

Fünfter Genderbericht

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

28.03.2018

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 fünfte Genderbericht informiert über die Tätigkeit der Gender-Beauftragten im Zeitraum August 2016 (Vorlage des vierten Genderberichts) bis Juli 2017.

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 auch neue Zugangswege geschaffen, unter anderem durch die Analyse von Daten der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK sowie durch genderbezogene Schwerpunkte in der Trägerstrukturerhebung des DCV. Im Folgenden werden die aktuellen Zahlen dargestellt und eingeordnet.

Große Unterschiede bei Frauenanteilen in Führungspositionen

Im Jahr 2014 waren 82,3 Prozent der Caritas-Mitarbeiter(innen) Frauen.¹ Davon abweichend sind diese auf den verschiedenen Führungsebenen zu deutlich geringeren Anteilen vertreten:

- Im Jahr 2017 sind 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.³

¹ Vgl. Zentralstatistik DCV, Stichtag 31.12.2014

² Trägerstrukturerhebung DCV 2017 (siehe auch das folgende Unterkapitel)

³ Stand: 31.07.2016

Deutscher Caritasverband e.V.

- Der Frauenanteil unter den Personen, die als Geschäftsführer(in) oder Vorstand einen rechtlich eigenständigen Orts- bzw. Kreischaritasverband leiten, beträgt aktuell 16 Prozent. Unter den rechtlich nicht selbständigen Gliederungen der Caritas auf regionaler Ebene liegt er bei 32 Prozent und ist damit doppelt so hoch.⁴
- Laut einer Berechnung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK waren im Jahr 2015 nur 26 Prozent der außertariflich bezahlten und bei der KZVK versicherten Caritasmitarbeitenden Frauen. In der Vergütungsgruppe 1 liegt der Frauenanteil mit 52 Prozent genau doppelt so hoch.⁵

Die zentralen Gremien der Caritas sind nach wie vor männlich dominiert: Im Jahr 2015 hatte sich die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes auf Initiative der Gender-Beauftragten und neun weiterer Antragsteller(innen) verpflichtet, bei der Besetzung der DCV- Organe Caritasrat und Delegiertenversammlung auf eine Geschlechterparität zu achten. Dies spiegelt sich in der Zusammensetzung der Verbandsorgane und ihrer Kommissionen bislang nur bedingt wieder: Der Vorstand des DCV verfügt durch die Wahl von Eva Welskop-Deffaa zum Vorstand Sozial- und Fachpolitik mittlerweile über einen Frauenanteil von 33 Prozent (zuvor 0 Prozent). Der Caritasrat kommt nach seiner Neuwahl in der Delegiertenversammlung 2016 auf einen Frauenanteil von 24 Prozent (zuvor 16 Prozent), die Versammlung selbst nach Ihrer Neukonstituierung im vergangenen Jahr auf 35 Prozent (zuvor zuletzt 27 Prozent). Somit ist insgesamt ein moderater Anstieg des Frauenanteils beobachtbar, der aber noch einen deutlichen Abstand zum selbst gesetzten Ziel von 50 Prozent aufweist. Ein genauerer Blick auf die neben dem Vorstand in der Delegiertenversammlung vertretenen Gruppierungen zeigt, wo die Lücke besonders groß ist:

- Vorsitzende und Direktor(inn)en der DiCVs⁶: Frauenanteil von 11 Prozent
- Vertreter(innen) der Ortsebene: Frauenanteil von 39 Prozent
- Vertreter(innen) der Fachverbände: Frauenanteil von 53 Prozent
- Vertreter(innen) der Vereinigungen: Frauenanteil von 50 Prozent
- Vertreter(innen) der Orden: Frauenanteil von 67 Prozent
- Sieben weitere Persönlichkeiten: Frauenanteil von 57 Prozent

Nach wie vor niedrig ist der Frauenanteil in den meisten Kommissionen der Delegiertenversammlung und des Caritasrats sowie in den arbeitsrechtlichen Kommissionen:

- Kommission Ökonomie der Caritas: Frauenanteil von 6 Prozent
- Kommission Caritasprofil: Frauenanteil von 18 Prozent
- Kommission Sozialpolitik und Gesellschaft: Frauenanteil von 18 Prozent
- Kommission Mitarbeit in der Caritas: Frauenanteil von 40 Prozent
- Finanzkommission des Caritasrats: Frauenanteil von 29 Prozent
- Personalausschuss des Caritasrats: Frauenanteil von 29 Prozent
- Arbeitsrechtliche Kommissionen: Frauenanteil von 20 Prozent⁷

⁴ Stand: 31.07.2016. Verglichen mit den Zahlen des Vorjahres (17/35 Prozent) sind die Frauenanteile leicht rückläufig.

