrale Bausteine des Projekts „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ statt, das von Januar 2016 bis Dezember 2018 durch den Europäischen Sozialfonds im Programm „rückenwind+“ gefördert wird. Ziel des Projekts ist die Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur im Deutschen Caritasverband und bei seinen Mitgliedern. Das Stichwort „Organisationskultur“ verweist dabei darauf, dass es letztlich weder die Frauen noch die Männer, sondern die Caritas-Unternehmen selbst sind, die sich verändern müssen, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Zentral im Projekt ist daher die Beteiligung verbandlicher Pilotregionen. In den vier vorab definierten Handlungsfeldern Gendersensibler Führungsstil, Geschlechtergerechte Personalentwicklung, Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle und Geschlechtergerechte Gremienbesetzung fanden neben zentralen Fortbildungsveranstaltungen vor allem vor Ort regionale und organisationsbezogene Veranstaltungen statt. Die Gender-Beauftragte wirkt als Vorsitzende des Projekt-Fachbeirats mit, der bislang zweimal zusammengekommen ist.⁷

Organisationsentwicklungsprozesse in den Pilotregionen

Begleitet durch die drei Module der zentralen Fortbildung „Handlungsfelder geschlechtergerechter Organisationskultur“ (April 2017, Juni 2017, Januar 2018) sowie eine Vernetzungstagung im November 2017 entwickelten die Pilotregionen und -standorte im Rahmen des Projekts eigene Fragestellungen und Handlungsschwerpunkte für die Projektlaufzeit. Jeweils mehrere Standorte beschäftigen sich mit Fragen der geschlechtergerechten und vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeitgestaltung in der Pflege, mit zeitgemäßem Führungshandeln, das Männer und Frauen in ihren jeweiligen Lebensphasen in den Blick nimmt sowie mit Personal(entwicklungs)instrumenten, die Geschlechterstereotypen vermeiden. Weitere Themen sind die vielfältige Besetzung der verbandlichen Gremien, eine geschlechtergerechte und vielfaltsorientierte Öffentlichkeitsarbeit und Verbandskommunikation sowie der Umgang mit Konflikten in heterogenen (Leitungs-)Teams.

⁶ Vgl. Jochmann-Döll, Andrea (2018): Diskriminierung – (k)ein Thema für die Caritas? neue caritas 11/18, S. 20-22.

⁷ Vgl. Kapitel 2 im 5. Genderbericht 2017

Als Pilotregionen beteiligt sind der Caritasverband Duisburg, der Caritasverband Krefeld, der Katholische Männerfürsorgeverein München, der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn mit den Caritasverbänden Hagen und Olpe sowie der Caritasverband für die Diözese Osnabrück. Da letzterer in geringerem Umfang am Projekt teilnimmt als zunächst vorgesehen, ist im letzten Projektjahr der Caritasverband für die Diözese Speyer für einige Veranstaltungen mit eingestiegen. Die Pilotregionen haben zu ihren gewählten Schwerpunktthemen bereits mehrere interne bzw. regionale Veranstaltungen durchgeführt, die teilweise durch externe Expert(inn)en, teilweise durch das Projektteam begleitet wurden. Auch Coachings für die Projektteams vor Ort haben in den Regionen stattgefunden. In allen Pilotregionen finden bis Ende des Jahres noch weitere Veranstaltungen statt.

Verbandsweite Angebote mit Schwerpunkt in den neuen Bundesländern

Neben den Projektmaßnahmen für die beteiligten Pilotregionen und -standorte haben zahlreiche verbandsweite Fortbildungen und Seminare stattgefunden, um das Anliegen des Projekts über die Pilotregionen hinaus im Verband zu verankern:

- Vernetzungstagung für junge Führungskräfte „Führen 4.0 in der Caritas“, 7./8. Dezember 2017 in Weimar (Fortsetzung geplant im Dezember 2018)
- Caritas-Unternehmenstagung „Diversity als Innovationstreiber“ in Zusammenarbeit mit dem Referat Sozialwirtschaft, 1./2. März 2018 in Fulda
- Fortbildung „Arbeitszeitmodelle und Dienstplanung – lebensphasenorientiert und geschlechtergerecht“, 7.-9. Mai 2018 in Magdeburg
- Forum „Personalentwicklung in der Caritas“ mit Fokus Geschlechtergerechtigkeit, 14./15. Mai 2018 in Erfurt
- Fach- und Vernetzungstagung zur Gleichstellungsarbeit in den Wohlfahrtsverbänden, 4.-5. Juni 2018 in Frankfurt⁸
- Führungskräftekurs „GGG – Sie gehen in Führung“ in zwei Durchgängen, Januar-November 2018 in Magdeburg und Drübeck

