

ATLAS ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER DIAKONIE

2019



INHALTSVERZEICHNIS

GRUSSWORT	4
VORWORT DER PROJEKTGRUPPE	7
BEGRIFFSERKLÄRUNGEN	9
ZUSAMMENFASSUNG	11
1 EINLEITUNG	13
2 FORSCHUNGSSTAND	14
3 ZUR METHODIK DER UNTERSUCHUNG	15
3.1 Grundgesamtheit und Stichprobe	15
3.2 Erhebungsinstrumente	16
3.3 Feldphase	19
4 ERGEBNISSE	21
4.1 Gliedkirchliche Diakonische Werke	21
4.2 Fachverbände	26
4.3 Diakonische Angebote: Leitungsfragebogen	30
4.4 Mitarbeitende der diakonischen Angebote	50
5 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES FORSCHUNGSINSTITUTS HOUSE OF RESEARCH	74
6 IMPULSE ZUR WEITERARBEIT	76
6.1 Impulse für die Diakonie Deutschland	77
6.2 Impulse für diakonische Werke, Träger und Verbände	78

ANHANG 1: MASSNAHMEN FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN DER DIAKONIE – BEISPIELE AUS DER PRAXIS	82
1.1 Fach- und Führungskräfte sichern durch DEBORA und Monitoring im Diakonischen Werk Württemberg	83
1.2 Initiative LIFT hoch zwei der Diakonie Mitteldeutschland	88
1.3 Gleichstellung in der Diakonie Bayern	92
1.4 Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung	94
ANHANG 2: ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN, AUFSICHTS- UND ENTSCHEIDUNGSGREMIEN BEI DIAKONISCHEN TRÄGERN	96
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	99
QUELLEN	104
IMPRESSUM	106



ZUR INFORMATION

Für den Gleichstellungsatlas der Diakonie Deutschland wurden Rohdaten aus diakonischen Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet außer aus dem Zuständigkeitsgebiet des Diakonischen Werks Württemberg erfasst. In Württemberg wurde zeitgleich eine eigenständige und vergleichbare Studie durchgeführt. Eine Auswahl der Ergebnisse aus Württemberg finden Sie im Gleichstellungsatlas in Anhang 1 auf den Seiten 81 bis 87.

GRUSSWORT

Dieser Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie 2019 präsentiert erstmalig verlässliche Zahlen darüber, wie Frauen und Männer in Führungspositionen, Aufsichts- und Entscheidungsgremien vertreten sind. Darüber hinaus informiert er auch über die Zusammensetzung der Belegschaften in der Diakonie – sowohl unter dem Aspekt des Geschlechts als auch weiterer Vielfaltskriterien.

Damit bietet der Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie 2019 eine gute Grundlage für die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit und die Gestaltung von Diversität. Es gilt diese Ziele konsequent zu verfolgen und entsprechende Maßnahmen zu veranlassen. Der Atlas unterstützt dabei das selbst gesetzte Ziel des Diakonischen Corporate Governance Kodex, eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen zu erreichen:

»Der Diakonische Governance Kodex bekennt sich zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen.

Innerhalb von 10 Jahren, das heißt bis zum Jahr 2026, soll ein Mindestanteil von jeweils 40 Prozent Frauen und Männern umgesetzt sein.

Dieses Ziel soll durch geeignete Maßnahmen befördert werden.«

(Diakonischer Corporate Governance Kodex in der von der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 18. Oktober 2018 verabschiedeten Fassung)

Der Diakonische Corporate Governance Kodex setzt sich für die Förderung von Vielfalt und für die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen der Mitarbeitenden ein. Der überarbeitete Kodex enthält explizit ein Kapitel zum Thema Gleichstellung der Geschlechter. Damit hat sich die Diakonie einen Auftrag gegeben, den es nun umzusetzen gilt.

Vor dem Hintergrund des Fach- und Führungskräftemangels in allen Branchen und auch in der Diakonie möchten wir mit diesem Atlas ein Zeichen setzen, dass Gleichstellung, Geschlechter-

gerechtigkeit und Vielfalt für uns wichtige Anliegen sind. Dabei geht es uns nicht nur darum, im Wettbewerb um Mitarbeitende an Attraktivität zu gewinnen, sondern vielmehr darum, die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit und die gesellschaftliche Diversität in der Diakonie gezielt zu adressieren und umzusetzen.

Die EKD-Synode hat in ihrer Sitzung am 12. November 2014 in einem Beschluss zu Geschlechtergerechtigkeit die Bitte an die Diakonie Deutschland gerichtet, die Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in diakonischen Einrichtungen und Verbänden zu erheben. Dieser Bitte entsprechen wir aus Überzeugung.

Gleichstellung ist schon lange ein Thema in der Diakonie. Es gab zur Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in diakonischen Einrichtungen und Verbänden bislang aber wenig verlässliche Angaben. Um dies zu ändern, hat die Diakonie Deutschland das unabhängige Forschungsinstitut House of Research (<https://www.house-of-research.de/>) beauftragt, eine Untersuchung zur Erstellung eines Gleichstellungsberichtes der Diakonie durchzuführen, die im April 2018 startete und deren Ergebnisse mit dieser Publikation vorliegen.

Manche der vorliegenden Zahlen verdeutlichen uns, dass in Gleichstellungsfragen in der Diakonie nach wie vor dringender Handlungsbedarf besteht. Frauen sind in Führungspositionen, in Aufsichts- und Entscheidungsgremien in der Diakonie klar unterrepräsentiert, obwohl sie in den Belegschaften ebenso klar überrepräsentiert sind. Auch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeitszeiten oder von Einkommen verdeutlicht eine geschlechterstereotype Ungleichbehandlung. Unser vielfältiger und steter Einsatz für die Aufwertung sozialer Arbeit, sei es im Bereich der Pflege, der Erziehung oder Betreuung ist auch ein Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Der nun vorliegende Gleichstellungsatlas der Diakonie bietet eine valide Grundlage zur Entwicklung einer konsequenten und effektiven Strategie für eine tatsächliche Gleichstellung. Es gilt die offenkundigen Repräsentationsdefizite nachhaltig zu verbessern und dem wachsenden Fach- und Führungskräfte-mangel in vielen diakonischen Arbeitsbereichen entgegen zu wirken. Dieser Atlas unterstützt eine differenzierte und vertiefte Auswertung der verschiedenen Facetten von Gleichstellung und bietet eine Basis für die dringend notwendige Entwicklung einer Strategie hin zu einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen in der Diakonie.

Wir danken allen diakonischen Verbänden, Werken und Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, herzlich dafür, dass sie sich die Zeit genommen haben, um ihren wichtigen Beitrag zum Erfolg dieser Erhebung zu leisten. Wir wissen dies sehr zu schätzen, zumal

die Teilnahme an der Erhebung mit einigem Zeitaufwand verbunden war. Auch den Mitgliedern der Projektgruppe danken wir herzlich für ihr engagiertes Mitdenken bei der Erstellung dieses Berichts und ihren Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Diakonie.

Wenn dieser Atlas zur engagierten Umsetzung der Gleichstellung in der Diakonie vielfach genutzt wird, hat sich das Engagement aller an seiner Erstellung Beteiligten gelohnt.

Berlin, im September 2019



Ulrich Lilie
Präsident der
Diakonie Deutschland

A handwritten signature in black ink that reads "Ulrich Lilie".



Maria Loheide
Vorstand
Sozialpolitik

A handwritten signature in black ink that reads "M. Loheide".



Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand Finanzen,
Personal und Recht

A handwritten signature in black ink that reads "Jörg Kruttschnitt".

VORWORT DER PROJEKTGRUPPE

Mit dem vorliegenden Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diakonie 2019 (im Folgenden »Gleichstellungsatlas der Diakonie«) hat sich die Diakonie auf den Weg gemacht, den Stand der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der Diakonie kritisch unter die Lupe zu nehmen. So liegen nun erstmals geschlechtsdifferenzierte Daten zur Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen, Entscheidungs- und Aufsichtsgremien und in Mitarbeitendenvertretungen in der Diakonie vor. Der Atlas informiert darüber hinaus über den Stand institutionalisierter Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen für eine familienorientierte Personalpolitik. Gleichzeitig enthält er auch eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und anderen Diversitätskriterien. So findet man beispielsweise Zahlen zur Geschlechterverteilung unter den Mitarbeitenden der Diakonie, zum Frauenanteil in den einzelnen Hilfearten, zur Altersstruktur, zur Dauer der Betriebszugehörigkeit, zu Voll- und Teilzeitbeschäftigung, zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, zu den Gehaltsklassen (inklusive unbereinigtem Gender-Pay-Gap), zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, zu den beruflichen Bildungsabschlüssen, zu Schwerbehinderung, zur Religionszugehörigkeit und zur Staatsangehörigkeit. Darüber hinaus schärfen die Landkarten und Graphiken den Blick für regionale Unterschiede oder Unterschiede zwischen verschiedenen Hilfearten der diakonischen Arbeit.

Da die Daten nicht über eine Mitarbeitenden-Befragung mit Selbstidentifikation, sondern über die Auswertung von Personaldaten erhoben wurden, können nur Aussagen über eine begrenzte Anzahl an Vielfaltskriterien gemacht werden. Kriterien wie sexuelle oder geschlechtliche Identität, Migrationshintergrund beziehungsweise ethnische Herkunft und die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf beziehungsweise Führungsaufgaben und Sorgeaufgaben (Kinder, Pflege) können nicht Bestandteil dieses Berichtes sein, da sie in Personaldaten nicht erfasst sind. Auch wurde die Frage nach Geschlecht nur binär analysiert, also nur in männlich und weiblich eingeteilt. Die Personenstandsoption »divers« existierte zum Erhebungszeitpunkt (Frühjahr/Sommer 2018) noch nicht. Die Erhebung weiterer Daten kann als Wunsch für die Zukunft benannt werden.

Die inhaltliche Abstimmung sowie die Beratung der Umsetzung dieser Publikation erfolgten in einer Projektgruppe, der verschiedene Vertreter*innen der Diakonie Deutschland, gliedkirchlicher Diakonischer Werke, Fachverbände und diakonischer Einrichtungen angehörten sowie eine Vertreterin der Konferenz der Gender- und Gleichstellungsreferate der Gliedkirchen der

EKD. Diese war maßgeblich an der Entstehung des im Jahr 2014 publizierten EKD-Gleichstellungsatlasses beteiligt und konnte die dabei gemachten Erfahrungen in dieses Diakonie-Projekt einbringen. Allen Mitgliedern der Projektgruppe sei an dieser Stelle herzlich für ihr Engagement gedankt.

Die präsentierten Daten basieren auf einer Erhebung, die das unabhängige Forschungsinstitut House of Research im Auftrag der Diakonie Deutschland durchgeführt hat. Auch bei House of Research bedanken wir uns sehr herzlich für die sehr gute Zusammenarbeit und die Erstellung des Hauptteils dieses Berichtes.

Die Projektgruppe spricht sich ausdrücklich für eine Fortschreibung des Themas und eine tiefergehende Befassung damit aus. Sie hofft, dass die vorliegenden Zahlen vielfach analysiert und diskutiert werden und die aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Diakonie engagiert umgesetzt und weiterentwickelt werden.

Möge diese Publikation zur Verwirklichung des im Diakonischen Corporate Governance Kodex genannten Ziels einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und von Leitungsstellen aber auch in den Belegschaften insgesamt beitragen und Veränderungen im Denken und Handeln und damit in der Kultur der Organisation befördern.



Mirjam Roller
Gleichstellungsbeauftragte
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Für die Projektgruppe

BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

Angebot	Als diakonisches Angebot wird eine Dienststelle definiert, die eine vordefinierte Leistungsart erbringt, als organisationale Einheit strukturiert ist und organisationaler Bestandteil einer diakonischen Einrichtung ist. Es gibt stationäre, teilstationäre und ambulante Angebote innerhalb verschiedener Hilfearten.
Diakonie	Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen.
Diakonie Deutschland	Die Diakonie Deutschland ist der Wohlfahrtsverband der Evangelischen Kirche in Deutschland und die Dachorganisation der Diakonie in Deutschland. Sie bildet gemeinsam mit Brot für die Welt und der Diakonie Katastrophenhilfe das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung.
Einrichtung	Eine Einrichtung ist in der Organisationsstruktur auf einer höheren Ebene als das Angebot angesiedelt und beheimatet die oberste Leitungsebene, die Gremienarbeit, gegebenenfalls eine Mitarbeitendenvertretung. Die Einrichtung ist in den meisten Fällen ein Träger, der für mehrere Angebote zuständig ist.
Fachverbände	Die 67 Fachverbände in der Diakonie Deutschland sind Bundesverbände der Träger und Einrichtungen. Es gibt gemeinde- und integrationsorientierte, volksmissionarische und seelsorgliche Fachverbände sowie Personenverbände.
Gliedkirchliche Diakonische Werke	Die gliedkirchlichen Diakonischen Werke werden auch Landesverbände genannt. Dies sind die Diakonischen Werke der evangelischen Landeskirchen. Inzwischen haben sich aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen einige Landesverbände zusammengeschlossen. Insgesamt gibt es 17 Landesverbände.

Hauptamtlich	Hauptamtliche sind Mitarbeitende oder Führungskräfte, die für ihre – mitunter auch selbständige – Tätigkeit Gehalt oder Lohn beziehen.
Freiwillig	Freiwillig Engagierte sind Personen, die freiwillig und unentgeltlich gemeinwohlorientiert tätig sind. Der zeitliche Umfang des Engagements wird zu Beginn im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt.
Ehrenamtlich	Zu bestimmten Engagements kann man auch qua Wahl kommen. Diese Engagements werden als Ehrenamt bezeichnet.
Nebenamtlich	Nebenamtlich wird in diesem Bericht in Zusammenhang mit nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten verwendet. Diese sind hauptamtlich angestellt, haben jedoch keine Freistellung beziehungsweise keinen Stellenanteil für die Aufgabe der*des Gleichstellungsbeauftragten, welche sie neben ihrer eigentlichen Stelle ausüben. Eine Mischung oder Kombination aus Engagement und Nebenamt soll es am gleichen »Einsatzort« nicht geben.
Hilfearten	Die Leistungsarten der diakonischen Angebote sind in sieben Hilfearten eingeteilt: Krankenhilfe, Jugendhilfe, Familienhilfe, Altenhilfe, Behindertenhilfe, Hilfen für Personen in besonderen sozialen Situationen, Sonstige Hilfen.
Oberste Leitungsebene	Die oberste Leitungsebene ist in der Regel der Vorstand oder die Geschäftsführung. In einzelnen Fällen wird sie auch als Leitung, Direktor*in oder Rektorat bezeichnet.
Oberstes Entscheidungsgremium	Das oberste Entscheidungsgremium ist in verbandlichen Strukturen in der Regel die Mitgliederversammlung beziehungsweise Vollversammlung.
Oberstes Aufsichts- beziehungsweise Kontrollgremium	Aufsichtsrat, Beirat, Kuratorium oder Präsidium.
MAV	Mitarbeitendenvertretungen sind betriebliche Interessenvertretungen nach kirchlichem Arbeitsrecht. Sie sind den Betriebsräten ähnlich.
Zweite Leitungsebene	Die zweite Leitungsebene ist die Ebene direkt unter der obersten Leitungsebene. Die Bezeichnung dieser Ebene ist sehr heterogen (Abteilungsleitung, (Fach-)Bereichsleitung, Referatsleitung, Ressortleitung, Einrichtungsleitung, Geschäfts-, Gesamt-, Team- oder Projektleitung, Fachdienstleitung, Krankenhaus-Betriebsleitung etc.)