⁵ Gemäß Versichertenbestand des Jahres 2015 der KZVK

⁶ mit LCV Oldenburg

⁷ Diese Berechnungen beziehen sich auf die personelle Besetzung der Gremien mit Stand 31.07.2017. Zu beachten ist, dass die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht von den Verbandsgremien bestimmt, sondern von Mitarbeitenden bzw. Dienstgebervertretungen in den Regionen gewählt werden.

Die Gender-Beauftragte hofft, dass bei den anstehenden Kommissionswahlen die oben genannte Selbstverpflichtung zur Schaffung von Geschlechterparität Berücksichtigung findet und der Frauenanteil deutlich erhöht werden kann.

Entwicklungen und Potenziale

Die für diesen Bericht ausgewerteten Daten weisen wie auch die Erkenntnisse der Vorjahre darauf hin, dass das Anliegen, Frauen in der Caritas angemessen an Leitung zu beteiligen, nicht grundsätzlich im Argen liegt. Vielmehr gilt es zu differenzieren: Im Rahmen der diesjährigen Trägerstrukturerhebung, für die alle Caritas-Träger mit mehr als 50 Mitarbeitenden angeschrieben werden, wurde erstmals der Frauenanteil nicht nur auf der obersten Leitungsebene, sondern auch auf den beiden Führungsebenen unterhalb von Vorstand/ Geschäftsführung erfasst. Hier zeigt sich: Sind auf der obersten Führungsebene durchschnittlich 28 Prozent Frauen beschäftigt⁸, sind es auf der 1. Führungsebene darunter bereits 50 Prozent und auf der 2. Führungsebene 66 Prozent. Dabei ist die Spannweite nach Unternehmensgröße und -form enorm: Auf der 1. Führungsebene unter dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung liegt der Frauenanteil bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden bei 62 Prozent, bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden bei nur noch 40 Prozent. Besonders niedrig ist der Frauenanteil in Leitung bei GmbHs – hier liegt der Frauenanteil im Vorstand bzw. in der Geschäftsführung lediglich bei 18 Prozent, im Aufsichtsrat bei 21 Prozent. Deutlich besser aufgestellt sind die Vereine mit einem Frauenanteil von 34 bzw. 36 Prozent.

Nach wie vor gilt demnach offenbar, dass Frauen in Leitungsverantwortung besonders dort in der Minderheit sind, wo der Verantwortungsrahmen deutlich wächst, nämlich auf der obersten Leitungsebene und bei großen Trägern.⁹ Die Datenlage spricht indes nicht dafür, dass sich dies in absehbarer Zeit von selbst ändern wird: Erhoben wurde erstmals auch der Frauenanteil unter den neubesetzten Leitungspositionen. Dieser liegt auf Ebene der Vorstände und Geschäftsführungen für die beiden zurückliegenden Jahre bei 33 Prozent und somit nur geringfügig höher als der Status Quo von 28 Prozent. Konzentrierte, speziell auf diese Ebene zugeschnittene Angebote erweisen sich also einmal mehr als notwendig.

Geschlechtergerechtigkeit messbar machen

Die Gender-Beauftragte versteht es als ihre Aufgabe, nicht ausschließlich den Anteil von Frauen in Führungspositionen, sondern in gewissem Maß auch im Sinne von Gender Mainstreaming die geschlechts- und lebenslagenspezifischen Arbeitssituationen von Frauen und Männern in der Caritas insgesamt in den Blick zu nehmen. Diesem Anliegen will sie sich in den kommenden Jahren verstärkt widmen. Für den Genderbericht im kommenden Jahr soll dabei ein Schwerpunkt auf der Auswertung der dann veröffentlichten Zentralstatistik mit besonderem Augenmerk auf Frauen- und Männeranteilen in prekären Beschäftigungsverhältnissen liegen. Mit Blick auf die sich wandelnden Arbeitszeitwünsche und Flexibilitätserwartungen junger Beschäftigter und Führungskräfte will die Gender-Beauftragte außerdem klären, welche Daten hierzu für die Caritas unter einer Geschlechterperspektive nutzbar gemacht werden können. Erste Anregungen hierzu erhofft sie sich aus dem Projekt „Geschlecht. Gerechtes gewinnt“ und

⁸ in hauptamtlichen Positionen 23 Prozent

⁹ Inwiefern auch die Vergütung von Vorstandsämtern geschlechtsbezogene Unterschiede aufweist, soll eine der Fragestellungen der nächsten DCV-Vergütungsstudie sein.

dort insbesondere aus dem Dialog mit jungen Führungskräften in entsprechenden Veranstaltungsformaten.¹⁰

