

Dr. Irme Stetter-Karp
Vizepräsidentin und Gender-Beauftragte

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

Siebter Genderbericht

Ihre Ansprechpartnerin
Kerstin Raule
Telefon-Durchwahl 0761 200-560
E-Mail kerstin.raule@caritas.de

www.caritas.de

25.11.2019

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 siebte Genderbericht informiert in der für 2019 gebotenen Kürze über die Tätigkeit der Gender-Beauftragten im Zeitraum August 2018 (Vorlage des sechsten Genderberichts) bis Juli 2019.

Im Unterschied zu den bisherigen Berichten stellt der siebte Genderbericht eine Übergangsphase dar. Im Sechsten Genderbericht wurde im Ausblick für 2019 eine systemische Integration einer Gleichstellungsperspektive in die Verbandsstrategie gefordert. Darauf aufbauend wurde in Frage gestellt, ob die Erteilung eines Mandats an eine Vizepräsidentin für die Zukunft strukturell ausreichend ist. Vorgeschlagen wurde eine alternative Struktur mit dem Arbeitsbegriff eines „Council für Gender und Diversity“, angesiedelt als Arbeitsstruktur im Caritasrat. Zeitlich kam es in 2019 zu Vorklärungen im Caritasrat. Der Delegiertenversammlung 2019 wird nun nach Vorabstimmungen und auf der Basis einer Beratung im Caritasrat Juli 2019 eine Beschlussvorlage für eine Empfehlung an den Caritasrat vorliegen.

Aufgrund dieser außerordentlichen Situation wurden von der Gender-Beauftragten in 2019 neben den Strukturfragen keine eigenen weiteren inhaltlichen Schwerpunkte gesetzt. Sobald nach der Delegiertenversammlung 2019 die neue verbandliche Arbeitsweise für Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversity im Caritasrat beschlossen und dann konstituiert sind, können unmittelbar Klärungen zu den strategischen Schwerpunkten ab 2020 beginnen.

Wie in den Vorjahren bittet die Gender-Beauftragte den Vorstand, zu prüfen, ob analog zum Vorgehen in den vergangenen Jahren auch der diesjährige Genderbericht den Mitgliedern der Delegiertenversammlung weitgehend in vollem Umfang zugänglich gemacht werden kann.

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

Um ihrer Aufgabe als Seismographin für Gender Mainstreaming 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. Hierfür wurden wie in den vergangenen Jahren auch die Daten der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK abgefragt. Im Folgenden werden die aktuellen Zahlen dargestellt und eingeordnet:

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 fünf Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 19 Prozent. Im Vergleich zum letzten Jahr ergibt sich eine Steigerung von 8 Prozent. Berücksichtigt man die gesamten Vorstände der Diözesanverbände ergibt sich weiterhin lediglich ein Frauenanteil von 16 Prozent (2018: 17 Prozent).
- Laut der Berechnung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK waren im Jahr 2017 29 Prozent (zuletzt 28 Prozent) der außertariflich bezahlten und bei der KZVK versicherten Caritasmitarbeitenden Frauen.³
- Berücksichtigt man die katholischen Krankenhäuser nicht, deren Anteil an den außertariflich Beschäftigten bei 92 Prozent liegt, ist der Frauenanteil von 23 Prozent auf 26 Prozent gestiegen.⁴

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. Der Frauenanteil in den Organen Vorstand, Caritasrat und Delegiertenversammlung ist zum Vorjahr unverändert:

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

In drei von vier Kommissionen der Delegiertenversammlung ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr gesunken und stieg nur in einer Kommission.

¹ Vgl. Zentralstatistik DCV, Stichtag 31.12.2016

² Trägerstrukturerhebung DCV 2017

³ Gemäß Versichertenbestand des Jahres 2017 der KZVK

⁴ Gemäß Versichertenbestand des Jahres 2017 der KZVK

- Kommission Ökonomie der Caritas: Frauenanteil von 13 Prozent (zuletzt 23 Prozent)
- Kommission Caritasprofil: Frauenanteil von 17 Prozent (zuletzt 23 Prozent)
- Kommission Sozialpolitik und Gesellschaft: Frauenanteil von 40 Prozent (zuletzt 41 Prozent)
- Kommission Mitarbeit in der Caritas: Frauenanteil von 25 Prozent (zuletzt 17 Prozent)

In einer der Kommissionen des Caritasrats ist es gelungen, den Frauenanteil zu steigern:

- Finanzkommission des Caritasrats: Frauenanteil von 43 Prozent (zuletzt 29 Prozent)
- Personalausschuss des Caritasrats: Frauenanteil von 29 Prozent (wie zuvor)

2. Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“: Projektabschluss

Mit der Abschlusstagung „Geschlechtergerechtigkeit und die Zukunftsfähigkeit der Sozialwirtschaft“, die am 13.12.2018 in Berlin stattfand, ging das verbandliche Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt. Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Sozialwirtschaft“ zum 31.12.2018 zu Ende. An diesem Projekt hatten acht Caritas-Organisationen – der Caritasverband Duisburg, der Caritasverband Krefeld, der Katholische Männerfürsorgeverein München, der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn mit den Caritasverbänden Hagen und Olpe, der Caritasverband für die Diözese Osnabrück und der Caritasverband für die Diözese Speyer – teilgenommen. In den vier vorab definierten Handlungsfeldern Gendersensibler Führungsstil, Geschlechtergerechte Personalentwicklung, Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle und Geschlechtergerechte Gremienbesetzung entwickelten die beteiligten Organisationen eigene Handlungsschwerpunkte, zu denen Arbeitstreffen, Workshops und Tagungen stattfanden. Verbandsweite Tagungs- und Fortbildungsangebote trugen die (Zwischen-)Ergebnisse in den Verband.⁵ Mehr als 180 Veranstaltungen mit insgesamt etwa 750 Teilnehmenden erstreckten sich über die Projektlaufzeit von Januar 2016 bis Dezember 2018.

Den Projektaktivitäten in den verschiedenen Pilotstandorten und -regionen ist gemein, dass die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit jeweils Ausgangspunkt für weiterführende Überlegungen wurde. Zentral waren dabei folgende Fragen: Wie kann es uns als Caritas gelingen, die Vielfalt unserer Mitarbeitenden zu fördern und ressourcenorientiert zu managen? Welche Rolle spielt dabei die sich verändernde Arbeitswelt mit den Phänomenen Digitalisierung, Agilität und Selbstorganisation? Wie verändert sich gute Führung in diesem Zusammenhang? Diesen Fragen folgend ist es gelungen, Mittel für ein anschließendes Projekt zu akquirieren, das erneut im Programm rückenwind im Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

3. Projekt „Führung neu denken – agil, vielfaltsorientiert und geschlechtergerecht“: Projektstart

Zum 01.04.2019 konnte das Nachfolgeprojekt mit einem vorläufigen Maßnahmebeginn starten und wurde am 09.07.2019 bewilligt. Das Nachfolgeprojekt baut auf dem Ansatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen der Caritas auf und verfolgt das übergeordnete Ziel weitere Dimensionen von Identitätsmerkmalen in den Blick zu nehmen. Der ge-

⁵ Ausführlichere Berichte zu Themenschwerpunkten und Veranstaltungsreihen sind in den Genderberichten 2017 und 2018 enthalten. Einzelne Bausteine des Projekts werden zudem unter www.caritas.de/geschlechtergerecht näher vorgestellt.

wählte Ansatz geht davon aus, dass dabei mehrere Entwicklungen zugleich betrachtet werden müssen: Demographischer Wandel, Digitalisierung und Diversität. Da Führungskräfte als Schlüsselfiguren des Wandels identifiziert sind, soll zuerst eine wissenschaftliche Studie („Führung in der Caritas neu denken – Führungskompetenzen im Wandel) Aufschluss darüber geben, welche Führungskompetenzen die Sozialwirtschaft in der Arbeitswelt 4.0 benötigt, um (1.) in der VUCA-Welt (volatil, unsicher, komplex, ambig) bestehen und (2.) die Veränderungen in der Arbeitswelt für mehr Chancengerechtigkeit nutzen zu können. Geschlechtergerechtigkeit als ausgewiesenes verbandliches Ziel seit 2012 soll um ein weitreichendes Diversity-Verständnis erweitert werden. Menschliche Vielfalt auch im Hinblick auf Dimensionen wie Alter, Religion, Migrationshintergrund und sexuelle Identität als Ressourcen in einer pluralen Gesellschaft erfordert in der Caritas als katholischem Wohlfahrtsverband dabei ein hohes Maß an Diskursbereitschaft. Die Ergebnisse werden genutzt, um drei Qualifizierungsreihen zu den Themen „Diversity 4.0“, „Durchstarten in der Caritas 4.0“ und „Agile Verbands- und Unternehmensleitung in der Caritas“ für Verantwortliche aus der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Fach- und Führungskräfte zu entwickeln. Parallel eröffnet der DCV mit zwei Sommerakademien gemeinsam mit seinen Mitgliedern einen Denk- und Innovationsraum und erarbeitet Strategien, wie Caritas-Organisationen künftig agil, vielfaltsorientiert und geschlechtergerecht aufgestellt sein können. Die erste Sommerakademie mit dem Titel „Organisationen neu denken und gestalten – Auf dem Weg in die 4.0-Gesellschaft“ findet bereits vom 28.-30. August 2019 in der FAK Freiburg statt.