ZUSAMMENFASSUNG

Studienbericht von House of Research¹

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland, der Zunahme der Anzahl pflegebedürftiger Personen und des Fachkräftemangels in vielen Tätigkeitsfeldern der Diakonie werden die Themen Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt immer relevanter. Die vorliegende Studie liefert für die Diakonie Deutschland eine Bestandsaufnahme dazu. Durchgeführt vom Berliner Forschungsinstitut House of Research im Jahr 2018, handelt es sich dabei um eine repräsentative Erhebung unter den Einrichtungen und Angeboten der Diakonie sowie um eine Befragung ihrer gliedkirchlichen Diakonischen Werke und Fachverbände.

Einer der Schwerpunkte der Studie liegt auf Fragen rund um die Leitung in den diakonischen Organisationsformen. Die Ergebnisse zeigen die Repräsentanz von Frauen als Mitglieder und Vorsitzende der wichtigsten Gremien sowie in den obersten zwei Leitungsebenen auf. Die Zahlen variieren zwischen Null Prozent Frauen unter den Vorsitzenden des obersten Entscheidungsgremiums der teilnehmenden gliedkirchlichen Diakonischen Werke und 60 Prozent Frauen unter den Mitgliedern ihrer Mitarbeitendenvertretungen. Unter den teilnehmenden Fachverbänden und in der repräsentativen Stichprobe der diakonischen Angebote bundesweit sind Frauen als Mitglieder und Vorsitzende in den meisten Gremien und Leitungsebenen unterrepräsentiert – auch wenn sie 77 Prozent der Belegschaft der Diakonie darstellen und nach wie vor den Großteil der praktischen Arbeit verrichten. Die vorliegende Erhebung zeigt auf, dass institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen zur Verankerung strukturierter familienorientierter Personalpolitik Eingang in die Tätigkeit der diakonischen Organisationen gefunden haben. Dort sind dennoch auch Verbesserungspotenziale zu erkennen.

Der zweite Schwerpunkt der Studie liegt auf den Mitarbeitenden der diakonischen Angebote. Auf der Grundlage von Mitarbeitendendaten werden eine Reihe von Variablen nach Geschlecht ausgewertet: unter anderem Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungsumfang, Vertragsform, Arbeitsentgelt, Staatsangehörigkeit und Vorhandensein einer Schwerbehinderung. Die Ergebnisse zeigen, dass der unbereinigte Gender Pay Gap² bei der Diakonie derzeit 7,4 Prozent beträgt, also dass männliche Mitarbeiter ein um 7,4 Prozent höheres Arbeitsentgelt erhalten. Dieser Wert liegt unter dem bundesdeutschen Durchschnitt, was zum Teil mit der

¹ Seite 11 bis Seite 75 verfasst vom Forschungsinstitut House of Research.

² Beim unbereinigten Gender Pay Gap handelt es sich um einen gängigen Indikator für die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Errechnet wird er als die Differenz zwischen dem Bruttostundenverdienst der Männer und der Frauen als Anteil des Bruttostundenverdienstes der Männer (s. dazu Kapitel 4.4.6.).

Tarifgebundenheit zusammenhängt, und variiert unter verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden der Diakonie erheblich (u. a. nach Bundesland, Hilfeart, beruflichem Ausbildungsabschluss, Anforderungsniveau der Tätigkeit). Die Auswertung der Altersangaben über die Mitarbeitenden macht deutlich: Mehr als ein Viertel der Belegschaft der Diakonie wird in den nächsten zehn Jahren aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden. Die Diakonie wird in ihren Tätigkeitsbereichen also weiterhin und zunehmend vom Fachkräftemangel betroffen sein. Vor diesem Hintergrund steigt die Bedeutung ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin für alle Menschen, gleich welchen Geschlechts, für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, mit einem nichtchristlichen oder ohne religiösen Glauben, mit oder ohne Schwerbehinderung und viele mehr.

1 EINLEITUNG

Seit dem Beschluss der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) in Bad Krozingen 1989, eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in kirchlichen Gremien und Ausschüssen anzustreben (Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland 1990), engagiert sich die EKD, diese Vision in ihren Strukturen, Einrichtungen und kirchenleitenden Organen zu realisieren. Um eine Bilanz der Bestrebungen zur Geschlechtergerechtigkeit aufzustellen, wurde 2015 erstmalig ein Gleichstellungsatlas der EKD veröffentlicht.

Die vorliegende Studie knüpft an diese Veröffentlichung an und leistet einen Beitrag zum Thema mit einem Fokus auf Einrichtungen und Angebote der Diakonie sowie auf die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und Fachverbände. Mit mehr als 30.000 Angeboten und über 500.000 Mitarbeitenden pflegt, betreut und begleitet die Diakonie circa zehn Millionen Menschen, die ihre sozialen Dienste in Anspruch nehmen, und zählt zu den größten Arbeitgeberinnen in Deutschland. Als solche ist sie sich über die herausragende Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Organisationsstrukturen und ihrer Belegschaft bewusst und unternimmt gezielt verschiedene Maßnahmen und Aktivitäten zu ihrer Erreichung. Einige dieser Maßnahmen sind im Anhang als Beispiele aus der Praxis geschildert. Auch die vorliegende Studie versteht sich als Bestandteil dieser Bemühungen, da sie eine wissenschaftliche Betrachtung des Status Quo zum Thema gewährleistet, um eine solide Basis für zukunftsweisende strategische Entscheidungen zu liefern.

Die Erhebung knüpft an vorangehende Befragungen seitens der Diakonie an und hat mit Blick auf künftige Forschungsarbeiten zu diesem Thema das Ziel, Aufschluss- und Anschlusspunkte zu bieten. So lieferten die Ergebnisse der aktuellen Einrichtungsstatistik der Diakonie die Grundlage für die Ziehung der Stichprobe (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2017). Für eine gute Vergleichbarkeit mit bereits vorliegenden Ergebnissen waren die Forschungsinstrumente stark an die Fragebogen angelehnt, die bei der Mitarbeiterstatistik der Diakonie (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2011) angewendet wurden.

2 FORSCHUNGSSTAND

Den Hintergrund für die Interpretation der Daten der vorliegenden Erhebung lieferten eine Reihe von Veröffentlichungen zum Thema Gleichstellung. Eine zentrale Quelle war dabei der Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland (2015). Die darin enthaltenen Daten zur Diakonie stammen aus der Mitarbeitendenstatistik der Diakonie (2011), auf die im Folgenden immer wieder Bezug genommen wird. Für den Vergleich mit Organisationen mit ähnlichen Tätigkeitsschwerpunkten wurde der Erste Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt herangezogen (2018). Zur Einordnung der Ergebnisse der Studie in einen größeren Rahmen dienten der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) und der Dritte Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). Zusätzliche Angaben zur Geschlechterverteilung auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt lieferten die aktuellen Daten vom Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (2018).

3 ZUR METHODIK DER UNTERSUCHUNG

3.1 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der vorliegenden Erhebung setzt sich aus den diakonischen Angeboten innerhalb der Bundesrepublik Deutschland sowie aus ihren gliedkirchlichen Diakonischen Werken und Fachverbänden zusammen.

Im Falle der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und der Fachverbände der Diakonie war die Studie als Vollerhebung angelegt, die sich an alle 17 gliedkirchlichen Diakonischen Werke und 67 Fachverbände richtete. Aus den Angeboten und Einrichtungen der Diakonie hingegen wurde eine repräsentative Stichprobe gezogen und für eine Teilnahme an der Befragung kontaktiert.

Zentral für die Erfassung der relevanten Daten zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in allen Tätigkeitsbereichen der Diakonie war die Differenzierung zwischen Angeboten und Einrichtungen in der Organisationsstruktur. Als diakonisches Angebot wird eine Dienststelle definiert, die eine vordefinierte Leistungsart erbringt, als organisationale Einheit strukturiert ist und organisationaler Bestandteil einer diakonischen Einrichtung ist.³

Die Einrichtung ist in der Organisationsstruktur auf einer höheren Ebene als das Angebot angesiedelt und umfasst die Leitungsebenen, Unterstützungsfunktionen und gegebenenfalls eine Mitarbeitendenvertretung. Die Einrichtung ist in den meisten Fällen ein Träger, der für mehrere Angebote zuständig ist.

Um die Vergleichbarkeit mit den Daten der Mitarbeitendenstatistik der Diakonie (2011) zu gewährleisten, wurde die Grundgesamtheit auf der Basis der diakonischen Angebote definiert. Die Grundgesamtheit der Erhebung setzte sich aus 17.686 potenziell inhaltlich relevanten⁴ Angeboten mit 418.777 Voll- und Teilzeitbeschäftigten zusammen, die auf Grundlage der Daten aus der Einrichtungsstatistik der Diakonie identifiziert wurden. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine proportional geschichtete Stichprobe von $n = 2.737$ Angeboten mit 66.896 Mitarbeitenden gezogen, die sich hinsichtlich des Bundeslandes und der Hilfearten, definiert über die 240 Systematiknummern, proportional zur Grundgesamtheit verteilten.⁵

3 Die Leistungsarten der diakonischen Angebote sind durch insgesamt 240 Systematiknummern der Diakonie erfasst. Diese Systematik orientiert sich an der Struktur der Sozialgesetzbücher und enthält eine Einteilung in verschiedene stationäre, teilstationäre und ambulante Dienste innerhalb der folgenden sieben Hilfearten: (1) Krankenhilfe, (2) Jugendhilfe, (3) Familienhilfe, (4) Altenhilfe, (5) Behindertenhilfe, (6) Hilfen für Personen in besonderen sozialen Situationen, (7) Sonstige Hilfen.

4 Als inhaltlich relevant wurden Angebote mit mindestens einer* einem hauptamtlich tätigen Mitarbeitenden eingestuft. Durch diese Eingrenzung wurden ca. 6.000 Angebote aus der Grundgesamtheit ausgeschlossen, die ausschließlich mit Ehrenamtlichen besetzt sind.

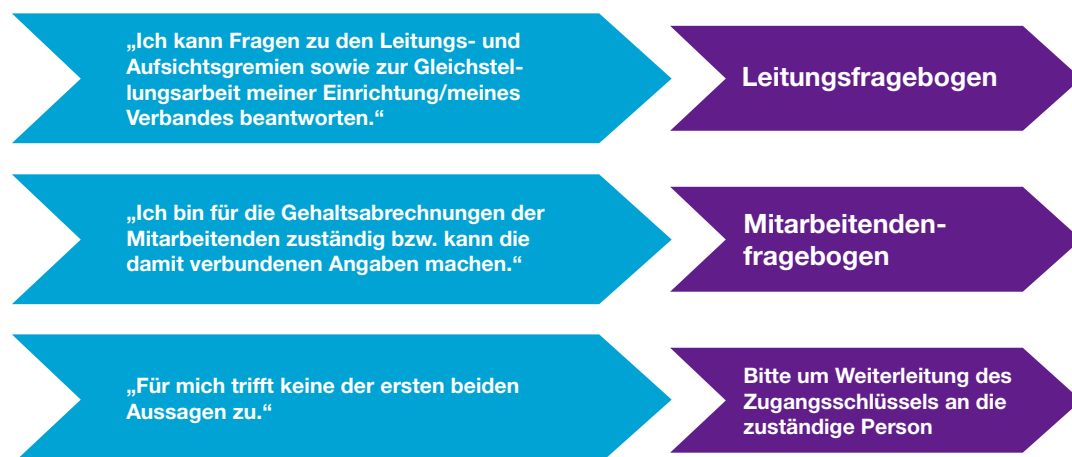
5 Einrichtungen aus Württemberg nahmen aufgrund einer zeitgleich stattfindenden und ähnlich gelagerten Erhebung des Diakonischen Werkes Württemberg unter seinen Mitgliedsorganisationen nicht teil. Weitere Informationen zu dieser Studie und ihren Ergebnissen sind im Anhang zu finden.

3.2 Erhebungsinstrumente

Die auf die Geschlechterverteilung bezogenen Fragestellungen der vorliegenden Studie konzentrierten sich auf zwei inhaltliche Schwerpunkte: zum einen auf die zentralen Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen der diakonischen Einrichtungen und zum zweiten auf deren Mitarbeitende. Für diese zwei Schwerpunkte wurden von der Diakonie Deutschland in Anlehnung an die Erhebung zur Mitarbeitendenstatistik (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2011) zwei Forschungsinstrumente vorgeschlagen, die für die vorliegende Erhebung in Absprache mit der Auftraggeberin nur leicht angepasst wurden: ein Leitungsfragebogen und ein Mitarbeitendenfragebogen.

Als Erhebungsmodus für die vorliegende Untersuchung wurde ein Online-Fragebogen gewählt. Die einzelnen Angebote (und im späteren Verlauf der Studie auch die Einrichtungen) erhielten einen personalisierten Zugangsschlüssel, mit dem sie sich zur Teilnahme an der Erhebung unter einer URL einloggen konnten. Die eingereichten Daten wurden verschlüsselt an das durchführende Forschungsinstitut übermittelt. Gleich nach dem Login wurde eine Filterfrage mit den folgenden drei Antwortoptionen gestellt, die der Auswahl entsprechend zum richtigen Teil des Fragebogens führte beziehungsweise zur Möglichkeit, eine für den jeweiligen Themenbereich auskunftsfähige Person zu benennen:

Abbildung 1: Filterführung am Anfang des Online-Fragebogens zur Klärung der Frage, zu welchen Themen die erreichte Person verlässliche Auskunft geben kann⁶



6 Die ersten zwei Antwortoptionen, die zum Leitungs- bzw. zum Mitarbeitendenfragebogen führten, konnten auch gleichzeitig ausgewählt werden.

3.2.1 Leitungsfragebogen

Den ersten Teil des Erhebungsinstrumentes stellte der Leitungsfragebogen dar, durch den die Zusammensetzung der Entscheidungs- und Aufsichtsgremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, Fachverbände und Einrichtungen differenziert nach Geschlecht erfasst wurden.