In Zusammenarbeit mit den Pilotregionen und dem Projektteam von „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ möchte die Gender-Beauftragte ein Gender-Monitoring-Instrument entwickeln, das für Caritas-Träger komfortabel nutzbar ist. Dabei soll die Datenerhebung stets mit der Frage gekoppelt sein, welche Erkenntnisse daraus ableitbar sind und welche Maßnahmen und Handlungsschritte sich potenziell anschließen. In die gleiche Richtung führt die Arbeit der Initiative „Chefsache“ zur Erhebung von Gender-Kennzahlen.¹¹ Hier gibt es mehrere Mitgliedsorganisationen mit relativ elaborierten Monitoring-Verfahren, die ihr Wissen einbringen und an der Konzeption einer entsprechenden Arbeitshilfe mitwirken. In dieser Arbeitsgruppe sollte sich der Deutsche Caritasverband daher weiterhin aktiv einbringen.

2. Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“: Stand der Planungen und Umsetzung

Mit seinem Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“, das von Januar 2016 bis Dezember 2018 durch den Europäischen Sozialfonds im Programm „rückenwind+“ gefördert wird, knüpft der Deutsche Caritasverband strukturell an das erfolgreiche Projekt „Gleichgestellt in Führung gehen“ (2012-2014) an, setzt aber inhaltlich neue Schwerpunkte: Fokus 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. Neben den Prozessen und Strukturen stehen dabei insbesondere die Normen und Werte der Organisationen im Mittelpunkt des Projektinteresses, also Fragen wie „Was zeichnet für uns eine gute Führungskraft aus? Welchen Stellenwert messen wir der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei? Woran messen wir die Leistung unserer Mitarbeiter(innen)? Und welche geschlechtsspezifischen Implikationen hat das jeweils?“ Die Bearbeitung dieser Themen findet in vier vorab definierten Handlungsfeldern statt:

- **Gendersensibler Führungsstil:** Entwicklung eines Führungsverständnisses, das die individuellen Unterschiede von Mitarbeitenden als Männer und Frauen in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt
- **Geschlechtergerechte Personalentwicklung:** Evaluation und Veränderung von Prozessen der Personalauswahl und -entwicklung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Lebensphasen
- **Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle:** Gestaltung von vereinbarkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen durch Umsetzung von innovativen Arbeits(zeit)modellen
- **Geschlechtergerechte Gremienbesetzung:** Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Verbesserung des Geschlechtermixes in Gremien / Organen der Caritas¹²

¹⁰ Siehe Kapitel 2 dieses Berichts

¹¹ Vgl. Kapitel 3 dieses Berichts

¹² Für eine Erläuterung der Projektstruktur siehe Kapitel 3 des 4. Genderberichts 2016 bzw. die Informationen unter caritas.de/geschlechtergerecht.

Fünf Pilotregionen im Verband

Im Frühsommer 2016 wurden mittels einer offenen Ausschreibung im Verband Projektpartner gesucht, die in ihren Organisationen Elemente einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur umsetzen wollten. Von den zunächst Interessierten entschlossen sich zahlreiche Träger aus Kapazitätsgründen schlussendlich nicht zur Abgabe einer Interessensbekundung. Folgende Pilotregionen und Pilotstandorte sind nun am Projekt beteiligt:

- **Pilotregion Duisburg:** Der Caritasverband Duisburg mit dem Caritaszentrum Meiderich/ Schifferkinderheim und dem Caritaszentrum Mitte
- **Pilotregion Krefeld:** Der Caritasverband für die Region Krefeld mit der Krefelder Caritasheime gGmbH und der Caritas-Gemeinschaftsstiftung Krefeld
- **Pilotregion München:** Der Katholische Männerfürsorgeverein München mit seinem Haus an der Pilgersheimerstraße und dem Ambulanten Fachdienst Wohnen München
- **Pilotregion Osnabrück:** Der Caritasverband für die Diözese Osnabrück mit dem CV Emsland und dem St. Lukas-Heim/ Caritas-Werkstätten nördl. Emsland
- **Pilotregion Paderborn:** Der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn mit dem CV Hagen und dem CV Olpe

In den Pilotregionen fanden in den ersten Monaten des Jahres 2017 sukzessive Kick-Off-Workshops mit Führungskräften statt, um in die Projektthemen einzusteigen und die für jede Organisation relevanten Handlungsfelder und Fragestellungen zu identifizieren. Parallel entsandten die Pilotstandorte Projektverantwortliche zu den ersten beiden Modulen einer zentralen Fortbildungsveranstaltung, in denen Wissen und Werkzeuge zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Organisationskultur vermittelt und die Pilotstandorte individuell beraten wurden. Grundlage hierfür war eine von allen Standorten durchgeführte Gender-Analyse z.B. zu Frauen- und Männeranteilen auf verschiedenen Führungsebenen, Personalauswahlprozessen und Arbeitsmodellen. Entlang der jeweils herausgearbeiteten Handlungsschwerpunkte finden nun in den kommenden 18 Monaten sowohl auf regionaler als auch lokaler Ebene Veranstaltungen mit Führungskräften und Mitarbeitenden statt, die jeweils entweder durch das Projektteam im DCV (Frau Gomer als Projektleitung und Frau Götz als Dozentin der Fortbildungsakademie des DCV) oder durch externe Expert(inn)en gestaltet werden.

