



AWO – Projekt Gleichstellungbericht

Newsletter

Nr. 5

13. Dezember 2016

Grußwort

Liebe Freundinnen und Freunde,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser aktueller Newsletter hat etwas auf sich warten lassen und wir bedanken uns hiermit bei Euch für Eure Geduld. Seit dem letzten Newsletter zu unserem Projekt Gleichstellungsbericht sind ein paar Monate vergangen, in denen wir einiges auf den Weg gebracht haben. Mehr dazu erfahrt Ihr in unserem **Stand der Umsetzung des Projektes Gleichstellungsbericht** sowie im gesamten Newsletter.

Bevor unser Gleichstellungsbericht sowie die von uns daraus gezogenen Konsequenzen der Öffentlichkeit vorgestellt werden, haben wir noch viel vor. Unter anderem wollen wir die voraussichtlich im 1. Quartal 2017 vorliegenden endgültigen Zahlen in 3 Regionalworkshops mit Euch diskutieren und weitere Schritte planen. Mehr dazu erfahrt Ihr im **Zeit- und Arbeitsplan 2017/2018**.

Als eine von vielen Maßnahmen für mehr Gleichstellung und Vielfalt in der AWO hat das Präsidium am 10. Juni 2016 „Die Werte der AWO in Sprache und Schrift – Bausteine zum vielfaltsensiblen Formulieren“ verabschiedet. Die neue Broschüre gibt verschiedene Anregungen, wie die in der AWO verwendete Sprache noch stärker auch unsere Werte der Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit widerspiegeln kann. In unserer Rubrik „**Aus den Gliederungen**“ berichtet Birgit Münchow vom AWO Landesverband Berlin e.V. darüber, wie der bereits begonnene Prozess zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache in ihrem Verband durch die Veröffentlichung der Broschüre neuen Schwung bekam.

Eine besonders lange Liste mit vielfältigen Impulsen für mehr Gleichstellung findet Ihr dieses Mal in unseren **Veranstaltungs- und Literaturhinweisen**, z.B. unsere Fortbildung zu Genderkompetenz, verschiedene Instrumente für genderechte Personal- und Organisationsentwicklung, ein Online-Training zum Abbau der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen aufgrund unbewusster Denkmuster, eine Studie zu Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf und einiges andere mehr.

Laut dem [Global Gender Gap Report 2016](#) des Weltwirtschaftsforums sind Männer und Frauen erst in 170 Jahren am Arbeitsplatz gleichgestellt. Wir bei der AWO arbeiten daran, dass das schneller geht und freuen uns dabei über Eure Mitwirkung. In diesem Sinne wünschen wir eine inspirierende Lektüre und bitten um breitmöglichste Verbreitung des Newsletters! Für Rückfragen und Anregungen steht Euch die Projektleiterin Dr. Petra Rostock im Bundesverband wie immer sehr gern zur Verfügung (030/26309-145, petra.rostock@awo.org).

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Stadler
Bundesvorstandsvorsitzender

1. Stand der Umsetzung des Projektes Gleichstellungsbericht

Datenerhebung AWO Haupt- und Ehrenamt

Die quantitative Datenerhebung für das AWO Hauptamt wurde zwischen Mai und Juli 2016 durchgeführt. Beteiligt haben sich insgesamt 24 Landes- und Bezirksverbände der AWO.

Quantitative Daten zum AWO Ehrenamt wurden über eine Aktualisierungsabfrage der Funktionsträgermerkmale in der Zentralen Mitglieder- und Adressverwaltung (ZMAV) im Juni und Juli 2016 und eine Auswertung der in der ZMAV vorhandenen Daten erhoben.

Die aus der quantitativen Datenerhebung gewonnenen Erkenntnisse sollen durch direkte Gespräche mit haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen vor Ort vertieft werden. Dazu wurden auf der Grundlage inhaltlicher und struktureller Kriterien und in Abstimmung mit dem Beirat zum Projekt Gleichstellungsbericht drei Modellstandorte ausgewählt: Landesverband Berlin e.V., Bezirksverband Weser-Ems e.V. und Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Anfang 2017 werden in diesen Gliederungen jeweils zwei dreistündige Workshops – einer mit Haupt- und einer mit Ehrenamtlichen – durchgeführt. Im Fokus dieser qualitativen Erhebungen stehen die Erfassung von Einstellungen und Handeln, vom Professionsverständnis, von Organisationskulturen und -praktiken sowie die Partizipationschancen im Hinblick auf Gleichstellung.