Projektabschluss und Weiterarbeit

Die Abschlussveranstaltung des Projekts findet am 13. Dezember 2018 in Berlin statt. Dort werden Ergebnisse der Arbeit in den Pilotregionen sowie die Kernergebnisse der Projektevaluation in Kooperation mit der Dualen Hochschule Villingen-Schwenningen vorgestellt. Bis zum Projektende wird darüber hinaus eine umfangreiche Online-Dokumentation erstellt, die über die Projektlaufzeit hinaus dem Wissensaustausch zu Geschlechtergerechtigkeit in der Freien Wohlfahrtspflege dienen soll. Die Projekterfahrungen fließen weiterhin ein in die Planung eines neuen rückenwind-Projekts mit dem Arbeitstitel „Führung neu denken – agil, vielfaltsorientiert und geschlechtergerecht“.

3. Initiative „Chefsache“

Seit Juli 2015 ist der Deutsche Caritasverband Gründungsmitglied der Initiative „Chefsache“, einem organisationsübergreifenden Bündnis zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vielfalt in den oberen Leitungsebenen von Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Institutionen. Unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel hatten sich elf Organisationen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, das wesentlich durch das direkte Engage-

⁸ Vgl. Kapitel 5 in diesem Bericht

ment der obersten Führungskräfte bestimmt wird. Dieses Netzwerk ist auf mittlerweile 25 Mitgliedsorganisationen angewachsen.

Best-Practice-Austausch im Fokus

In den ersten beiden Jahren der Zusammenarbeit lag ein Schwerpunkt der gemeinsamen Aktivitäten auf der Erstellung von Handlungsleitfäden und weiteren Materialien für die Themen „Unconscious Bias – Auswirkungen von Geschlechterstereotypen“ und „Flexibles Arbeiten (auch) in Führungspositionen“ sowie auf der Durchführung öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen. Durch die Neukonzipierung der Homepage der Initiative steht mittlerweile ein umfassendes Online-Angebot zur Verfügung, das die Praxisbeispiele der einzelnen Mitglieder ebenso wie diese bisher erarbeiteten Materialien in attraktiver und nutzer(innen)freundlicher Form präsentiert.⁹

Für das aktuelle und das kommende Jahr wurde vereinbart, den thematischen Austausch in der Initiative weiter zu stärken. Dazu wurde das Format „Best-Practice-Werkstätten“ entwickelt, die an konkreten Beispielen aus den Mitgliedsunternehmen Problemstellungen und Lösungswege diskutieren. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Heterogenität der Mitgliedsorganisationen hier besonders gewinnbringend genutzt werden kann.

Initiative Chefsache – quo vadis?

Seit ihrer Gründung vor drei Jahren hat sich die Initiative Chefsache als unternehmensübergreifendes Netzwerk etabliert. Der Austausch von Erfahrungswissen zwischen den verschiedenen Partnern trägt zur Qualität der Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Organisationen bei. Auf den Prüfstand zu stellen ist aber die Erreichung des gemeinsamen Ziels, einen Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft hin zu einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern an den obersten Führungsebenen zu erreichen. Die Gender-Beauftragte begrüßt daher die Pläne der Initiative, die bisherigen Bemühungen kritisch zu reflektieren und über neue Organisations- und Aktionsformen nachzudenken. Dem Deutschen Caritasverband als einzigem Wohlfahrtsverband unter den Mitgliedern kommt zur Anschlussfähigkeit der Initiative über große Konzerne hinaus dabei eine besondere Rolle zu.

4. Beschlüsse der Delegiertenversammlung 2015 zur Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit

Auf der 15. Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbands 2015 hatte die Gender-Beauftragte zusammen mit weiteren Antragsteller(inne)n verschiedene Beschlussvorschläge zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit im Verband eingebracht, die von der Versammlung mit großer Mehrheit verabschiedet worden waren.

In den vergangenen drei Jahren haben sich die Organe des Deutschen Caritasverbands intensiv mit der Gestaltung einer Satzungsreform beschäftigt, die verbindliche Regelungen zur Geschlechterparität für die drei Organe Vorstand, Caritasrat und Delegiertenversammlung vorsieht. Die Gender-Beauftragte dankt allen, die an der Erarbeitung, Diskussion und Überarbeitung der nun vorliegenden Vorschläge mitgearbeitet und teilgenommen haben.