Verbandsweite Angebote mit Schwerpunkt in den neuen Bundesländern

Neben den Projektmaßnahmen für die beteiligten Pilotregionen und -standorte richten sich weitere Angebote des Projekts an den Gesamtverband und werden in den kommenden Monaten sukzessive im Verband beworben. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei gemäß entsprechend beantragter *rückenwind*-Fördermittel auf Veranstaltungen in den neuen Bundesländern:

- Vernetzungstagung für junge Führungskräfte „Führen 4.0 in der Caritas“, 7./8. Dezember 2017 in Weimar
- Caritas-Unternehmenstagung „Diversity als Innovationstreiber“ in Zusammenarbeit mit dem Referat Sozialwirtschaft, 1./2. März 2018 in Fulda
- Forum „Personalentwicklung in der Caritas“ mit Fokus Geschlechtergerechtigkeit, 14./15. Mai 2018 in Erfurt
- Führungskräftekurs „GGG – Sie gehen in Führung“ in zwei Durchgängen, Januar-November 2018 in Magdeburg und Drübeck

Planungen zu weiteren Veranstaltungen im Rahmen des Projekts finden in der zweiten Jahreshälfte 2017 in Zusammenarbeit mit der Gender-Beauftragten statt.

Projektbeirat und Projektevaluation

Das Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ wird durch einen Fachbeirat begleitet, der während der Projektlaufzeit insgesamt drei Mal zusammentrifft und in der Zwischenzeit dem Projektteam bei Bedarf beratend zur Seite steht. Die Gender-Beauftragte sitzt diesem Gremium vor.¹³ Im Jahr 2018 wird das Projekt in Kooperation mit der Dualen Hochschule Villingen-Schwenningen (Fakultät Sozialwesen) im Rahmen eines Lehrforschungsprojekts umfassend evaluiert.

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.¹⁴ Unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel hatten sich elf Organisationen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, das wesentlich durch das direkte Engagement der obersten Führungskräfte bestimmt wird. Dieses Netzwerk ist auf mittlerweile 21 Mitgliedsorganisationen angewachsen. Im Rahmen einer halbtägigen Konferenz unter dem Motto „Führen 4.0: Erfolg durch Chancengerechtigkeit“ stellte die Initiative am 29. Mai dieses Jahres in Berlin die Ergebnisse der Zusammenarbeit der vergangenen 12 Monate vor.

Glaubwürdigkeit durch Messbarkeit

„Unconscious Bias“ und „Flexibles Arbeiten (auch) in Führungspositionen“ – diese beiden Schwerpunktthemen aus dem ersten Jahr der Zusammenarbeit wurden in der Initiative vertieft. Kurzvideos führen ein in konkrete Instrumente einer Personalarbeit, die sich nicht von Stereotypen leiten lässt und ein „Flex-Report“ informiert über Instrumente, die flexibleres Arbeiten in Führungspositionen ermöglichen sollen sowie über den Nutzen, den eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Gesellschaft haben kann. Der Deutsche Caritasverband hat sich in diesem Zuge dafür eingesetzt, den entsprechenden Mehrwert nicht vordringlich aus einer erhöhten Erwerbsintegration von Frauen und einer damit einhergehenden Steigerung des Bruttoinlandsprodukts abzuleiten. Vielmehr muss aus Sicht der Caritas immer im Vordergrund stehen, Arbeitsverhältnisse auch auf Führungsebenen so auszugestalten, dass sie familiäre Sorgeverantwortung nicht ausklammern, sondern systematisch mitdenken.

Ein neuer Arbeitsstrang im Rahmen der Zusammenarbeit der Initiative „Chefsache“ widmete sich der Erhebung von Gender-Kennzahlen. Damit waren hauptsächlich zwei Ziele verbunden: Zum einen sollte die Offenlegung des Status Quo (verbunden mit der Botschaft, an diesem zu arbeiten) die Glaubwürdigkeit der Initiative nach außen erhöhen; zum anderen wollten die Mitglieder die erhobenen Zahlen intern nutzen, um betriebliche „Stellschrauben“ zu identifizieren.