Die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die Fachverbände, die unmittelbare Mitglieder der Diakonie Deutschland beziehungsweise des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung sind, erhielten nur den Leitungsfragebogen, und die diakonischen Angebote und Einrichtungen erhielten zusätzlich den Mitarbeitendenfragebogen (s. Kapitel 3.2.2).

Der Leitungsfragebogen enthielt die folgenden thematischen Schwerpunkte:

- Anzahl von Frauen und Männern im obersten Entscheidungsgremium (Mitgliederversammlung, Vollversammlung) der Einrichtung (inkl. Vorsitz);
- Anzahl von Frauen und Männern im obersten Aufsichts- beziehungsweise Kontrollgremium der Einrichtung (Aufsichtsrat, Beirat, Kuratorium, Präsidium, inklusive Vorsitz);
- Anzahl von Frauen und Männern in der obersten Leitungsebene inklusive einer Differenzierung nach Vollzeit-, Teilzeit- und ehrenamtlich Tätigen sowie Vorsitz und die genaue Bezeichnung dieser Leitungsebene (als Antwortoptionen wurden Geschäftsführung, Vorstand, Leitung, Direktor*in oder Sonstiges mit einem Feld zur Angabe vorgegeben);
- Anzahl von Frauen und Männern in der zweiten Leitungsebene (inkl. einer Differenzierung nach Voll- und Teilzeittätigen) und die Bezeichnung dieser Leitungsebene (mit den Antwortoptionen Abteilungsleitung, Bereichsleitung, Referatsleitung und Sonstiges mit einem Feld zur Angabe);
- Anzahl von Frauen und Männern in der Mitarbeitendenvertretung (inkl. Vorsitz);
- Vorhandensein von geteilten Führungspositionen in der Einrichtung und deren Geschlechteranteile.

Darüber hinaus wurde im Leitungsfragebogen erfasst, ob es in der Einrichtung eine Position gibt, der das Thema Gleichstellung zugeordnet ist, wie diese bezeichnet wird (Gleichstellungsbeauftragte*r, Frauenbeauftragte*r, Diversity Beauftragte*r oder sonstige Bezeichnung) und in welchem Umfang sie ausgeführt wird. Zusätzlich wurden die jeweiligen Regelungen zur Gleichstellung sowie Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik erhoben.

3.2.2 Mitarbeitendenfragebogen

Der zweite Teil der Erhebung hatte einen Fokus auf die Mitarbeitenden der diakonischen Angebote und richtete sich primär an die Personal- beziehungsweise die Gehaltsabrechnungsstellen der diakonischen Einrichtungen. Mittels Eingabemasken in unterschiedlichen Formaten konnten sie über den Online-Fragebogen verschlüsselt und anonymisiert Personaldaten übermitteln. Zu den Nachteilen dieser Vorgehensweise zählte, dass weiterführende inhaltlich relevante Kategorien wie zum Beispiel eine genaue Angabe zur Religionszugehörigkeit (abgesehen von den steuerlich relevanten Angaben zum Kirchensteuerbeitrag) oder zum Migrationshintergrund (abgesehen von einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit) nicht erfasst werden konnten. Verlässliche Daten zum Vorhandensein oder zur Anzahl der Kinder lagen ebenfalls nicht zur Auswertung vor. Durch die bislang nur binäre Erfassung von geschlechtlicher Zugehörigkeit konnte außerdem der Vielfalt von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten nicht Rechnung getragen werden. Ein entscheidender Vorteil war dennoch, dass auf diesem Weg verlässliche und relevante Daten zu einer erheblichen Anzahl von Mitarbeitenden gesammelt werden konnten.

Die erfassten Variablen im Mitarbeitendenfragebogen waren:

- Geschlecht
- Familienstand
- Religionszugehörigkeit⁷
- Staatsangehörigkeit
- Vorhandensein einer Schwerbehinderung
- Eintrittsjahr
- Beurlaubung (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Sonderurlaub)
- Tarifliche Eingruppierung (Tarifwerk, Entgeltgruppe)
- Sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt
- Beschäftigungsumfang (Voll- oder Teilzeit)
- Teilzeitfaktor in Prozent
- Tätigkeitsschlüssel⁸

Alle diese Angaben liegen in der Regel der Gehaltsabrechnungsstelle vor und konnten zu allen Mitarbeitenden des jeweiligen Angebotes beziehungsweise der jeweiligen Einrichtung gebündelt erfasst werden.

7 Die Angaben zur Religionszugehörigkeit beschränken sich auf die steuerlich relevante Zugehörigkeit zur evangelischen oder katholischen Kirche. Als »Sonstige« mussten die Mitarbeitenden zusammengefasst werden, die eine andere oder keine Religionszugehörigkeit aufweisen oder auch zu anderen christlichen Konfessionen gehören.

8 Beim Tätigkeitsschlüssel handelt es sich um eine neunstellige Zahl, die der Bundesagentur für Arbeit als Grundlage für statistische Angaben über die Beschäftigten in Deutschland dient (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018). Die ersten fünf Stellen enthalten Angaben zur ausgeübten Tätigkeit, die sechste bzw. siebte Stelle Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss bzw. beruflichen Ausbildungsabschluss, die achte Stelle zur Arbeitnehmendenüberlassung und die neunte zur Vertragsform.

3.3 Feldphase

3.3.1 Gliedkirchliche Diakonische Werke und Fachverbände

Für die vorliegende Erhebung wurden zuerst alle 17 gliedkirchlichen Diakonischen Werke und 67 Fachverbände der Diakonie für eine Teilnahme kontaktiert. Die Feldphase startete am 3. April 2018 mit der Aussendung des postalischen Anschreibens. Im weiteren Verlauf der Studie wurden Nachfassaktionen per E-Mail für diejenigen Diakonischen Werke und Fachverbände getätigt, die noch nicht an der Studie teilgenommen hatten.

3.3.2 Diakonische Angebote

Um die Verständlichkeit und gute Bedienbarkeit der digitalen Erhebungsinstrumente zu überprüfen, wurden von der selektierten Stichprobe zuerst 100 möglichst heterogene Angebote der Diakonie für eine Teilnahme am Pretest ausgewählt. Das postalische Anschreiben im Rahmen des Pretests, das alle für die Erhebung notwendigen Unterlagen und Zugangsdaten enthielt, wurde am 9. April 2018 ausgesendet. Nach einer Auswertung der Rückläufe vom Pretest für die Angebote startete die Feldphase für diese Teilerhebung am 22. Mai 2018 mit dem Aussenden 2.637 postalischer Anschreiben.

3.3.3 Rücklaufquote und Stichprobengewichtung

Von den 17 kontaktierten gliedkirchlichen Diakonischen Werken haben 14 an der vorliegenden Erhebung teilgenommen (Ausschöpfungsquote von 82 %). Die Ausschöpfungsquote bei den Fachverbänden lag mit 55 Prozent (37 von 67 Verbänden) erheblich niedriger. Einen Erklärungsansatz für diese Diskrepanz liefert die Tatsache, dass die Fachverbände eine deutlich heterogenere Struktur und verschiedene Zuständigkeiten je nach inhaltlichen Schwerpunkten aufweisen. Je nach Hilfeart variierte die Rücklaufquote zwischen 20 und 100 Prozent, sodass alle Hilfearten in der erreichten Stichprobe ausreichend vertreten waren.

Erwartungsgemäß wurden für die zwei Teile der Erhebung, die sich an die diakonischen Angebote richteten (Leistungs- und Mitarbeitendenfragebogen), unterschiedliche Rücklaufquoten erzielt. Durch den Leistungsfragebogen konnten die Daten über insgesamt 1.868 Angebote erfasst werden. Die Ausschöpfungsquote betrug somit 68 Prozent. Zum Mitarbeitendenfragebogen wurden Angaben zu insgesamt 24.524 Mitarbeitenden eingereicht, was einer Ausschöpfungsquote von 37 Prozent entspricht. Diese etwas niedrigere Ausschöpfungsquote für diesen Teil der Erhebung hängt vermutlich mit dem höheren Teilnahmeaufwand zusammen.

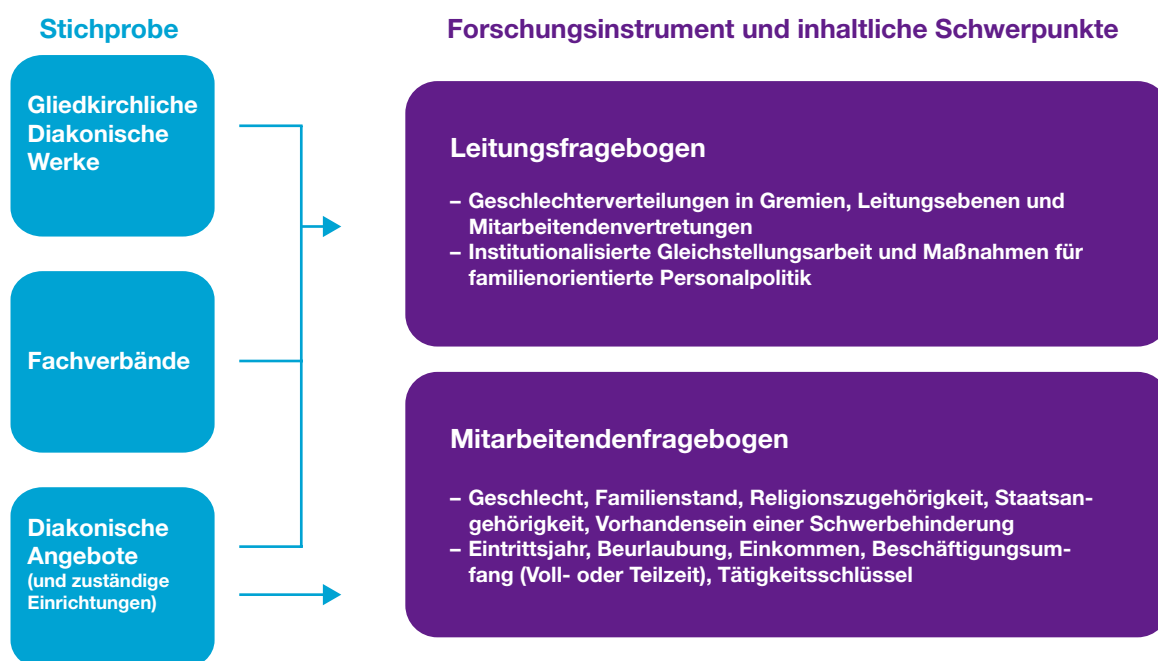
Aufgrund der inhaltlichen Schwerpunkte der jeweiligen Erhebung wurden die Daten nach Anzahl der Angebote (Leistungsfragebogen) beziehungsweise der Mitarbeitenden (Mitarbeitendenfragebogen) in den einzelnen Bundesländern unterteilt nach Hilfearten iterativ gewichtet⁹, sodass die Verteilung der Grundgesamtheit derjenigen der gewichteten Stichprobe entsprach. So wurden die Repräsentativität und die Aussagekraft der Ergebnisse sichergestellt.

⁹ Bei der Gewichtung nach den Randsummen mehrerer Merkmale lässt sich die Idealverteilung nicht durch einfache Multiplikation erreichen, da sich die Gewichtung nach einem Merkmal auf die Verteilungen der anderen Merkmale meist verzerrend auswirkt. Durch die Strategie der iterativen Annäherung (Iterative Proportional Fitting) werden so viele konsekutive Gewichtungsdurchgänge (Iterationen) durchgeführt, bis die Soll-Ist-Wert-Abweichungen einen gesetzten Grenzwert nahe Null unterschreiten.

4 ERGEBNISSE

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse der Erhebung gliedern sich je nach inhaltlichem Schwerpunkt und Stichprobe wie folgt:

Abbildung 2: Stichproben und inhaltliche Schwerpunkte der Erhebung zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit



4.1 Gliedkirchliche Diakonische Werke

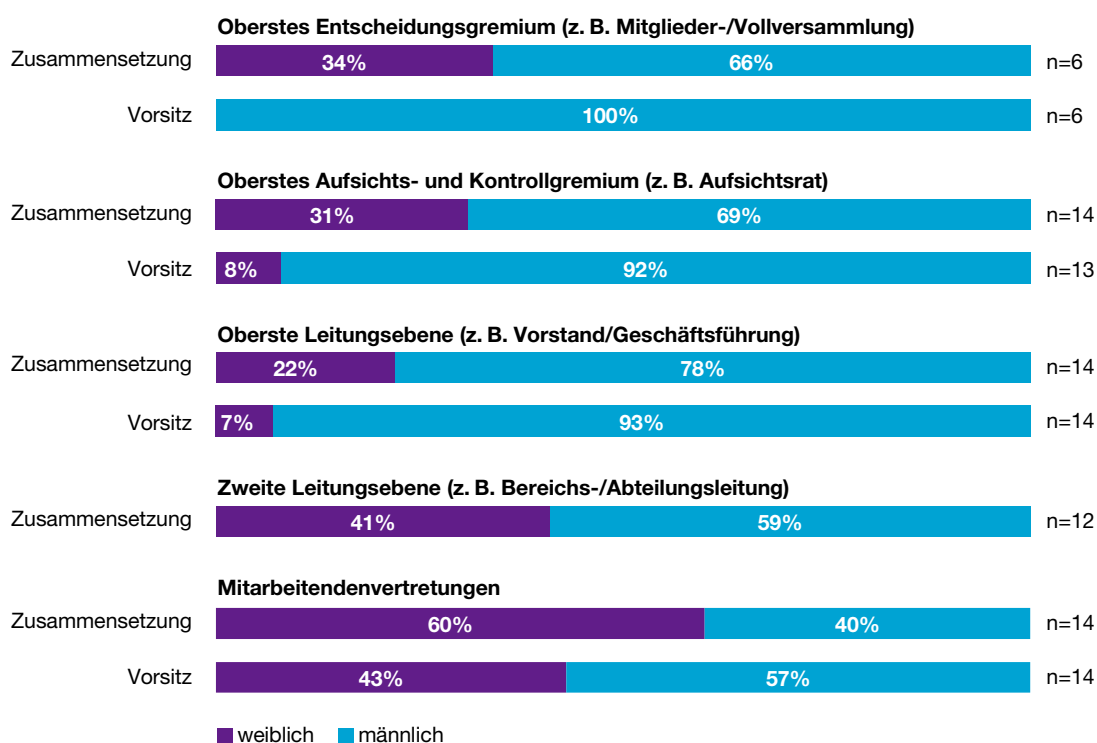
4.1.1 Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen

Die Auswertung des Leitungsfragebogens für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke zeigt eine zum Teil starke Unterrepräsentanz von Frauen unter den Mitgliedern beziehungsweise Führungskräften in nahezu allen erhobenen Strukturen. Dazu zählen das oberste Entscheidungsgremium (z. B. Mitglieder-/Vollversammlung), das oberste Aufsichts- oder Kontrollgremium (z. B. Aufsichtsrat), die oberste Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung) sowie die zweite Leitungsebene (s. Abbildung 3). Die einzige Ausnahme bildet die Zusammensetzung der Mitarbeitendenvertretungen, in denen der Frauenanteil 60 Prozent beträgt. Am schwächsten sind weibliche Führungskräfte in der obersten Leitungsebene repräsentiert (22 %).