Nach dem inzwischen mehrjährigen Prozess im Verband geht die Genderbeauftragte davon aus, dass die inhaltlichen Fragen im Verband hinreichend geklärt und ausführlich genug vorbe-

⁹ www.initiative-chefsache.de

raten sind. Eher wurden Stimmen laut, ob es denn jetzt nicht genug sei mit dieser Thematik. Die in der Satzungsvorlage enthaltenen Regelungen führen de facto noch nicht zu einer tatsächlichen Parität der Geschlechter in den Organen. Die vorgesehenen Regelungen scheinen jedoch das im Moment Machbare darzustellen. Es liegt jetzt an der Delegiertenversammlung die Entscheidung zum vorgelegten Satzungsentwurf zu treffen.

Auch die weiteren Beschlusspunkte aus der 15. Delegiertenversammlung sind mittlerweile bearbeitet:

- Mit der Fach- und Vernetzungstagung für Gleichstellungsbeauftragte in den Wohlfahrtsverbänden und dem dort entwickelten Material liegen nun Arbeitshilfen für Caritasverbände vor, die die Einrichtung einer/eines Gender-, Gleichstellungs- und/oder Diversity-Beauftragten planen. Mehrere Verbände gehen hier bereits erste Schritte.
- Die diesjährige Unternehmenstagung hat sich intensiv mit Diversity als Grundlage einer innovativen Unternehmenskultur beschäftigt. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema war nicht nur durch das Eröffnungsstatement der Gender-Beauftragten, sondern vor allem als Bestandteil des Markts der Möglichkeiten und zahlreicher weiterer Programmpunkte präsent.¹⁰
- Die Fortbildungsakademie trägt gemeinsam mit der Referentin für Geschlechtergerechtigkeit dafür Sorge, dass Angebote für Führungskräfte in angemessenem Maße die Themen „Geschlechtergerechtigkeit“ und „gemeinsame Verantwortung von Männern und Frauen in Führungsfunktionen“ berücksichtigen. Die Entwicklung geeigneter Module geschieht nicht zuletzt durch aktuelle und ggf. zukünftige gemeinsame Projekte.
- Ein Netzwerk junger Führungskräfte in der Caritas wurde mit einem entsprechenden Vernetzungstreffen Ende 2017 ins Leben gerufen. Führungskräfte bis 40 Jahre aus dem gesamten Bundesgebiet diskutierten in Weimar die Auswirkungen der Megatrends Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit auf ihren Führungsalltag. Ein weiteres Treffen soll im Dezember 2018 folgen; denkbar sind auch Austauschformate in geschlechtshomogenen Settings.

5. Vernetzung in Kirche, Freier Wohlfahrtspflege und Wissenschaft

Die Gender-Beauftragte und die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit messen der Vernetzung mit Akteur(inn)en, die in Kirche, Wohlfahrtsverbänden und Wissenschaft an Themen der Geschlechtergerechtigkeit arbeiten, einen hohen Stellenwert bei. Im Berichtsjahr wurde dieser unter anderem durch die Teilnahme an verschiedenen bundesweiten Tagungen realisiert.¹¹ Eine gemeinsame Veranstaltung mit dem AWO-Bundesverband unter Mitwirkung des Diakonie-Bundesverbands wurde mit der Tagung „Organisationen verändern – Veränderung organisieren. Fach- und Vernetzungstagung zur Gleichstellungsarbeit in den Wohlfahrtsverbänden“ realisiert. Diese fand vom 04.-05. Juni 2018 in Frankfurt statt. Ausgangspunkt für die Planung der Tagung war die gemeinsame Erkenntnis der Projektleitung und ihrer Kollegin beim AWO-Bundesverband, dass Richtlinien zur Bestellung von Gleichstellungs- oder Gender-Beauftragten nicht ausreichen, sondern Gleichstellungsarbeit im spezifischen Kontext der Wohlfahrtsverbände sinnvollerweise Gegenstand einer Tagung sein sollten, die Wissen vermit-

¹⁰ Die umfangreiche Veranstaltungsdokumentation ist online unter www.caritas.de/unternehmenstagung abrufbar.

¹¹ Vgl. Kapitel 6 dieses Berichts

telt und Austausch ermöglicht. Die Ergebnisse dieser Tagung werden im Rahmen der Dokumentation des Projekts „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ bis Ende des Jahres allen Interessierten zur Verfügung gestellt.