¹³ Weitere Mitglieder sind Dr. Juliane Bommert, Geschäftsführerin der Caritas-Jugendhilfe-Gesellschaft mbH, Bernhard Breuer, Referent für Personalentwicklung im DiCV Köln, Vinzenz du Bellier, Caritasdirektor in der Diözese Speyer, Doerte Heidemann, Ableitungsleiterin Diversity bei der Robert Bosch GmbH, Prof. Dr. Angelika Henschel, Professorin für Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Genderforschung an der Leuphana Universität Lüneburg, Dr. Hanno Heil, 1. Vorsitzender des VKAD-Bundesvorstands sowie Barbara Hipp, Leiterin Personalmanagement der Dienste für Menschen gGmbH (Diakonie Württemberg).

¹⁴ Vgl. Kapitel 3 im 3. Genderbericht 2015 und im 4. Genderbericht 2016

Beide Ziele decken sich aus Sicht der Gender-Beauftragten mit ihrem Auftrag für den Verband und sind durch den Deutschen Caritasverband auch im Rahmen der Initiative „Chefsache“ daher weiter zu befördern. In Bezug auf die Glaubwürdigkeit nach außen sollte der Verband dafür werben, Kennzahlen zu veröffentlichen, an denen sich die Mitglieder der Initiative in den kommenden Jahren messen lassen müssen – in diesem Jahr waren nur aggregierte Zahlen veröffentlicht worden, für die kommenden Jahre steht die Entscheidung noch aus. Mit Blick nach innen regt die Gender-Beauftragte an, die Erfahrungen aus der Caritas um die Messbarkeit von Geschlechtergerechtigkeit in die Initiative einzubringen und die dort zukünftig erarbeiteten Instrumente wiederum unmittelbar in Umsetzung zu bringen.¹⁵

Vertiefung des inhaltlichen Austauschs

Die Arbeit der Initiative in den ersten beiden Jahren ihres Bestehens war in hohem Maße bestimmt vom Blick der Mitglieder auf die Außenwirkung und die – direkt messbare – Produktivität der Initiative. Der Fokus der gemeinsamen Aktivitäten lag daher in der Erarbeitung von „Produkten“, also Arbeitshilfen, Berichten und Zeitschriften in Kombination mit deren Vermarktung im Rahmen von Veranstaltungen wie der Verleihung des 1. „Chefsache-Awards“ auf dem ZEIT Wirtschaftsforum im Hamburger Michel im November 2016. Mittlerweile setzt sich unter den Mitgliedern der Initiative zunehmend die Sichtweise durch, dass hier teilweise eine zu hohe Schlagzahl angesetzt wurde, die einzelne Mitglieder, vor allem aber auch die Initiative in ihrer Gesamtheit streckenweise überfordert hat – schließlich war parallel auch stets die Integration von Neu-Mitgliedern in die laufenden Prozesse zu leisten.

Die Aktivitäten, die für das kommende Jahr 2018 in der Diskussion sind, zielen daher deutlich stärker auf eine Konsolidierung des bisher Erreichten verbunden mit einem Blick nach innen: Die Mitglieder sind sich darin einig, dass in ihren Reihen noch viele „Schätze“ zu heben sind, da durch die große Diversität in der Initiative die verschiedenen Organisationen viel voneinander lernen können. Daher sollen ab Ende 2017 zweimal jährlich sogenannte „Best-Practice-Werkstätten“ stattfinden, in deren Rahmen sich die operativ Verantwortlichen zu einem Schwerpunktthema austauschen und die unterschiedlichen Lösungswege der beteiligten Organisationen erfahren. Die Konzeption des neuen Formates wird vom Deutschen Caritasverband in Person von Frau Gomer mitverantwortet. Auch in der Runde der obersten Führungskräfte steht künftig der Austausch von Erfolgsbeispielen – und gegebenenfalls auch von gescheiterten Ideen – stärker im Vordergrund und wird als fester Bestandteil in die Treffen des Lenkungsausschusses integriert. Die Gender-Beauftragte begrüßt diese Entwicklung und regt an, auch die Idee eines Führungskräfte-Trialogs „Organisationskultur“ mit verschiedenen Chefsache-Mitgliedern wieder aufzunehmen und ein entsprechendes Format in 2018 zu starten.

Nicht zuletzt führt die Mitgliedschaft in der Initiative „Chefsache“ für den Deutschen Caritasverband auch zu interessanten Kontakten, die die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit im Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ und im Verband befördern: So ist mit Doerte Heide mann, Abteilungsleiterin Diversity bei der Robert Bosch GmbH, eine Vertreterin eines Chefsache-Mitglieds im Projekt-Fachbeirat vertreten. Die Vernetzungstagung im Projekt (November 2017) wird bereichert durch einen Beitrag von Dr. Julia Sperling, Partnerin und Diversity-Expertin bei McKinsey, außerdem werden Vertreterinnen und Vertreter der „Chefsache“ die Unternehmenstagung im März 2018 maßgeblich unterstützen.