Neben den Angaben zur Geschlechterzusammensetzung unter den Mitgliedern beziehungsweise Führungskräften wurden zum obersten Entscheidungsgremium, zum obersten Aufsichts- oder Kontrollgremium, zur obersten Leitungsebene und zu den Mitarbeitendenvertretungen Angaben zum Geschlecht des Vorsitzes erhoben. Dieser Position kommt in allen Organen eine besondere Funktion zu. So gehört es zum Beispiel zu den Aufgaben der Vorstandsvorsitzenden der gliedkirchlichen Diakonischen Werke (angesiedelt auf der obersten Leitungsebene), das Diakonische Werk in der Öffentlichkeit zu repräsentieren und es nach außen zu vertreten. Je nach Zuständigkeitsbereich des Organs koordinieren sie die Tätigkeit des Vorstandes und haben somit eine richtungsweisende Funktion.

Der Vorsitz im obersten Entscheidungsgremium ist in allen befragten gliedkirchlichen Diakonischen Werken männlich besetzt. Im obersten Aufsichts- oder Kontrollgremium wird der Vorsitz in 92 Prozent der Fälle von einem Mann ausgeführt und in der obersten Leitungsebene in 93 Prozent der Fälle. In den Mitarbeitendenvertretungen, die mehrheitlich aus Frauen bestehen, wird der Vorsitz meistens (57 %) von einem Mann geführt.

Abbildung 3: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Überblick über die Zusammensetzung von Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen¹⁰ sowie deren Vorsitz differenziert nach Geschlecht¹¹

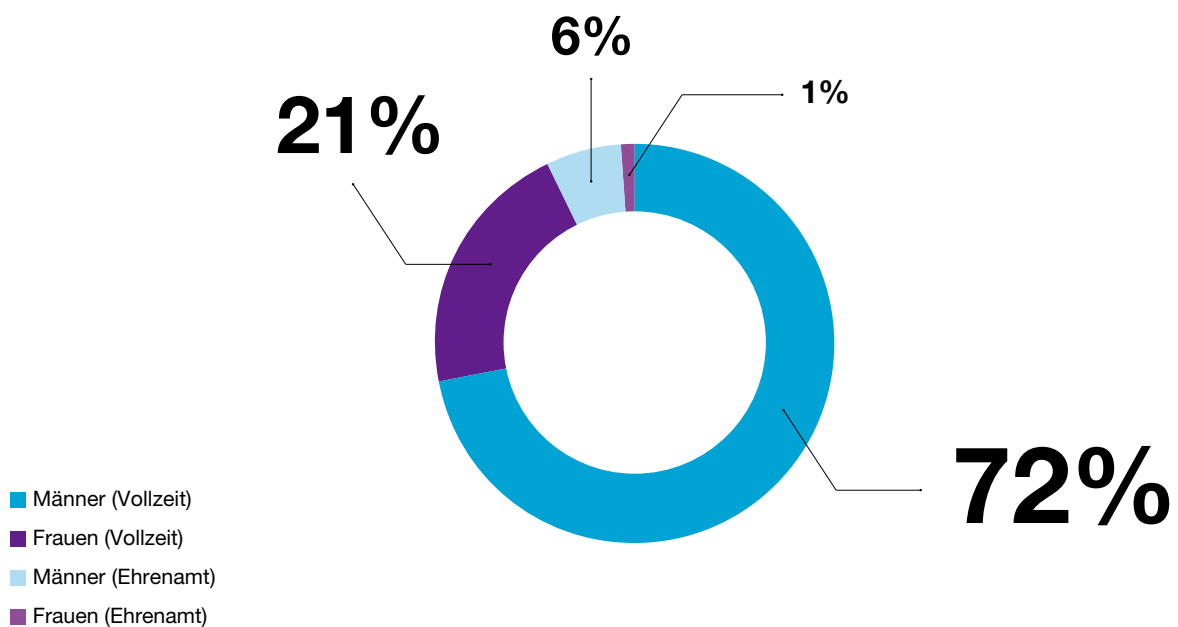


¹⁰ Die Angaben zur prozentualen Zusammensetzung differenziert nach Geschlecht wurden hier und im Folgenden zuerst auf der Ebene der einzelnen Werke bzw. Einrichtungen berechnet. Bei den dargestellten Prozentzahlen handelt es sich um den Durchschnitt aller teilnehmenden gliedkirchlichen Diakonischen Werke. Diese Art der Auswertung wird auch nachfolgend für die Fachverbände und die diakonischen Angebote eingesetzt. Die Größe der Basis variiert, weil manche teilnehmende gliedkirchliche Diakonische Werke keine Angaben zur Zusammensetzung einzelner Strukturen gemacht haben oder angegeben haben, dass die jeweilige Struktur in ihrem Werk nicht vorhanden ist.

¹¹ n ist hier die Anzahl der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die Angaben zu den jeweiligen Gremien / Ebenen gemacht haben.

Zu den zwei erhobenen Leitungsebenen wurde zusätzlich der Beschäftigungsumfang der Führungskräfte erfragt (s. Abbildung 4). Die Auswertung für die oberste Leitungsebene macht deutlich, dass 93 Prozent dieser Führungskräfte in Vollzeit beschäftigt sind. Im Falle der ehrenamtlichen Vorstände beziehungsweise Geschäftsführungen ist der Anteil an Männern (6 %) erheblich höher als an Frauen (1 %) und spiegelt somit die Gesamtverteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Geschlecht wider. Führungskräfte in Teilzeit sind auf dieser Ebene nicht vertreten.

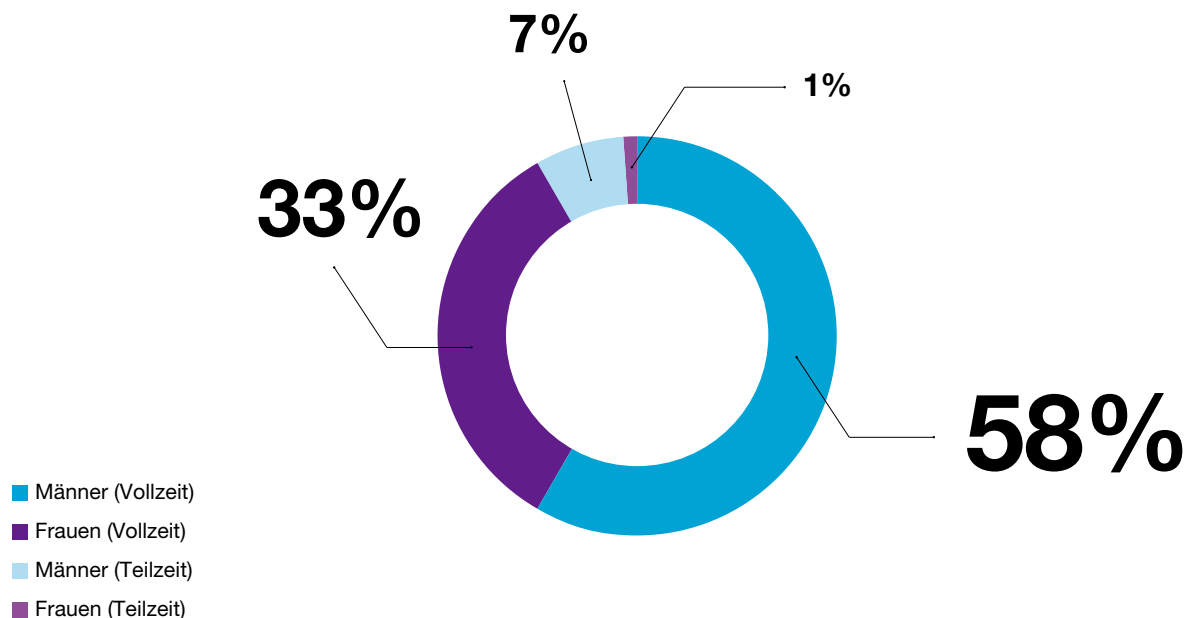
Abbildung 4: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Art und Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht



Basis: n = 14 gliedkirchliche Diakonische Werke. Die Anteile der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in Teilzeit wurden ebenfalls abgefragt und sind für beide Geschlechter 0 %.

Auch die zweite Leitungsebene der gliedkirchlichen Diakonischen Werke besteht zu über 90 Prozent aus Führungskräften in Vollzeit, wobei männliche Führungskräfte in Vollzeit mit 58 Prozent die größte Gruppe darstellen (s. Abbildung 5). Im Unterschied zur ersten Leitungsebene sind hier auch Führungskräfte in Teilzeit mit insgesamt acht Prozent vertreten.

Abbildung 5: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Verteilung der Führungskräfte der zweiten Leitungsebene nach Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht¹²



Basis: n = 12 Gliedkirchliche Diakonische Werke

4.1.2 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen für familienorientierte Personalpolitik

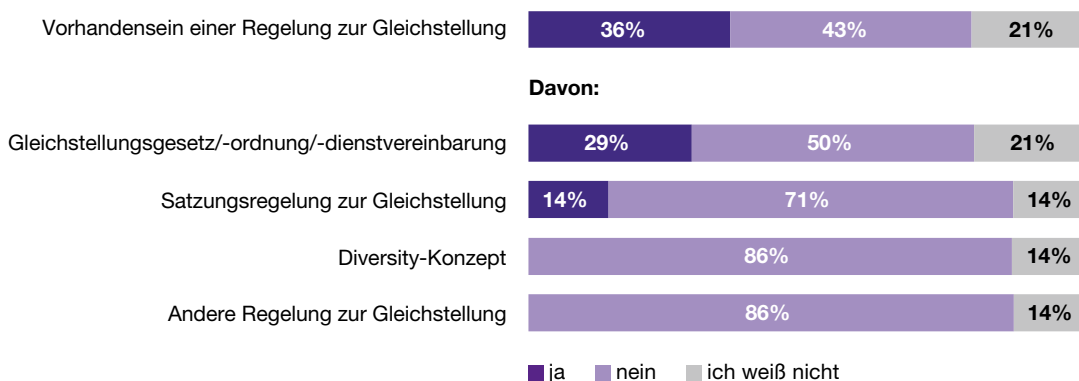
Nur vier der 14 befragten gliedkirchlichen Diakonischen Werke geben an, dass es bei ihnen eine Position gibt, der das Thema Gleichstellung zugeordnet ist. In allen Fällen wird diese Position nebenamtlich ausgeführt und meistens als »Gleichstellungsbeauftragte*r« bezeichnet.

Mehr als ein Drittel der gliedkirchlichen Diakonischen Werke gibt an, dass sie über eine Regelung zur Gleichstellung verfügen. Die am häufigsten angegebene Regelung zur Gleichstellung ist »Gleichstellungsgesetz / Gleichstellungsordnung / Gleichstellungsdienstvereinbarung« bei knapp einem Drittel der teilnehmenden Werke.

Es ist anzumerken, dass die Anzahl von »ich weiß nicht«-Angaben bei dieser Frage relativ hoch ist: Fünf der 14 befragten gliedkirchlichen Diakonischen Werke gaben an, dass sie bei manchen oder bei allen vorgegebenen Regelungen nicht sicher sind, ob sie in ihrem jeweiligen Diakonischen Werk vorhanden sind.

¹² Die Prozentzahlen in diesem und manchen der nachfolgenden Diagramme addieren sich aufgrund von Rundungsphänomenen nicht auf 100 Prozent.

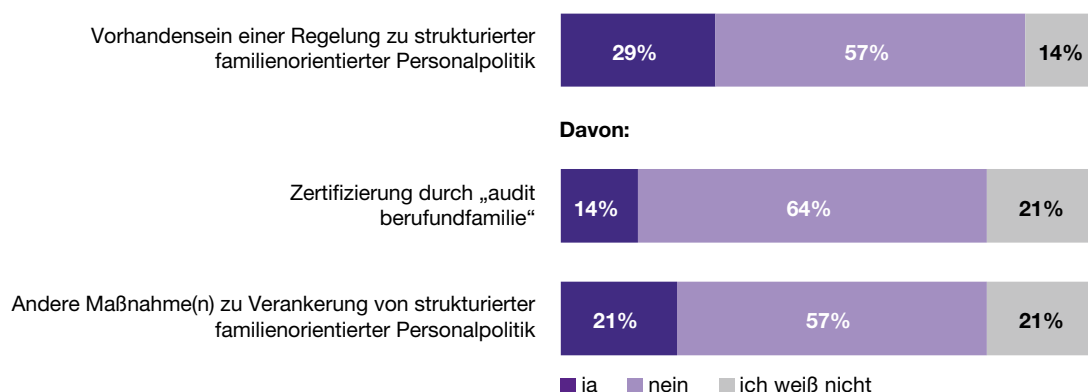
Abbildung 6: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung



Basis: n = 14 teilnehmende gliedkirchliche Diakonische Werke

Insgesamt vier der gliedkirchlichen Diakonischen Werke geben an, dass bei ihnen mindestens eine Maßnahme zur Verankerung strukturierter familienorientierter Personalpolitik vorhanden ist. Zwei der Werke wählen dabei die Zertifizierung durch »audit berufundfamilie«. Zusätzlich werden »lebensphasenbewusste Zeitgestaltung« und »Projektgruppe« als sonstige Regelungen zu strukturierter familienorientierter Personalpolitik genannt. Auch hier ist die Unsicherheit, ob die entsprechende Regelung überhaupt für das gliedkirchliche Diakonische Werk gilt, relativ groß. So weiß knapp ein Drittel der Teilnehmenden nicht, ob das entsprechende gliedkirchliche Diakonische Werk durch Total Equality zertifiziert ist.