Bis Anfang 2017 soll die Datenauswertung durch den externen Dienstleister SowiTra abgeschlossen sein.

Zweite Sitzung des Beirats Gleichstellungsbericht

Am 26. August 2016 tagte der Beirat zum Gleichstellungsbericht zum zweiten Mal. In der Sitzung, die dieses Mal bei der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e. V. stattfand, stellte der externe Dienstleister SowiTra erste zentrale Ergebnisse aus der quantitativen Datenerhebung für das AWO Haupt- und Ehrenamt vor.

Dabei diskutierten die Beiratsmitglieder erste mögliche Interpretationen der Ergebnisse sowie aufgetauchte offene Fragen, die es für eine zukünftige Gleichstellungsberichterstattung zu berücksichtigen gilt.

Darüber hinaus wurde die Auswahl der drei Modellstandorte für die qualitative Erhebung mit den Beiratsmitgliedern abgestimmt.

Konstituierende Sitzung des AK Frauen und Gleichstellung

Am 24. und 25. Oktober 2016 fand die konstituierende Sitzung des neuen Arbeitskreises Frauen und Gleichstellung unter Leitung von Hanna Naber vom AWO Bezirksverband Weser-Ems e.V. mit insgesamt 13 Teilnehmer*innen statt. Der Arbeitskreis hat sich das Ziel gesetzt, Gleichstellung sowohl innerverbandlich als auch in der Außendarstellung noch stärker zum Querschnittsthema zu machen. Dazu sollen gemeinsam Ideen entwickelt werden, um kleinschrittige Veränderungsprozesse anzustoßen. Innerverbandlich soll dabei eine Diskussion zum Selbstverständnis der AWO von Gleichstellung als Querschnittsthema angeregt und ein Ansatz gefunden werden, der keine neuen Ungleichheiten zementiert. Dabei wird der Arbeitskreis die Umsetzung des Projektes AWO Gleichstellungsbericht ebenso kritisch konstruktiv begleiten wie die Umsetzung der aktuellen Bundeskonferenzbeschlüsse aus dem Bereich Frauen und Gleichstellung.

2. Zeit- und Arbeitsplan 2017/2018

• 1. Quartal 2017

- Qualitative Workshops an 3 Modellstandorten
- Einrichtung der auf der Bundeskonferenz 2016 beschlossenen Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“
- 3. Sitzung des Beirats Gleichstellungsbericht
- 6. Projektnewsletter
- Vorlage der externen Datenerhebung und Auswertung durch SowiTra

• 2. Quartal 2017

- Vorstellung der Erhebungsergebnisse in allen relevanten Gremien der AWO: Geschäftsführerkonferenz, Präsidium, Bundesausschuss, AK Personal, AK Frauen und Gleichstellung, AK Mitgliederverband, Fachausschuss Jugendpolitik und Bildung
Sammlung von Empfehlungen für Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im Verband
- Vorbereitung und Durchführung von 3 Regionalworkshops mit allen interessierten AWO Gliederungen:
Vorstellung der Erhebungsergebnisse
Sammlung von Empfehlungen für Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im Verband
- 7. Projektnewsletter
- 3. Werkstattgespräch Gleichstellung

• 3. Quartal 2017

- Fortsetzung Vorstellung der Erhebungsergebnisse in allen relevanten Gremien der AWO
- Fortsetzung Durchführung von 3 Regionalworkshops mit AWO Gliederungen
- Fortbildung „[Neue Perspektiven entwickeln: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte](#)“
- 8. Projektnewsletter