¹⁵ Siehe auch Kapitel 1 dieses Berichts.

4. Beschlüsse der Delegiertenversammlung 2015 zur Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit

Der Prozess zur Erarbeitung geschlechtergerechter Satzungsregelungen, den die Gender-Beauftragte zusammen mit weiteren Delegierten im Oktober 2015 auf der 15. Delegiertenversammlung angestoßen hatte, hat im Berichtsjahr weiter an Fahrt aufgenommen. Die Diskussion auf der 16. Delegiertenversammlung in Köln, vor allem aber ein Studientag im März dieses Jahres haben dazu beigetragen, die Debatte weiter zu versachlichen und offene Fragen zu klären. Seitdem sind verschiedene Lösungsmöglichkeiten erarbeitet worden, so dass die Delegiertenversammlung souverän auswählen kann, welche der Optionen ihrem verbandspolitischen Willen entspricht. Die Gender-Beauftragte begrüßt indes die Tendenz, nicht den kurzfristigen Erfolg durch gruppenübergreifende Erfüllung der Quote zu suchen, sondern die spezifischen Herausforderungen der einzelnen Gruppierungen wahr- und ernst zu nehmen. Sie ermutigt aber die Versammlung, überall dort, wo diese tatsächlich souveräne Entscheidungen treffen kann (z. B. bei der Wahl des Caritasrates), der getroffenen Selbstverpflichtung noch konsequenter nachzukommen. In diesem Zusammenhang dankt sie ausdrücklich dem Personalausschuss, bei der Neuwahl des Vorstands Sozial- und Fachpolitik eine qualifizierte Frau nicht nur gesucht, sondern auch gefunden zu haben.

Für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in den Fortbildungsangeboten des Verbands trägt die Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbands auch weiterhin Sorge. Dies geschieht sowohl im Rahmen ihrer längerfristigen Fortbildungskursen für Führungskräfte als auch insbesondere durch ihre Beteiligung am Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ sowie daraus resultierenden neuen Fortbildungsangeboten.

Die Gender-Beauftragte beobachtet und begleitet weiterhin auch die weiteren Punkte des entsprechenden DV-Beschlusses. Zur Gestaltung des thematischen Schwerpunktes „Geschlechtergerechtigkeit“ wird sie sich bei der Caritas-Unternehmenstagung (früher: „Rechtsträgertagung“) erstmals direkt einbringen. Die Vernetzung junger Führungskräfte in der Caritas in geschlechtshomogenen wie vor allem auch -heterogenen Zusammensetzungen nimmt im Rahmen einer Vernetzungstagung im Dezember dieses Jahres ihren Anfang.¹⁶ Zur Rolle und Beauftragung von Gleichstellungs- bzw. Gender-Beauftragten in der Caritas begleitet die Gender-Beauftragte des DCV die Zusammenarbeit der Referentin für Geschlechtergerechtigkeit mit Akteur(inn)en aus Kirche und Freier Wohlfahrtspflege.¹⁷

5. Vernetzung in Kirche, Freier Wohlfahrtspflege und Wissenschaft

Zusätzlich zum Austausch im Verband und dem Dialog mit Vertreter(inne)n der Initiative „Chefsache“ suchen die Gender-Beauftragte und die Projektleitung „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ gezielt den Kontakt zu Akteur(inn)en in Kirche und Wissenschaft. Wie auch in den beiden Vorjahren nahm die Projektleiterin im Juni 2017 an einem Fachtag zu Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen der Sozialen Arbeit teil. Vertreterinnen aus Wohlfahrtsverbänden, der Verfassten Kirche und der Sozialarbeitsforschung stellten einander dort ihre Projekte und Erkennt-

¹⁶ Siehe Kapitel 2 dieses Berichts.

¹⁷ Siehe Kapitel 5 dieses Berichts.

nisse vor. Als Desiderata der weiteren Zusammenarbeit wurden die Themen „Rolle von Personalagenturen bei der (gendersensiblen) Besetzung von Leitungsstellen“, „Nachhaltiger Umgang mit Gender-Kennzahlen“ sowie „Geschlechtsspezifische Auswirkungen und Gestaltungsbedarfe der Digitalisierung in der Freien Wohlfahrtspflege“ benannt. Diese sollen im Rahmen von Videokonferenzen und einem weiteren Fachtag im kommenden Jahr bearbeitet werden.