Rund um die Veröffentlichung des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung nahm die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit weiterhin an zwei Veranstaltungen teil, die dem Transfer der Berichtsergebnisse in die Öffentlichkeit, insbesondere in Verbände und Institutionen, dienen.

6. Verbandliche Öffentlichkeitsarbeit: Publikationen und Vorträge

Die Gender-Beauftragte und die Projektleitung berichten regelmäßig in verbandsinternen und -externen Medien sowie auf Veranstaltungen über die Aktivitäten zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Caritas. Um die Ergebnisse des Projekts „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, ist eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit im 2. Halbjahr 2018 geplant.

Publikationen

- Arenz, Judith / Gomer-Simpfendörfer, Anne-Kerrin (2017): Webinare flankieren Personalarbeit in der Caritas. *neue caritas* 17/17. S. 30.
- Gomer, Anne-Kerrin / Millies, Hans Jörg (2017): Initiative „Chefsache“ fördert Geschlechtergerechtigkeit. In: Deutscher Caritasverband (Hg.): *Caritas 2018: neue caritas-Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes*. Freiburg: Deutscher Caritasverband. S. 76-79.
- Gomer-Simpfendörfer, Anne-Kerrin (2018): Geschlechtergerechtigkeit: auf oberster Führungsebene mangelhaft. *neue caritas* 07/18. S. 28-30. (mit Statement „Innovation braucht Vielfalt“ von Dr. Irme Stetter-Karp)
- Zimmermann, Monika (2018): Die Trägerstrukturerhebung rückt die Frauenfrage nach vorn. *neue caritas* 07/18. S. 25-27. (mit Statement „Ausdauer erforderlich“ von Hans Jörg Millies)
- Stetter-Karp, Irme (2018): Nicht stehenbleiben bei der rhetorischen Modernisierung. *Diakonia, Internationale Zeitschrift für die Praxis der Kirche*, 49. Jahrgang, Heft 2, S. 92-96

Vorträge

- Vortrag „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Gleichberechtigung auf Führungsebene in der Sozialwirtschaft fördern – ein Erfahrungsbericht“ auf dem 8. BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst der Führungsakademie Baden-Württemberg in Stuttgart, 11.12.2017
- Eröffnungsstatement bei Caritas-Unternehmenstagung 01./02. März 2018 in Fulda: Diversität als Innovationstreiber in der Caritas
- Video-Vortrag „*Gleichgestellt in Führung gehen and Geschlecht. Gerecht gewinnt*“ auf dem 1. Caritas Internationalis Women’s Forum in Rom, 08.03.2018

- Podiumsteilnahme „Geschlechtergerecht im Einsatz für eine bessere Gesellschaft?“ auf der Fachtagung „Gleichstellung – (k)ein Thema in Non-Profit-Organisationen?“ des AWO-Bundesverbands und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin, 24.04.2018
- Vortrag und Workshop „Gendergerecht – was ist das? Chancen und Herausforderungen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung“ auf dem Forum Personalentwicklung in der Caritas in Erfurt, 15.05.2018.
- Vortrag „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas“ im Rahmen der 1. Fachtagung der Bundesinitiative Klischeefrei in Berlin, 12.06.2018
- Vortrag „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Vom Engagement für mehr Frauen in Führungspositionen zur Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur“ auf dem 13. KVI-Kongress in Mainz, 13.06.2018
- Vorstellung und Diskussion der Projektzwischenstands in der Kommission „Mitarbeit in der Caritas“ in Frankfurt, 19.07.2018