- **4. Quartal 2017**
 - Vorbereitung Stellungnahme des AWO Bundesverbandes zum AWO Gleichstellungsbericht mit Empfehlungen, Maßnahmen und best practice Beispielen für eine zukünftige Gleichstellungsberichterstattung und für eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung
 - 9. Projektnewsletter

- **1. Quartal 2018**
 - 10. Projektnewsletter
 - Veröffentlichung des AWO Gleichstellungsberichts und der Stellungnahme des AWO Bundesverbandes
 - Abschlussveranstaltung: „Gleichstellung – (k)ein Thema in der Wohlfahrt?“ (Arbeitstitel)

3. Aus den Gliederungen

An dieser Stelle berichten wir in jeder Ausgabe über Aktivitäten aus den AWO Gliederungen im Bereich Gleichstellung. 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).

Als eine von vielen Maßnahmen für mehr Gleichstellung und Vielfalt in der AWO hat das Präsidium am 10.06.2016 entschieden, die Broschüre „Gleichstellung in Sprache und Schrift – Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren“ durch „Die Werte der AWO in Sprache und Schrift – Bausteine zum vielfaltsensiblen Formulieren“ zu ersetzen. Die neue Broschüre gibt verschiedene Anregungen, wie die in der AWO verwendete Sprache noch stärker auch unsere Werte der Vielfalt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit widerspiegeln kann.

Eine Grundvoraussetzung auf dem Weg zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit bildet die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter. Deshalb empfehlen wir der AWO in Zukunft die Nutzung des Gender-Sternchens als geschlechtergerechte Strategie in Sprache, Schrift und Bild. Damit trägt die AWO aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung. Gleichstellung heißt heute nicht mehr nur für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten, sondern auch zur Gleichberechtigung aller sexuellen und geschlechtlichen Identitäten beizutragen.

Bericht des AWO Landesverbandes Berlin e.V.

Der bereits begonnene Prozess zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache im AWO Landesverband Berlin e.V. erfuhr durch die Veröffentlichung der Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren neuen Schwung. Um das Vorhaben umsetzen zu können, die internen Dokumente des Verbandes im Hinblick auf vielfaltssensible Sprache zu überprüfen, initiierte die Fachreferentin für Frauen und Gleichstellung Birgit Münchow im August 2016 gemeinsam mit der Geschäftsführerin Barbara König und dem QM

Beauftragten Jörg Meese eine Ausschreibung an Berliner (Fach-)Hochschulen, die sich mit dem Thema Gleichstellungspolitik beschäftigen. So konnte auf Honorarbasis die Studentin Jana von Wahden (MA Soziokulturelle Studien mit den Schwerpunkten Gender Studies und Gleichstellungspolitik) zur Mitarbeit gewonnen werden.

Schnell wurde für alle Beteiligten deutlich, dass es nicht allein damit getan ist, Sternchen (*) zu setzen, sondern Gleichstellung, Vielfalt und gelebte Inklusion eine anspruchsvolle und auch gedanklich sehr arbeitsintensive Auseinandersetzung mit den vorliegenden Dokumenten bedurfte. Gleichzeitig stieß das Projekt einen Bewusstwerdungsprozess an, wie exkludierend auch unsere „AWO Sprache“ – häufig auch unbewusst – ist.

Im Laufe der Beschäftigung mit dem Thema erfolgten bereits positive Rückmeldungen beispielsweise von queeren und Trans*organisationen in Berlin.

Im sogenannten „Gender Trio“ von Fachreferentin, studentischer Honorarkraft und QM Beauftragtem startete die Initiative „Inklusive Geschlechtergerechtigkeit“. In enger Rückkopplung mit der Geschäftsführung wurden in einem ersten Schritt binnen sechs Wochen insgesamt ca. 500 Dokumente mit ca. 1000 Schriftseiten diskutiert, sprachlich als auch inhaltlich in geschlechtersensible Sprache übersetzt und umformuliert. Diese Phase ist abgeschlossen.