Austausch mit verschiedenen Gleichstellungsakteur(inn)en aus Kirche und Freier Wohlfahrtspflege findet auch zur Frage der Bestellung und der Aufgabengebiete von Gleichstellungs-/ Gender-Beauftragten statt. Frau Hildegard Menze war als Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes e.V. mit den Gleichstellungsbeauftragten der Diözesen an der Erarbeitung einer Rahmgleichstellungsordnung im Auftrag von Kardinal Reinhard Marx beteiligt. In Kooperation mit Frau Gomer in deren Funktion als Referentin für Geschlechtergerechtigkeit floss das Ergebnis dieser Arbeit in die neue Gleichstellungsordnung der DCV-Zentrale ein. Auch ein Leitfaden für Caritas-Träger befindet sich in Erarbeitung und wird bis zum Frühjahr 2018 fertiggestellt sein. Damit sollen die Rechtsträger der Caritas bei der Umsetzung des Beschlusses der Delegiertenversammlung unterstützt werden, die 2015 die Diözesan- und Fachverbände sowie die großen Träger der Caritas gebeten hatte, die Einrichtung der Funktion einer/eines Gleichstellungsbeauftragten in ihren Bereichen zu prüfen. Dem gleichen Ziel dient die Planung einer gemeinsamen Fortbildungsveranstaltung für (angehende) Gleichstellungs- bzw. Gender-Beauftragte in der Freien Wohlfahrtspflege in Kooperation mit dem AWO-Bundesverband.

Punktuell nimmt die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit des Weiteren Vertretungsaufgaben wahr, die in Zusammenhang mit der sozialpolitischen Positionierung des DCV im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter stehen. Dazu steht sie in regelmäßiger Abstimmung mit dem Referat Kinder, Jugend, Familie, Generationen unter Leitung von Frau Liane Muth. Im Berichtsjahr nahm sie in diesem Kontext als Vertreterin der BAGFW unter anderem an einer Fachveranstaltung der Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht im September 2016 in Berlin teil.

6. Verbandliche Öffentlichkeitsarbeit: Publikationen und Vorträge

Die Gender-Beauftragte und die Projektleitung begreifen es als ihre Aufgabe, in den verbandsinternen und -externen Medien und auf Veranstaltungen die Notwendigkeit eines gleichberechtigten Zugangs von Männern und Frauen zu Führungspositionen und einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas präsent zu halten. Für die Gender-Beauftragte lag dabei im Berichtsjahr ein deutlicher Schwerpunkt auf ihren Beiträgen in den verbandlichen Organen Delegiertenversammlung und Caritasrat. Neben den untenstehenden Beiträgen werden zunehmend auch soziale Medien genutzt. So ist die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit seit diesem Jahr auch auf Twitter vertreten, eine Caritas-Führungsfrauengruppe im Netzwerk „Xing“ ist auf Anregung aus dem Führungsfrauen-Netzwerk in Planung. Für das kommende Jahr, das die Endphase des Projekts „Geschlecht. Gerecht gewinnt“ einläutet, ist eine erneute Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit geplant, um die Projektmaßnahmen und -ergebnisse im Verband und darüber hinaus bekannt zu machen.

Publikationen

- Gomer, Anne-Kerrin (2017): „Teilzeit auf hohem Niveau“. neue caritas 01/17. S. 9-12.
- Gomer, Anne-Kerrin (2017): Strukturiert den Wandel wagen: Wege zu einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas. In: Fritz, Alexis / Hofmeister, Georg (Hrsg.), Attraktiver Arbeitsplatz Caritas!? Eine Unternehmenskultur, die hält, was sie verspricht. Freiburg: Lambertus. S 113-122.
- Gomer, Anne-Kerrin (2017): Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Caritas – Chancen für Frauen, Männer und Unternehmen. In: Jahresbericht 2016 der Caritas Europa. S. 28-29.

Vorträge

- Vortrag „Lebenslagen sind nicht geschlechterneutral – Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur in der Caritas“ auf der Mitgliederversammlung von IN VIA Deutschland e.V. in Paderborn, 10.11.2016 (Anne-Kerrin Gomer)
- Vortrag „Geschlechtergerechtigkeit in der Caritas: Von Männerzirkeln, Chefinnen und Geschlechterstereotypen“ im Rahmen des Zertifikatskurses „Gestärkt in Führung gehen“ der Leuphana Universität Lüneburg (Prof. Dr. Angelika Henschel) in Barendorf, 15.06.2017 (Anne-Kerrin Gomer)
- Vortrag „Führungsaufträge für Staat, Kirche und Wirtschaft“ beim Frauen-Forum des Hildegardis-Vereins in Bonn, 17.06.2017 (Eva M. Welskop-Deffaa)
- Projektvorstellung auf dem 3. Forschungstag „Geschlechtergerechtigkeit in der Freien Wohlfahrtspflege in Lüneburg, 29.06.2017 (Anne-Kerrin Gomer)