Abbildung 7: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik



Basis: n = 14 teilnehmende gliedkirchliche Diakonische Werke

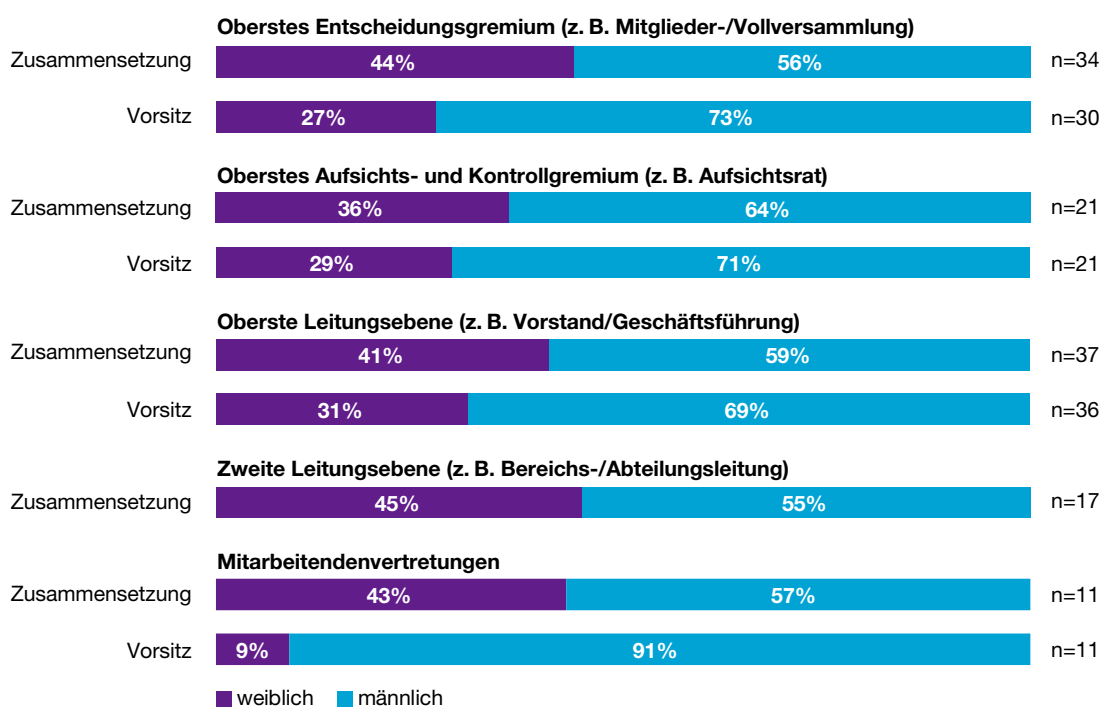
4.2 Fachverbände

4.2.1 Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitervertretungen

Die Frauenanteile unter den Mitgliedern beziehungsweise Führungskräften und den Vorsitzenden der Gremien und Leitungsebenen der Fachverbände sind im Vergleich zu den gliedkirchlichen Diakonischen Werken in fast allen Fällen höher (s. Abbildung 8). Eine Ausnahme stellen die Mitarbeitendenvertretungen dar, in denen die Frauenanteile sowohl unter den Mitgliedern als auch insbesondere unter den Vorsitzenden niedriger sind als bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken.

Der Frauenanteil unter den Führungskräften der zweiten Leitungsebene der Fachverbände ist im Vergleich zu den anderen Strukturen mit 45 Prozent am höchsten, gefolgt vom Frauenanteil im obersten Entscheidungsgremium (44 %) und in den Mitarbeitendenvertretungen (43 %). Wie bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken wird auch bei den Fachverbänden der Vorsitz der zwei erhobenen Gremienarten (Entscheidungs- und Aufsichtsgremium) sowie der obersten Leitungsebene mehrheitlich von Männern ausgeführt, wobei die Frauenanteile bei den Fachverbänden bedeutend höher bei jeweils knapp einem Drittel liegen:

Abbildung 8: Fachverbände der Diakonie: Überblick über die Zusammensetzung von Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen sowie deren Vorsitz, differenziert nach Geschlecht¹³

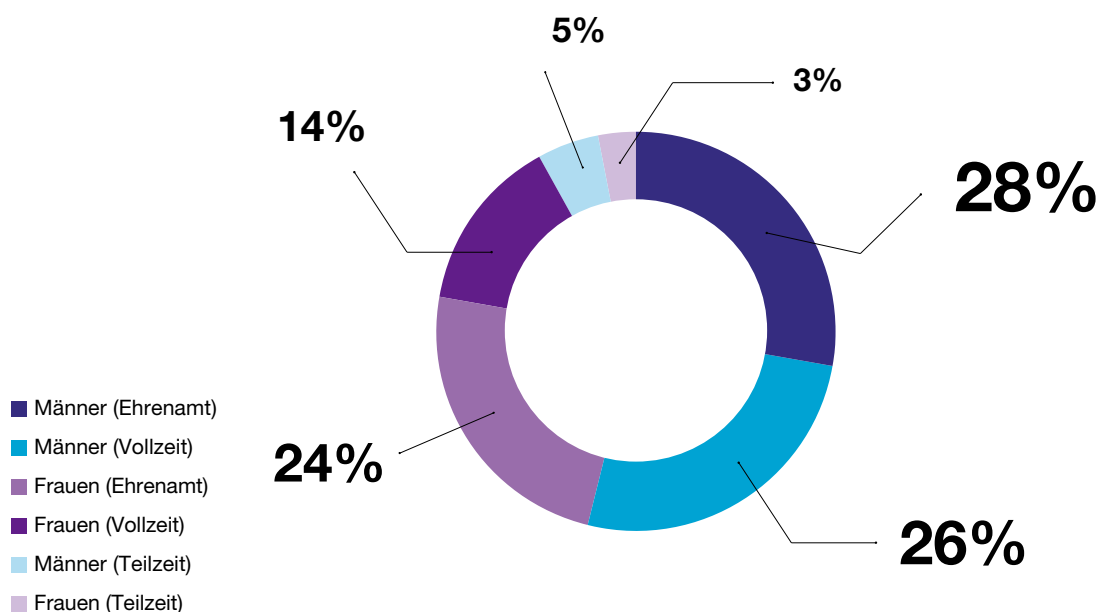


¹³ n ist hier die Anzahl der Fachverbände, die Angaben zu den jeweiligen Gremien / Ebenen gemacht haben.

Bei den Fachverbänden sind die Bezeichnungen der obersten und der zweiten Leitungsebenen heterogener als bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken. In den meisten Fällen wird die oberste Leitungsebene auch hier als »Vorstand« und »Geschäftsführung« bezeichnet und die zweite als »Bereichsleitung«, »Referatsleitung«, »Geschäftsführung« und »Abteilungsleitung«.

Die Auswertung nach Beschäftigungsumfang und -art der Führungskräfte der ersten Leitungsebene der Fachverbände (s. Abbildung 9) zeigt eine erheblich heterogenere Verteilung als bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken. Hier sind Führungskräfte in Teilzeit und im Ehrenamt zusammen mit insgesamt 60 Prozent vertreten und bilden somit gegenüber Führungskräften in Vollzeit die Mehrheit. Dabei überwiegen die Anteile ehrenamtlicher Führungskräfte bei beiden Geschlechtern, wobei männliche ehrenamtliche Führungskräfte mit 28 Prozent die größte der Gruppen in der obersten Leitungsebene darstellen:

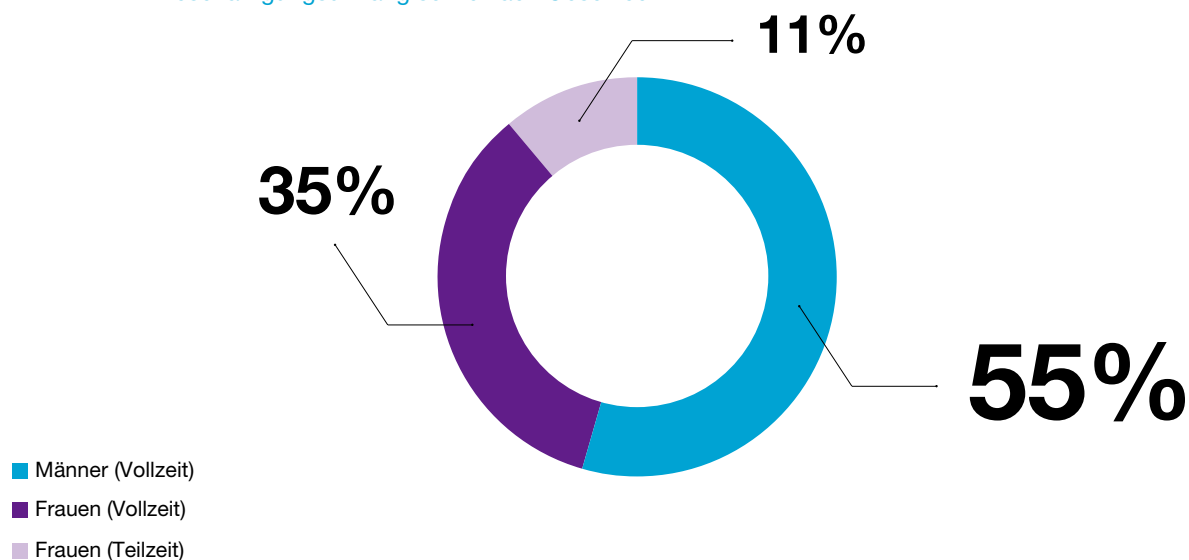
Abbildung 9: Fachverbände der Diakonie: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Art und Umfang und Art der Beschäftigung sowie nach Geschlecht



Basis: n = 37 Fachverbände der Diakonie

Die Verteilung der Führungskräfte der zweiten Leitungsebene nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang ist bei den Fachverbänden ähnlich wie bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken (s. Abbildung 10). Auch hier stellen männliche Führungskräfte in Vollzeit die größte Gruppe dar, gefolgt von Frauen in Vollzeit. Frauen in Teilzeit sind mit elf Prozent vertreten und Männer in Teilzeit kommen nicht vor.

Abbildung 10: Fachverbände der Diakonie: Verteilung der Führungskräfte der zweiten Leitungsebene nach Beschäftigungsumfang sowie nach Geschlecht



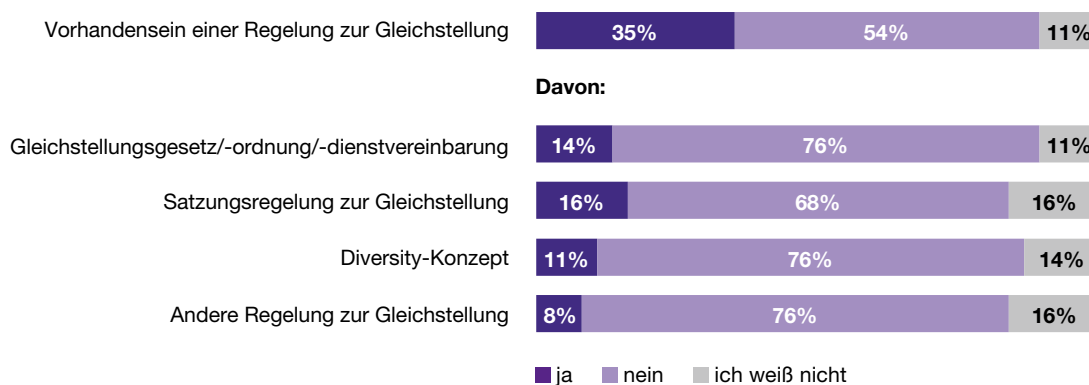
Basis: n = 17 Fachverbände der Diakonie. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten männlichen Führungskräfte der zweiten Leitungsebene ist 0 %.

4.2.2 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen für familienorientierte Personalpolitik

Fast 90 Prozent der befragten Fachverbände beantworten die Frage nach dem Vorhandensein einer Position zu institutionalisierter Gleichstellungsarbeit negativ. Nur vier der Fachverbände geben an, dass sie eine*n Gleichstellungs- beziehungsweise Genderbeauftragte*n haben. Bei drei dieser vier Fachverbände wird diese Position nebenamtlich ausgeführt.

Die meisten befragten Fachverbände haben keine verbandliche Regelung zur Gleichstellung. Sechs der teilnehmenden Fachverbände geben an, dass es in ihrem Verband eine Satzungsregelung zur Gleichstellung gilt. Somit ist diese Regelungsart die am häufigsten genannte Option.

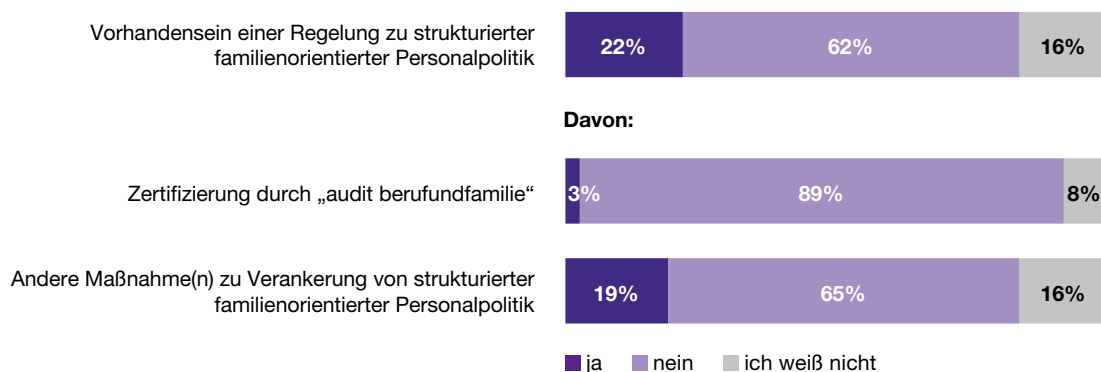
Abbildung 11: Fachverbände der Diakonie: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung



Basis: n = 37 Fachverbände

Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik werden bei den Fachverbänden in den meisten Fällen nicht ergriffen. Nur ein Fachverband gibt an, dass bei ihm eine Zertifizierung durch das »audit berufundfamilie« vorliegt. Sieben Fachverbände geben sonstige Maßnahmen an, zu denen Dienstvereinbarungen, Familienförderung, Flexibilisierung der Arbeitszeit und Home-Office sowie Fortbildungen zum Thema zählen.

Abbildung 12: Fachverbände der Diakonie: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik



Basis: n = 37 Fachverbände

4.3 Diakonische Angebote: Leitungsfragebogen

In der vorliegenden Studie setzte sich der größte Anteil der erhobenen Daten aus den Angaben der Angebote und Einrichtungen der Diakonie zu ihren Strukturen und Organen sowie zu ihren Mitarbeitenden zusammen. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus dem Leitungsfragebogen unterteilt nach den einzelnen Gremien, Leitungsebenen und den Mitarbeitendenvertretungen dargestellt und diskutiert. Die Einordnung der Angaben der diakonischen Angebote und Einrichtungen nach Bundesland wird durch die nachfolgende Darstellung der Frauenanteile in den jeweiligen Gremien und Leitungsebenen in Form von Deutschlandkarten ermöglicht.

4.3.1 Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen

Oberstes Entscheidungsgremium

Insgesamt 76 Prozent der befragten Angebote gaben an, dass in der für sie zuständigen Einrichtung ein oberstes Entscheidungsgremium (z. B. eine Mitgliederversammlung oder eine Vollversammlung) vorhanden ist. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt in diesem Gremium bei insgesamt 37 Prozent. Am geringsten ist der Frauenanteil mit nur zwei Prozent in Bremen. Der höchste Frauenanteil ist im Bundesland Schleswig-Holstein mit 71 Prozent zu verzeichnen.