Im zweiten Schritt wird aktuell an der Erstellung einer Broschüre gearbeitet, die für die Mitarbeiter*innen Transparenz im Vorgehen schaffen soll. Nicht zuletzt die Akzeptanz der Ausführenden hilft zukünftig dabei, dem Ziel „Inklusion durch Anerkennung von Vielfalt und Gleichstellung“ Stück für Stück näher zu kommen. Die Broschüre wird einen Leitfaden beinhalten, in dem die aufgeführten Regeln zur geschlechtergerechten Sprache erläutert und Hilfestellung für die Umsetzung gegeben wird.

Im dritten Schritt werden die Mitarbeiter*innen im Februar 2017 in einer Einführungsveranstaltung an die Ergebnisse herangeführt und durch das „Gender Trio“ mit Unterstützung der Geschäftsführung angeregt, die Ergebnisse und Änderungen in die tägliche Arbeit einfließen zu lassen.

„Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung in Sprache und Schrift, vor allem jedoch im Denken nicht von heute auf morgen angeordnet bzw. angewendet werden kann. Es handelt sich um einen Entwicklungsprozess, der Mut und Lust, aber auch eines strukturiertes Vorgehens bedarf, um unserem Ziel nach inklusiver Geschlechtergerechtigkeit immer näher zu kommen,“ betont Birgit Münchow.

Fragen zum Projekt beantwortet Birgit Münchow, Referentin Wohnungslosenhilfe, Frauen und Gleichstellung, Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V., Tel 030/ 253 89 308, birgit.muenchow@awoberlin.de.

4. Veranstaltungs- und Literaturhinweise zum Thema Gleichstellung

- Fortbildung [„Neue Perspektiven entwickeln: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte“](#), 12.-14.07.2017, AWO Tagungszentrum Haus Humboldtstein, Remagen-Rolandseck
- [Es braucht einen Aufstand der Männer. Die Geschlechterforscherin Sabine Hark im Interview](#). In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Jg. 67, Heft 2, 89-95.
- AWO Bundesverband e.V., 2016: [Leitfaden des AWO Bundesverbandes zu Vielfalt und der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes \(AGG\) in AWO Einrichtungen](#).
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: [Verschiedene Materialien zu vielfaltsorientierten Personalstrategien](#).
- Welppe, I. M. & Peus, C. (2014): [Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft](#). Technische Universität München.
- Initiative Chefsache. [Online-Training „Fair entscheiden“](#)
Vor einem Jahr haben elf Unternehmen die Initiative „Chefsache“ gegründet, die sich für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen einsetzt. Dafür bietet Chefsache jetzt ein Online-Training an, das dazu beitragen soll, unbewusste Denkmuster, die zur Ungleichbehandlung von Männern und Frauen führen können, zu hinterfragen. Vermittelt werden dabei konkrete Tipps zum Abbau von Vorurteilen. Es richtet sich an Mitarbeiter*innen aller Hierarchieebenen.
- Müller, Annette et al., 2015: [Potenziale von Frauen für Führungspositionen erkennen und fördern](#). Instrumente für eine gendersensible Personal- und Organisationsentwicklung.
- Unger, Helga et al., 2014: [Instrumente für eine gendersensible Personal- und Organisationsentwicklung](#). Steckbriefe.
- Ochoa Fernández, Esther et al., 2013: [Frauen. Karrieren. Entwickeln - Aufstiegsmotivation und Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen](#). Konzeption und Ergebnisse einer quantitativ empirischen Studie in sozial- und gesundheitswirtschaftlichen Organisationen in Deutschland. Mitteilungen aus Forschung und Entwicklung. Herausgegeben von Edeltraud Vomberg und Ann Marie Krewer. Band 3
- Christina Klenner, Yvonne Lott, 2016: [Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb](#). WSI Study Nr. 004 August 2016 Hans-Böckler-Stiftung.
- Müller, Dagmar, 2016: Was hindert Frauen an der Karriere? Berlin: Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016: [Familienfreundlichkeit im Dialog. Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie](#).
- Gumpert, Heike; Möller, Elke; Stiegler, Barbara, 2016: [Aufwertung Macht Geschichte](#). Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990 - 2001). Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion. Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft.
- Bundesforum Männer Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V. (Hg.), 2015: [Männer und Arbeit – Argumente und Positionen](#). Maloche war gestern.