7. Ausblick: Verbandspolitische Herausforderungen und Handlungsnotwendigkeiten

In den vergangenen drei Jahren stand die Frage einer geschlechtergerechten Satzung im Vordergrund der verbandspolitischen Debatten im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Caritas. Abhängig vom Ergebnis der Abstimmung auf der diesjährigen Delegiertenversammlung werden auch weiterhin in diesem Bereich liegende Aufgaben zu beraten sein. Dies sollte jedoch nicht vergessen lassen, dass zahlreiche weitere verbandsstrategische Herausforderungen bestehen, bei denen eine geschlechterpolitische Perspektive unabdingbar ist. Dies betrifft in erster Linie die aktuellen Prozesse der Verbandsentwicklung. Die Gender-Beauftragte nimmt mit Erstaunen zur Kenntnis, dass die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in den aktuellen Entwickler-Workshops im Rahmen des Zukunftsdialogs Caritas 2020, die dezentral in der Verantwortung der Mitglieder stattfinden, nicht mehr vorzukommen scheint. Sie bittet den Vorstand, bei dem in diesem Jahr angelaufenen Organisationsentwicklungsprozess der Zentrale sowie dem damit verknüpften Verbandsentwicklungsprozess Geschlechtergerechtigkeit von Anfang an als Querschnittsthema zu berücksichtigen. Entsprechend ihrer Aufgabenbeschreibung aus dem Jahr 2012 ist der Gender-Beauftragten wichtig, „dass bei allen Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern Berücksichtigung finden“. Die Gender-Beauftragte begrüßt daher das ausdrückliche Bemühen des Vorstands, Frauen und Männer gleichermaßen an Arbeitsgruppen und Entscheidungsgremien im laufenden Prozess zu beteiligen. Sie empfiehlt dem Vorstand darüber hinaus, mit Instrumenten des Gender Mainstreamings über die gesamte Dauer des Prozesses Konstellationen und Entscheidungen daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie unterschiedliche Folgen für Frauen und Männer in deren jeweiligen Lebenslagen zeitigen¹² und hierzu entsprechende Fachexpertise einzubinden.

Eine systematische Integration einer Gleichstellungsperspektive in die Verbandsstrategie ist auf Sicht der Gender-Beauftragten also dringend zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang erscheint ein erneuter Blick auf die Verankerung des Anliegens sowohl im Verband als auch seiner Zentrale geboten:

¹² Zum Beispiel mit Hilfe der 3R-Methode, die die Relevanz der Kategorie Gender im Hinblick auf Repräsentation, Ressourcen und Realisierung überprüft.

In der Zentrale des Deutschen Caritasverbands wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit seit mehreren Jahren projekthaft bearbeitet. So plausibel die Akquirierung von EU-Mitteln als dringend benötigte Drittmittel zu diesem Zweck ist, so notwendig erscheint der Gender-Beauftragten trotzdem eine dauerhafte Verankerung des Themas in einem Vorstandsbereich, um sowohl die Nachhaltigkeit der Bearbeitung langfristig sicherzustellen und stärker mit der Verbandsstrategie zu verzahnen. Mit Blick auf die Repräsentation des Anliegens im Verband kommt die Gender-Beauftragte nach nunmehr sechs Jahren Tätigkeit in dieser Funktion zu dem Schluss, dass die Erteilung eines solchen Mandats an eine Vizepräsidentin/ einen Vizepräsidenten strukturell zwar naheliegend ist. Jedoch wurde aus ihrer Sicht nicht ausreichend bedacht, welche Einschränkungen dieser Aufgabe als Einzelperson im Ehrenamt auferlegt sind.

Die Gender-Beauftragte und die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit kommen daher zu zwei Vorschlägen für eine alternative Struktur, die nicht als sich ausschließende, sondern einander potenziell ergänzende Alternativen zu verstehen sind:

Vorschlag 1:

Die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Caritas wird als Regelaufgabe in einem der drei Vorstandsbereiche des Deutschen Caritasverbands angesiedelt. Aus Sicht der Gender-Beauftragten bietet sich hierzu der Vorstandsbereich Finanzen, Personal und Unternehmerische Belange an.

Vorschlag 2:

Die Funktion der/des Gender-Beauftragten wird abgelöst durch ein „Council für Gender und Diversity“ im Verband. Analog zu vergleichbaren Strukturen bei Mitgliedsorganisationen der Initiative Chefsache kommt dieses in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel zweimal pro Jahr) zusammen, um die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Verband strategisch auszurichten. Damit dies gelingen kann, ist gut abzuwägen, in welchen verbandlichen Strukturen ein solches Council anzusiedeln wäre. Aus Sicht der Gender-Beauftragten bietet sich hierzu der Caritasrat und eine gewisse Analogie zu den Ausschüssen an, wobei zu empfehlen ist, hier externe Expert(inn)en als Mitglieder des Councils zuzuberufen.

Die Gender-Beauftragte geht davon aus, dass beide Vorschläge für sich, bevorzugt jedoch in Kombination, dazu geeignet wären, die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Verband stärker an die Verbandsstrategie zu koppeln. Start der Umstellungsphase könnte der Jahresbeginn 2019 sein.

Freiburg, den 30. August 2018

Dr. Irme Stetter-Karp
Gender-Beauftragte des DCV

Anne-Kerrin Gomer-Simpfendörfer
Referentin für Geschlechtergerechtigkeit,
Projektleitung „Geschlecht. Gerecht gewinnt.“