4. Initiative „Chefsache“: Neue Rolle

Zum 01.04.2019 ist der Deutsche Caritasverband in der Initiative „Chefsache“ dem Kreis der „Freunde der Chefsache“ beigetreten und hat sich damit aus seiner Rolle als aktives Mitglied zurückgezogen. Der Deutsche Caritasverband war dem organisationsübergreifenden Bündnis zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vielfalt in den oberen Leitungsebenen von Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Institutionen im Juli 2015 als Gründungsmitglied beigetreten. Unter hohem zeitlichen Einsatz des Personal- und Finanzvorstands, der Referentin für Geschlechtergerechtigkeit und unter Beteiligung der Gender-Beauftragten hatte der Deutsche Caritasverband sich an regelmäßigen Arbeitstreffen und Konferenzen beteiligt und auch als Ausrichter für diese Veranstaltungen fungiert. Auch weitere verbandliche Vertreter(innen) nahmen an Diskussionsveranstaltungen und Austauschtreffen teil.

Der Deutsche Caritasverband brachte sich insbesondere bei der Erstellung von Handlungsleitfäden und weiteren Materialien für die Themen „Unconscious Bias – Auswirkungen von Geschlechterstereotypen“ und „Flexibles Arbeiten (auch) in Führungspositionen“ ein. Als einziger Wohlfahrtsverband unter den Mitgliedern lag das Augenmerk des Deutschen Caritasverband dabei vor allem auch auf der Anschlussfähigkeit der Angebote der Initiative an die Sozialwirtschaft sowie an Organisationen, die nicht als Konzern geführt werden.

Diese zeitintensive Form der Mitarbeit, von der die Initiative lebt, ist für die meisten ihrer Mitglieder nicht auf Dauer zu leisten, so dass der Kreis der aktiven Mitglieder ständig wechselt. Während im Lauf der letzten Jahre die größeren Unternehmen daher teilweise in den Kreis der ausschließlich Beitrag zahlenden Mitglieder wechselten, stand dem Deutschen Caritasverband als gemeinnütziger Organisation eine andere Möglichkeit offen: Der Kreis der „Freunde der

Chefsache“ wurde speziell für kleinere Unternehmen und gemeinnützige Organisationen geschaffen, um auch diesen die Teilhabe an den Themen und Aktivitäten der Initiative Chefsache zu ermöglichen. Auch weiterhin kann der Deutsche Caritasverband und seine Mitglieder also mit geringerem zeitlichen Einsatz von dem mit der Initiative „Chefsache“ entstandenen Netzwerk profitieren.

5. Satzungsänderungen zur Geschlechterparität

Auf der 18. Delegiertenversammlung 2018 in Osnabrück fand mit dem Beschluss geschlechterparitätischer Besetzungsregelungen für die drei verbandlichen Organe Vorstand, Caritasrat und Delegiertenversammlung ein umfangreicher, mehr als drei Jahre andauernder verbandlicher Dialogprozess seinen erfolgreichen Abschluss. Die 15. Delegiertenversammlung 2015 hatte auf Initiative der Gender-Beauftragten und weiterer Delegierter den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes mit der Erarbeitung verbindlicher Regelungen zur Geschlechterparität in den verbandlichen Organen beauftragt. Während die weiteren Beschlüsse zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit zügig bearbeitet werden konnten,⁶ benötigte die Satzungsänderung angesichts der Komplexität des verbandlichen Gefüges und des gesetzlichen Rahmens mehr Zeit.

Mit der erforderlichen Drei-Viertel-Mehrheit beschloss die Delegiertenversammlung in Osnabrück Regelungen, die eine geschlechterparitätische Besetzung der drei genannten Organe vorsehen. Für Vorstand und Caritasrat gilt nun eine entsprechende Soll-Bestimmung, für die Delegiertenversammlung wurden feste Quoten für die einzelnen Gruppierungen definiert. Eine Abweichung von der Parität um 10 Prozentpunkte im Caritasrat und um 5 Prozentpunkte in der Delegiertenversammlung ist dabei zur besseren Handhabbarkeit der Regelungen möglich.