Der Vorsitz der Mitglieder- oder Vollversammlung der Einrichtungen wird in insgesamt 21 Prozent der Fälle von einer Frau geführt. In Thüringen und in Bremen ist der Vorsitz dieses Gremiums in allen Einrichtungen, zu denen Angaben vorliegen, mit einem Mann besetzt. In Bayern wird dieses Amt in nur ein Prozent der Fälle von einer Frau ausgeführt. Die höchsten Anteile weiblicher Vorsitzender finden sich in den Bundesländern Sachsen-Anhalt (98 %) und Berlin (73 %).

Abbildung 13: Frauenanteil unter den Mitgliedern und Anteile weiblicher Vorsitzender im obersten Entscheidungsgremium (z. B. Mitglieder-/Vollversammlung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen*

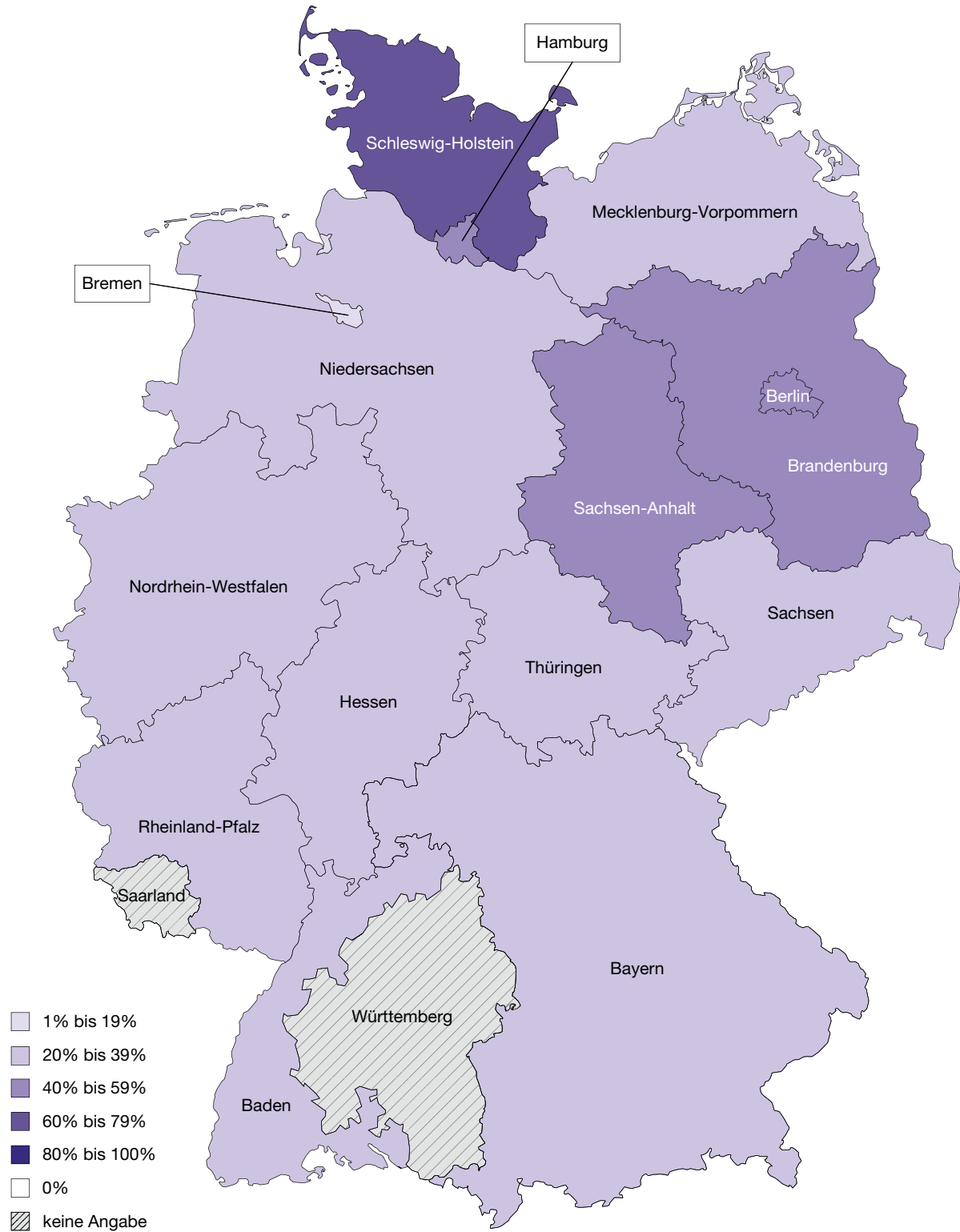
Bundesland**	Zusammensetzung		Vorsitz	
	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	27	71%	27	7%
Hamburg	61	45%	60	44%
Niedersachsen	214	35%	167	10%
Bremen	12	2%	12	0%
Nordrhein-Westfalen	186	35%	148	10%
Hessen	97	33%	95	17%
Rheinland-Pfalz	18	32%	18	17%
Baden	93	36%	93	14%
Württemberg	–	–	–	–
Bayern	112	37%	112	1%
Saarland	–	–	–	–
Berlin	49	54%	49	73%
Brandenburg	43	47%	43	11%
Mecklenburg-Vorpommern	50	35%	50	43%
Sachsen	129	28%	107	18%
Sachsen-Anhalt	59	44%	59	98%
Thüringen	63	36%	63	0%
Gesamt	1.215	37%	1.103	21%

*Für die Angebote und Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg sowie auf dem Gebiet des Bundeslandes Saarland liegen keine Angaben zum Frauenanteil in diesem Gremium vor.

** Die Reihenfolge der Bundesländer in allen tabellarischen Darstellungen richtet sich nach der Verschlüsselung der Länder der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des amtlichen Gemeindegchlüssels.

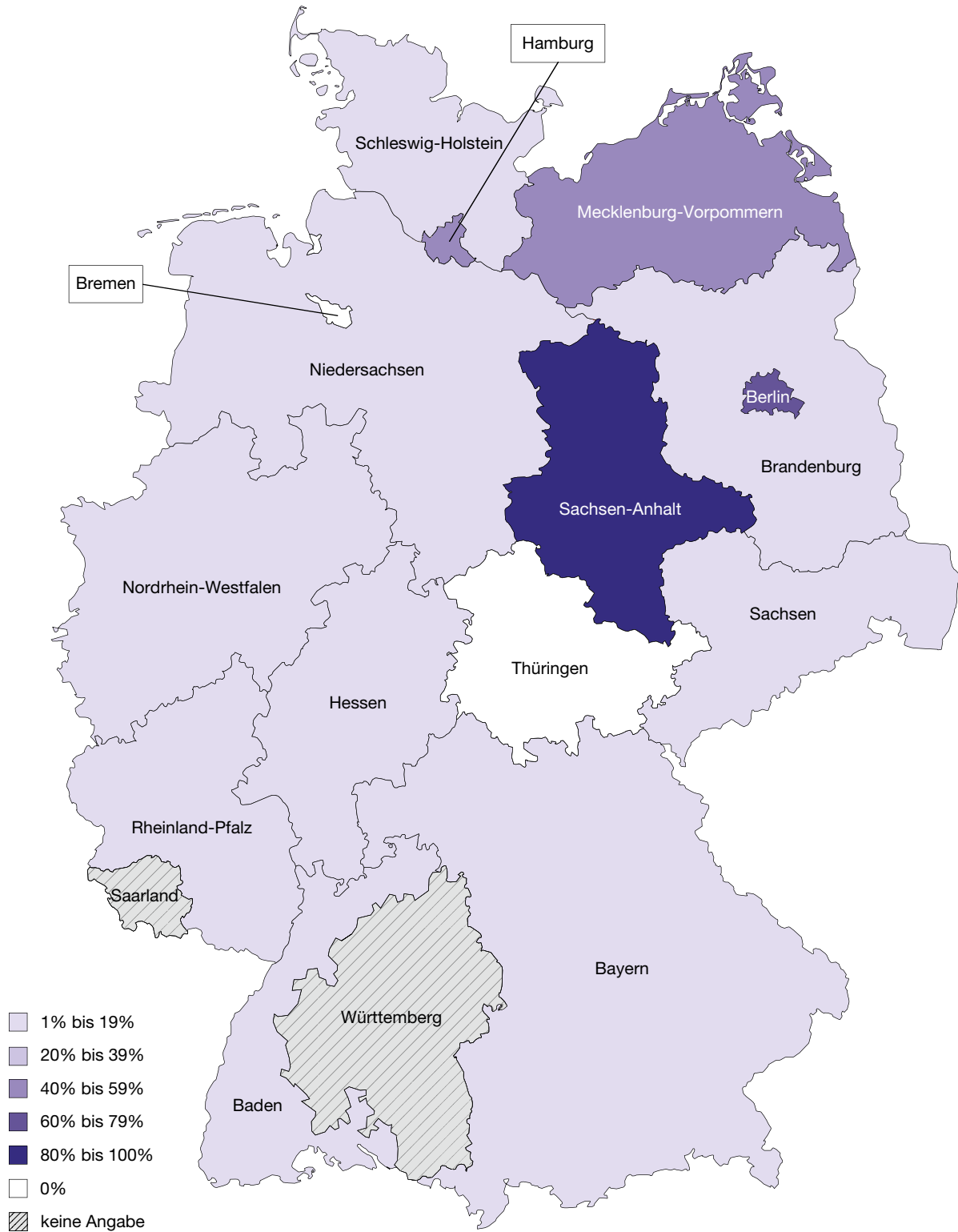
Karte 1 zu Abbildung 13:

Frauenanteil in obersten Entscheidungsgremien
(z. B. Mitglieder-/Vollversammlungen)



Karte 2 zu Abbildung 13:

Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Entscheidungsgremien
(z. B. Mitglieder-/Vollversammlungen)



Oberstes Aufsichts- und Kontrollgremium

Insgesamt 86 Prozent der Angebote der Diakonie haben angegeben, dass in der zuständigen Einrichtung ein oberstes Aufsichts- beziehungsweise Kontrollgremium (Aufsichtsrat, Beirat, Kuratorium oder Präsidium) vorhanden ist. Der Frauenanteil in diesem Gremium liegt bundesweit bei 29 Prozent und variiert nur relativ gering zwischen den Bundesländern. Der höchste Wert ist mit 40 Prozent der in den Bundesländern Berlin und Saarland, gefolgt vom Bundesland Thüringen mit 39 Prozent. Der niedrigste Wert ist mit 19 Prozent in Sachsen zu finden.

Der durchschnittliche Anteil von weiblichen Vorsitzenden dieses Gremiums fällt mit 27 Prozent ähnlich wie der durchschnittliche Frauenanteil unter den Mitgliedern des Gremiums aus. Allerdings sind die Schwankungen unter den Bundesländern hier größer: Mit 80 Prozent weist Sachsen-Anhalt mit Abstand den höchsten durchschnittlichen Frauenanteil unter den Vorsitzenden auf, an zweiter Stelle kommt Berlin mit 62 Prozent. In den an dieser Erhebung teilnehmenden Angeboten der Bundesländer Schleswig-Holstein, Bremen, Saarland und Brandenburg sind die Vorsitzenden dieses Gremiums ausschließlich männlich.

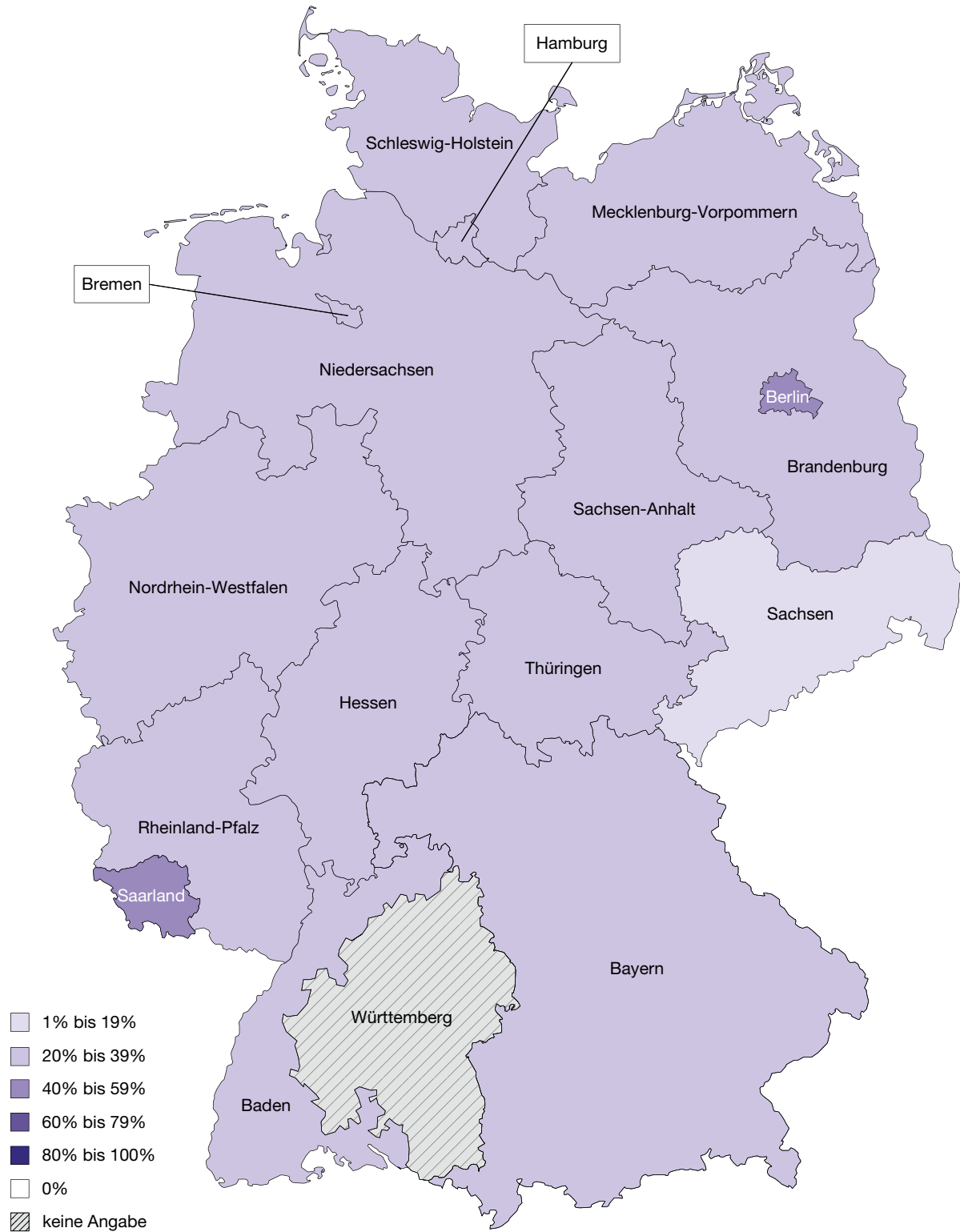
Abbildung 14: Frauenanteil unter den Mitgliedern und Anteile weiblicher Vorsitzender im obersten Aufsichts- oder Kontrollgremium (z. B. Aufsichtsrat) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen

Bundesland	Zusammensetzung		Vorsitz	
	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	46	20%	46	0%
Hamburg	96	36%	95	2%
Niedersachsen	185	28%	185	41%
Bremen	15	29%	15	0%
Nordrhein-Westfalen	352	24%	352	24%
Hessen	108	37%	108	36%
Rheinland-Pfalz	61	33%	61	9%
Baden	112	25%	112	27%
Württemberg*	–	–	–	–
Bayern	154	37%	154	9%
Saarland	8	40%	8	0%
Berlin	38	40%	38	62%
Brandenburg	45	27%	45	0%
Mecklenburg-Vorpommern	70	30%	70	14%
Sachsen	167	19%	167	31%
Sachsen-Anhalt	73	37%	73	80%
Thüringen	79	39%	79	54%
Gesamt	1.610	29%	1.609	27%

*Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, lagen für die vorliegende Auswertung keine Rohdaten zum gliedkirchlichen Diakonischen Werk Württemberg vor, die an dieser Stelle berücksichtigt werden konnten. Dennoch ergab eine parallel stattfindende Erhebung »Monitoring 2018 – Gleichstellung in Führung«, dass sich der Frauenanteil in diesem Gremium auf 34 % und unter seinen Vorsitzenden auf 20 % beläuft (vgl. Anhang 1.1. und Diakonisches Werk Württemberg 2018a, 2018b).