7. Ausblick: Verbandspolitische Herausforderungen und Handlungsnotwendigkeiten

Mit dem vorliegenden 5. Genderbericht kann die Gender-Beauftragte auf eine Amtszeit von fünf Jahren zurückblicken. Während die erste Hälfte dieses Zeitraums in ihren Augen auch geprägt war von Widerständen, die von *außen* an den Deutschen Caritasverband in Bezug auf sein Engagement für Geschlechtergerechtigkeit gerichtet wurden, war in der zweiten Hälfte von der Gender-Beauftragten ein stärker nach innen gerichtetes Wirken gefragt: Sichtbar wurde ein Ringen im Verband um die Frage, wie wirksame Veränderungen zur Erhöhung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern tatsächlich zu erreichen sind. Auf Initiative der Gender-Beauftragten wurde daher Ende des vergangenen Jahres durch den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes eine Bestätigung ihrer Beauftragung verbunden mit einer Neu-Akzentuierung ihrer Aufgabenschwerpunkte beschlossen. Gemäß dieser Verständigung orientiert sich ihre Arbeit an einem „Dreiklang“ verbandlicher Zielsetzungen, bestehend aus der weitestgehenden Verbesserung und Interpretation der Datenlage, der Schaffung verbandlicher Rahmenbedingungen und der Weiterentwicklung der Verbandskultur.

Als Hintergrund zu diesem Auftrag verweist die Gender-Beauftragte zusammen mit der Referentin für Geschlechtergerechtigkeit auf die Kernbotschaft des 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der in diesem Jahr veröffentlicht wurde: Die Leitidee von Gleichstellungspolitik, so fasst es die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten, sollte „eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männer [sein], in der die Chancen und

Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind“.¹⁸ Nun hat der Deutsche Caritasverband keine Regierungsverantwortung und ist dementsprechend auch nicht primär für die chancengerechte Gestaltung der Lebensläufe seiner Mitmenschen zuständig. Überall dort, wo die Caritas gestaltend tätig wird, sei es als Dienstgeberin, als Anwältin und als gesellschaftspolitische Akteurin, muss diese Perspektive für sie jedoch pointierter als in der Vergangenheit eine Rolle spielen bzw. ist selbstkritisch zu fragen, wo verbandliche Positionen der genannten Leitidee zu wenig entsprechen.

Bezogen auf den ersten Teil ihres Auftrags, die Verbesserung und Interpretation der Datenlage heißt das für die Gender-Beauftragte, noch stärker als bisher in den Blick zu nehmen, wie die Caritas als Arbeitgeberin an der Mitgestaltung von Geschlechterverhältnissen in Beruf und Familie beteiligt ist. Das oben zitierte Gutachten weist erstmals einen Gender Care Gap aus, also den Abstand zwischen der von Frauen und von Männern geleisteten Sorgearbeit, und beziffert diesen mit 52 Prozent.¹⁹ Dies weicht deutlich vom überwiegenden Wunsch (junger) Paare ab, sich Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt zu teilen. Die Caritas sollte hier, und dies gilt gleichermaßen für den 2. und 3. Teil des Auftrags der Gender-Beauftragten, Verhältnisse nicht als gegeben hinnehmen, sondern genau prüfen, inwieweit sie durch ihre verbandlichen Routinen in diese „verstrickt“ ist. An dieser Stelle sei nochmals auf die Erkenntnis aus dem 4. Gender-Bericht hingewiesen, dass das Phänomen der „rhetorischen Modernisierung“, also die Gleichzeitigkeit eines modernisierten Selbstverständnisses mit Strukturen, denen eine gewisse Beharrungstendenz innewohnt, diesen Prozess erschwert. Die Gender-Beauftragte und die Referentin für Geschlechtergerechtigkeit nehmen in diesem Zusammenhang die Wahl von Eva Maria Welskop-Deffaa zum Vorstand für Sozial- und Fachpolitik nicht nur auf einer symbolischen Ebene als Unterstützung des verbandlichen Ziels der Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit wahr. Vielmehr sehen sie in deren fachlichem Profil mit ausgewiesener Expertise in Fragen der Geschlechtergleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft eine große Chance: Gemeinsam kann es gelingen, die Ziellinie für Geschlechtergerechtigkeit im oben dargestellten Sinn umfassender in allen Rollen des Verbandes im Blick zu haben.

Freiburg, den 08. August 2017

Dr. Irme Stetter-Karp
Gender-Beauftragte des DCV

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

¹⁸ Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. S. 17.

¹⁹ Verständnishilfe: Frauen leisten durchschnittlich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer, in bestimmten Lebensphasen („Rushhour des Lebens“) erreicht diese Kennzahl Werte bis zu 110 Prozent.