Die Gender-Beauftragte dankt nochmals allen, die an der Erarbeitung, Diskussion und Überarbeitung der somit verabschiedeten Regelungen mitgearbeitet und teilgenommen haben. Der mitunter mühsame Abstimmungsprozess führte zu einem Ergebnis, mit dem der Deutsche Caritasverband als erster Wohlfahrtsverband Geschlechtergerechtigkeit nicht nur mittels auf Freiwilligkeit basierender Projekten und Initiativen, sondern mit hoher Verbindlichkeit in den eigenen Reihen auf Satzungsebene regelt. Dieses Alleinstellungsmerkmal nicht nur im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege sollte aus Sicht der Gender-Beauftragten zukünftig deutlich stärker in der verbandlichen Kommunikation herausgehoben werden.

6. Ausblick: Verbandspolitische Herausforderungen und Handlungsnotwendigkeiten

Mit der Verabschiedung der Satzungsregelungen zur geschlechterparitätischen Besetzung der verbandlichen Organe Vorstand, Caritasrat und Delegiertenversammlung konnte ein wichtiger Meilenstein in der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Caritas erreicht werden.

Auch wenn sich in den letzten Jahren einiges bewegt hat, sind wir nicht am Ziel. Geschlechtergerechtigkeit braucht nicht nur einzelne Policy-Entscheidungen, sondern eine Struktur, die kontinuierliches Arbeiten ermöglicht. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor muss fest in die

⁶ Vgl. Kapitel 4 im 6. Genderbericht 2018

Organisation implementiert werden, auch um die zentrale Strukturkategorie Gender sichtbar und vor allem veränderbar zu machen.

Ein Zweites kommt hinzu und verlangt nach Klärungen: Im Lauf der letzten beiden Jahre wurden die Herausforderungen für eine innovative Unternehmenskultur vor dem Hintergrund von Diversity-Strategien konkreter, so auch bei der Unternehmenstagung der Caritas 2018 in Fulda. Jetzt ist der Zeitpunkt zu entscheiden, ob es leistbar ist, beide Themenkomplexe, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity, innerhalb desselben Settings zu bearbeiten. Kritisch ist die Frage zu stellen, ob eine ähnliche Gefahr droht wie vor Jahren am Übergang zwischen feministischen Strategien und der Strategie von Gender-Mainstreaming? Würde die explizite Bearbeitung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit am Ende faktisch den komplexen Fragen von Diversity unterliegen und nur noch implizit vorkommen? Nach einigen Diskussionen vertreten die Unterzeichnerinnen hierzu die Position, dass die Fragestellung sehr berechtigt ist und auch sorgfältig in den nächsten Jahren zu beobachten ist. Gleichzeitig halten sie es für möglich, diese Komplexität von Fragestellungen, produktiv und ggf. auch mit einem „nacheinander statt „ineinander“ praktisch gestaltbar zu halten, wenn die Risiken erkannt sind.

Gerade weil eben Menschen nie nur einer Merkmalsgruppe angehören (wie z. B. Frauen und Männer) sondern immer gleichzeitig auch zu anderen Merkmalsgruppen gehören (z. B. Alter, Kultur, Religion) könnte es aktuell dafür sprechen, die verbandspolitische Herangehensweise vielfaltsorientiert zu denken und vor erhöhter Komplexität nicht per se zurückzuschrecken. Deshalb wird hier für eine Kommission für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt innerhalb des Caritasrates plädiert. Eine interessante Lösung könnte ein Tandem aus zwei Vorsitzenden (weiblich/männlich) sein mit Teilnehmenden, die möglichst selbst bereits verschiedene Merkmale abbilden, ergänzt durch eine wissenschaftliche Außenperspektive. Letztere scheint der Gender-Beauftragten unverzichtbar, auch wenn eine arbeitsfähige, kleine Anzahl von Mitwirkenden für die Kommission berechtigt gewünscht wird.

Das Jahr 2019 ist ein Übergangsjahr in der Arbeit der Gender-Beauftragten. Die Delegiertenversammlung und im zweiten Schritt der Caritasrat werden gebeten, jetzt zügig die Grundlagen zu schaffen, damit jenseits des neuen Projekts („Führung neu denken“) und seinen einzelnen Standorten eine Kommission für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Auftrag des Caritasrates eine weitere Etappe konzeptionell denken und erarbeiten kann.

Abschließend dankt die Gender-Beauftragte der im diesem Jahr ausgeschiedenen Referentin für Geschlechtergerechtigkeit, Frau Gomer-Simpfendörfer für die sachlich wie menschlich sehr gute Zusammenarbeit.

Freiburg, den 05. September 2019

Dr. Irme Stetter-Karp
Gender-Beauftragte des DCV

Kerstin Raule
Referentin für Geschlechtergerechtigkeit,
Projektleitung „Führung neu denken“