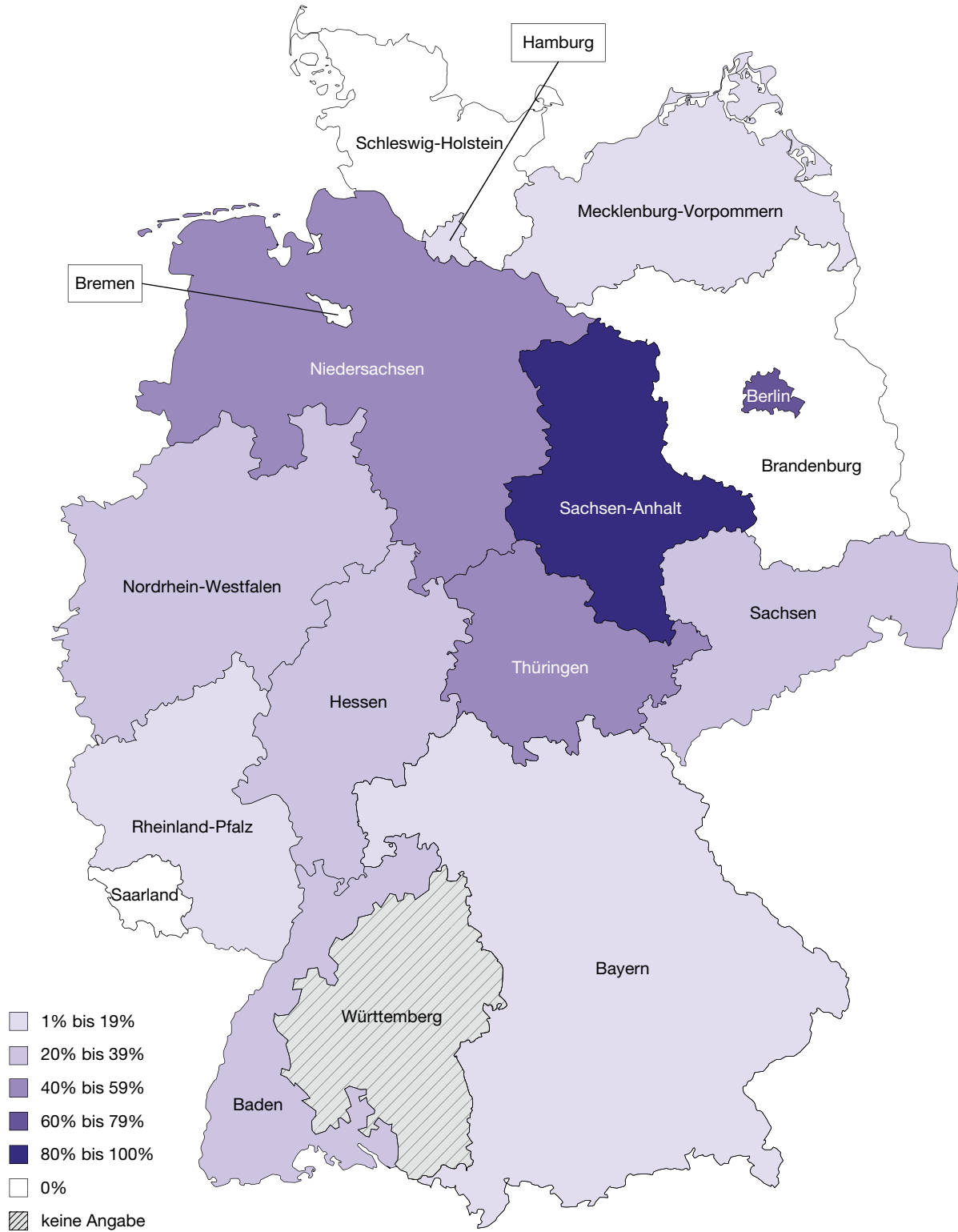
Karte 1 zu Abbildung 14:

Frauenanteil in obersten Aufsichts- oder Kontrollgremien (z. B. Aufsichtsräte)



Karte 2 zu Abbildung 14:

Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Aufsichts- oder Kontrollgremien
(z. B. Aufsichtsräte)



Oberste Leitungsebene

Der durchschnittliche Frauenanteil der obersten Leitungsebene (Geschäftsführung, Vorstand) liegt bei 31 Prozent. Ein Vergleich zu den Ergebnissen im Dritten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016, S. 26) macht deutlich, dass dieser Prozentwert höher liegt als der durchschnittliche Frauenanteil in obersten Führungspositionen in der Privatwirtschaft (25 %). Auch in dieser Struktur sind bei der Diakonie die Schwankungen unter den Bundesländern erheblich. Am höchsten sind die Werte in den Bundesländern Schleswig-Holstein (80 %), Mecklenburg-Vorpommern (63 %) und Berlin (61 %) und der niedrigste in Bremen (3 %) zu verzeichnen.

Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Vorsitzenden der ersten Leitungsebene liegt mit 25 Prozent etwas niedriger als der Frauenanteil unter den übrigen Führungskräften auf dieser Ebene. Ähnlich wie bei der Zusammensetzung dieser Leitungsebene ist der Frauenanteil unter den Vorsitzenden in Schleswig-Holstein mit 82 Prozent am höchsten, gefolgt von den zwei anderen Bundesländern mit den höchsten Frauenanteilen unter den Führungskräften – Berlin (62 %) und Mecklenburg-Vorpommern (54 %). Am niedrigsten liegt dieser Wert in Saarland (0 %) sowie in Brandenburg und Bremen mit jeweils vier Prozent.

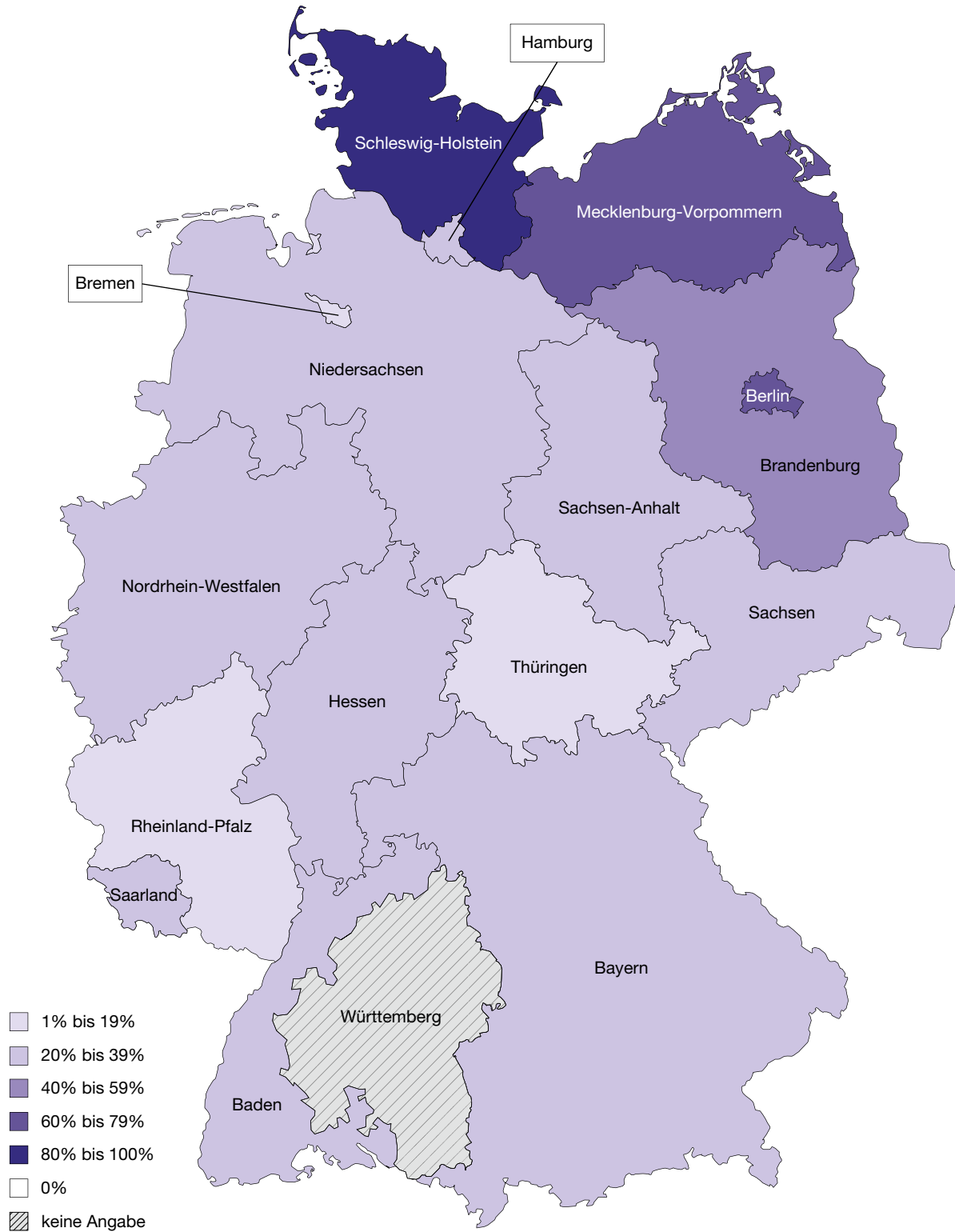
Abbildung 15: Frauenanteil unter den Führungskräften und Anteile weiblicher Vorsitzender in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen

Bundesland	Zusammensetzung		Vorsitz	
	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	57	80%	48	82%
Hamburg	133	32%	112	24%
Niedersachsen	220	23%	218	13%
Bremen	16	3%	16	4%
Nordrhein-Westfalen	429	26%	429	20%
Hessen	121	38%	121	20%
Rheinland-Pfalz	66	15%	66	13%
Baden	118	36%	114	12%
Württemberg*	–	–	–	–
Bayern	158	21%	158	10%
Saarland	8	33%	8	0%
Berlin	65	61%	65	62%
Brandenburg	47	48%	47	4%
Mecklenburg-Vorpommern	84	63%	84	54%
Sachsen	174	28%	174	52%
Sachsen-Anhalt	74	33%	74	21%
Thüringen	91	16%	91	13%
Gesamt	1.861	31%	1.825	25%

*Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, lagen für die vorliegende Auswertung keine Rohdaten zum gliedkirchlichen Diakonischen Werk Württemberg vor, die an dieser Stelle berücksichtigt werden konnten. Dennoch ergab eine parallel stattfindende Erhebung »Monitoring 2018 – Gleichstellung in Führung«, dass sich der Frauenanteil in dieser Leitungsebene auf 31 % und unter den Vorsitzenden auf 30 % beläuft (vgl. Diakonisches Werk Württemberg 2018a, 2018b).

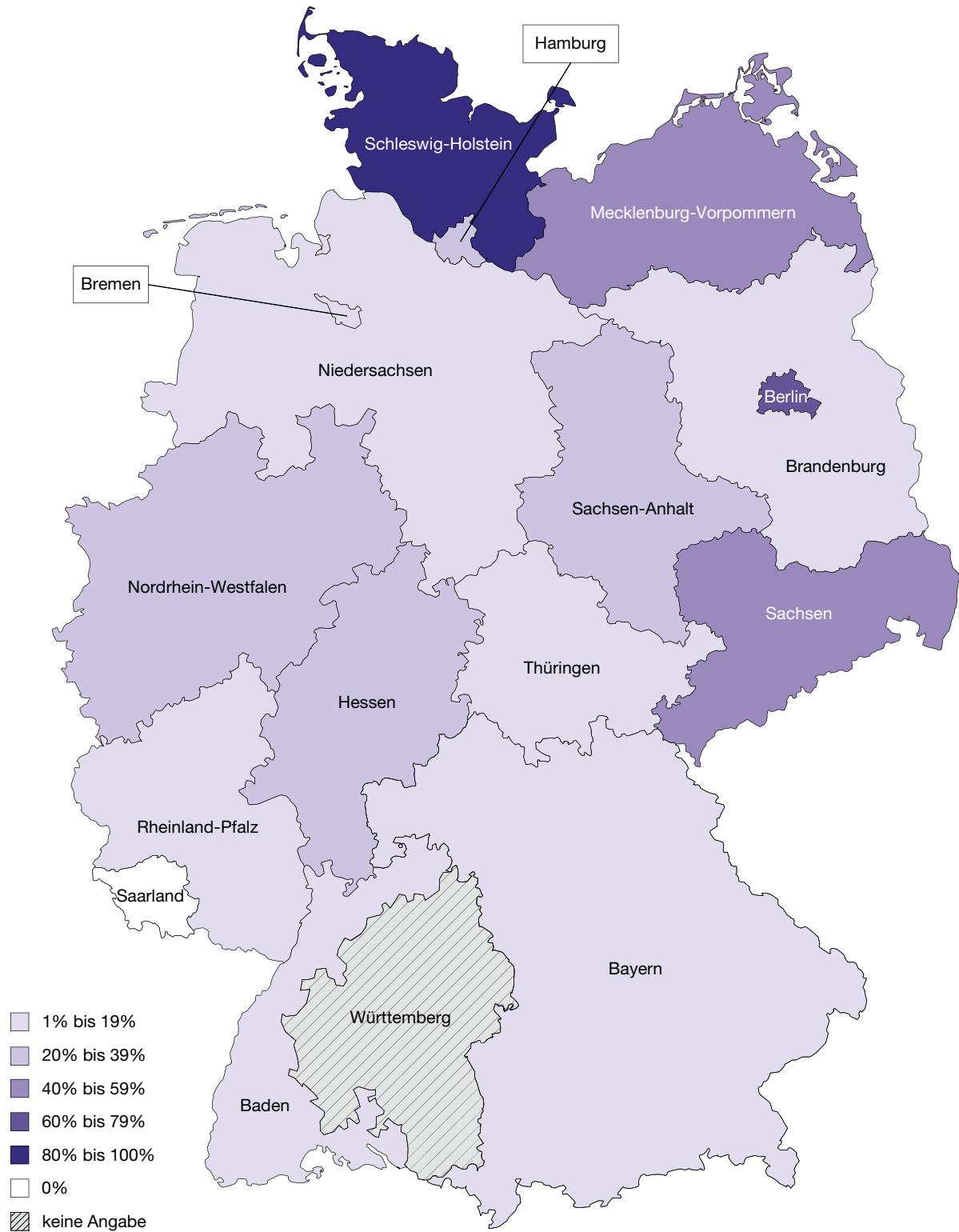
Karte 1 zu Abbildung 15:

Frauenanteil in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung)



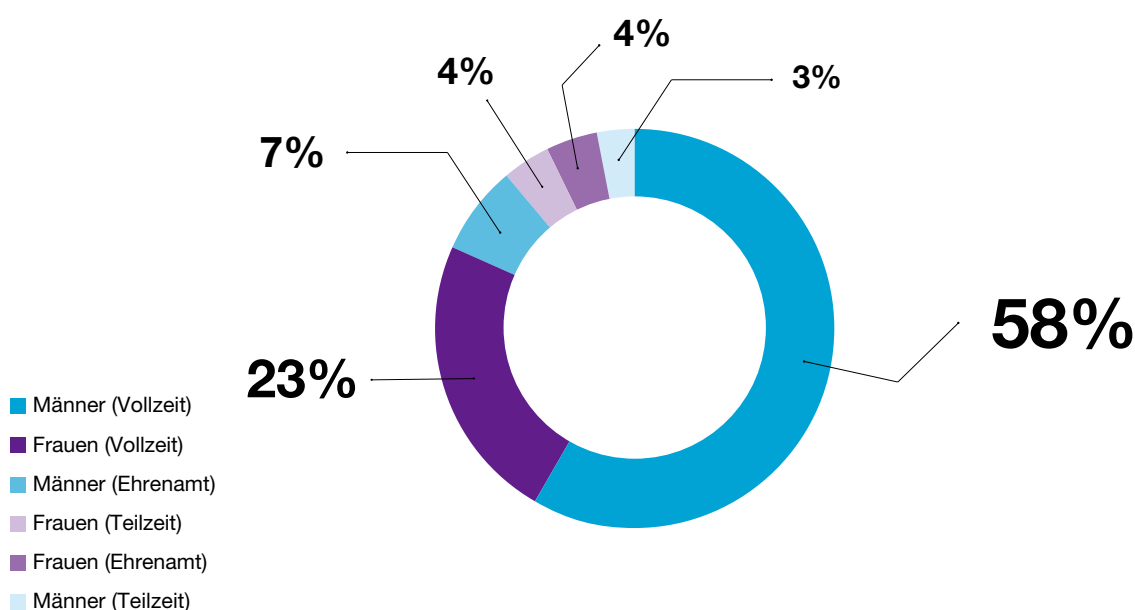
Karte 2 zu Abbildung 15:

Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Leitungsebene
(z. B. Vorstand/Geschäftsführung)



Für diese Leitungsebene wurden auch Beschäftigungsumfang und -art der Führungskräfte ermittelt (s. Abbildung 16). Während die Geschlechteranteile bei den Teilzeitbeschäftigten relativ ausgeglichen sind, ist bei den Vollzeitbeschäftigten der Männeranteil zweieinhalbmal höher als der Frauenanteil. Auch bei den ehrenamtlichen Leitungspersonen sind die Männer mit einem deutlich höheren Anteil als die Frauen vertreten.

Abbildung 16: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Umfang und Art der Beschäftigung sowie nach Geschlecht



Basis: n = 1.861 Angebote

Zweite Leitungsebene

In der zweiten Leitungsebene (Bereichsleitung, Abteilungsleitung) ist mit 54 Prozent der höchste Frauenanteil im Vergleich zu den bisher betrachteten Gremien und der ersten Leitungsebene zu finden. Auch die Ergebnisse anderer repräsentativen Studien zeigen eindeutig, dass Frauen auf der zweiten Leitungsebene stärker vertreten sind als auf der ersten. So liegt der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen auf der zweiten Ebene in der deutschen Privatwirtschaft bei 39 Prozent und ist somit deutlich höher als auf der ersten Führungsebene (25 %, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016, S. 28).

Bei den diakonischen Angeboten und Einrichtungen in Deutschland ist der höchste Anteil in Berlin mit 85 Prozent und der niedrigste in Niedersachsen (38 %) zu verzeichnen. In dieser Leitungsebene sind also Frauen bei der Diakonie in allen Bundesländern mit mehr als einem Drittel fest vertreten.

Abbildung 17: Frauenanteil unter den Führungskräften der zweiten Leitungsebene (z. B. Bereichs-/Abteilungsleitung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen

Bundesland	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	55	46%
Hamburg	124	54%
Niedersachsen	217	38%
Bremen	15	63%
Nordrhein-Westfalen	397	55%
Hessen	117	67%
Rheinland-Pfalz	54	69%
Baden	114	59%
Württemberg*	–	(47%)
Bayern	152	48%
Saarland	8	47%
Berlin	61	85%
Brandenburg	47	42%
Mecklenburg-Vorpommern	84	65%
Sachsen	171	57%
Sachsen-Anhalt	74	48%
Thüringen	79	52%
Gesamt	1.771	54%

Die Ergebnisse zum Beschäftigungsumfang der Führungskräfte auf der zweiten Leitungsebene zeigen ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Vollzeitkräften. Insgesamt neun Prozent der Führungskräfte dieser Ebene sind in Teilzeit beschäftigte Frauen. Dieser Wert liegt höher als der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen in der obersten Leitungsebene. Vor dem Hintergrund des Ergebnisses, dass in Teilzeit beschäftigte Frauen insgesamt 54 Prozent aller Mitarbeitenden der Diakonie ausmachen (s. Kapitel 4.4.4, Abbildung 28: Mitarbeitendensstruktur nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigung), ist diese Gruppe von Frauen dennoch auch auf dieser Leitungsebene stark unterrepräsentiert.

*Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, lagen für die vorliegende Auswertung keine Rohdaten zum gliedkirchlichen Diakonischen Werk Württemberg vor, die an dieser Stelle berücksichtigt werden konnten. Dennoch ergab eine parallel stattfindende Erhebung »Monitoring 2018 – Gleichstellung in Führung«, dass sich der Frauenanteil in dieser Leitungsebene auf 47 % beläuft (vgl. Diakonisches Werk Württemberg 2018a, 2018b).

Karte zu Abbildung 17:

Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene
(z. B. Bereichs-, Abteilungsleitung)

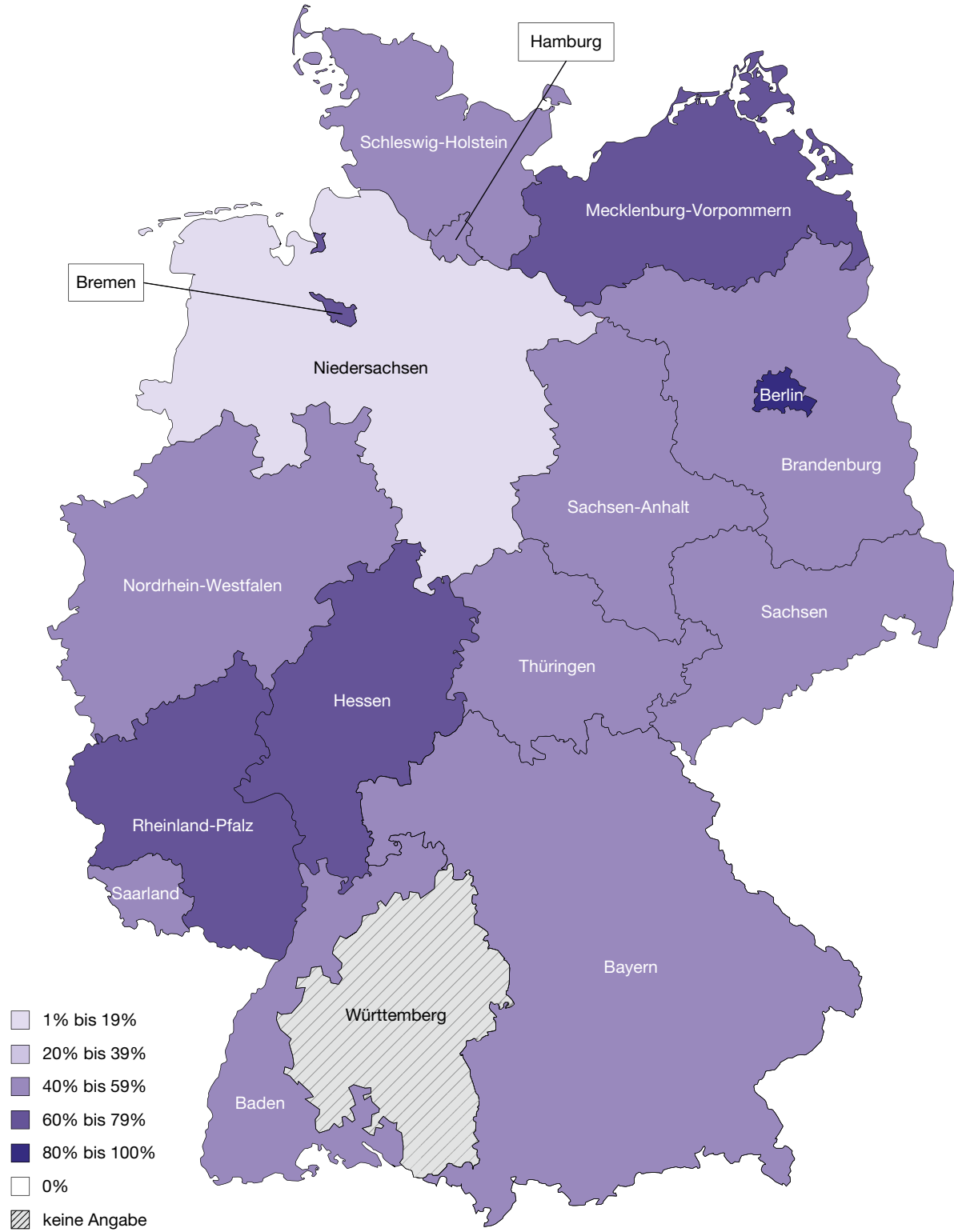
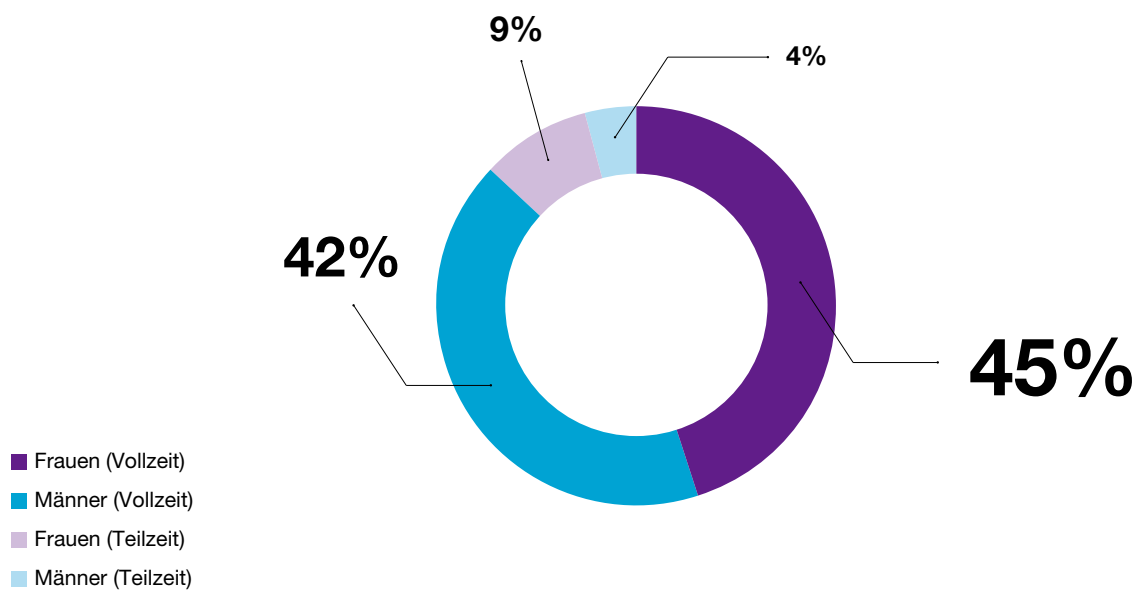


Abbildung 18: Verteilung der Führungskräfte auf der zweiten Leitungsebene nach Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht



Basis: n = 1.771 Angebote

Mitarbeitendenvertretungen

Die große Mehrheit der teilnehmenden Angebote gibt an, dass es in der zuständigen Einrichtung eine Mitarbeitendenvertretung gibt (87 %). In den Mitarbeitendenvertretungen sind die höchsten durchschnittlichen Anteile der Frauen unter den Mitgliedern (58 %) und der weiblichen Vorsitzenden (50 %) im Vergleich zu den bereits dargestellten Gremien und Leitungsebenen zu verzeichnen. Mit Ausnahme von Thüringen, Bremen und Niedersachsen liegt der Frauenanteil unter den Mitgliedern in den einzelnen Bundesländern über 50 Prozent. Die höchsten Frauenanteile liegen in Rheinland-Pfalz (76 %) und Baden (75 %) vor.

Der Frauenanteil unter den Vorsitzenden liegt in drei Bundesländern über 90 Prozent: Saarland (100 %), Brandenburg (98 %) und Rheinland-Pfalz (92 %). Die niedrigsten Werte finden sich in Thüringen (11 %) und Sachsen (12 %).

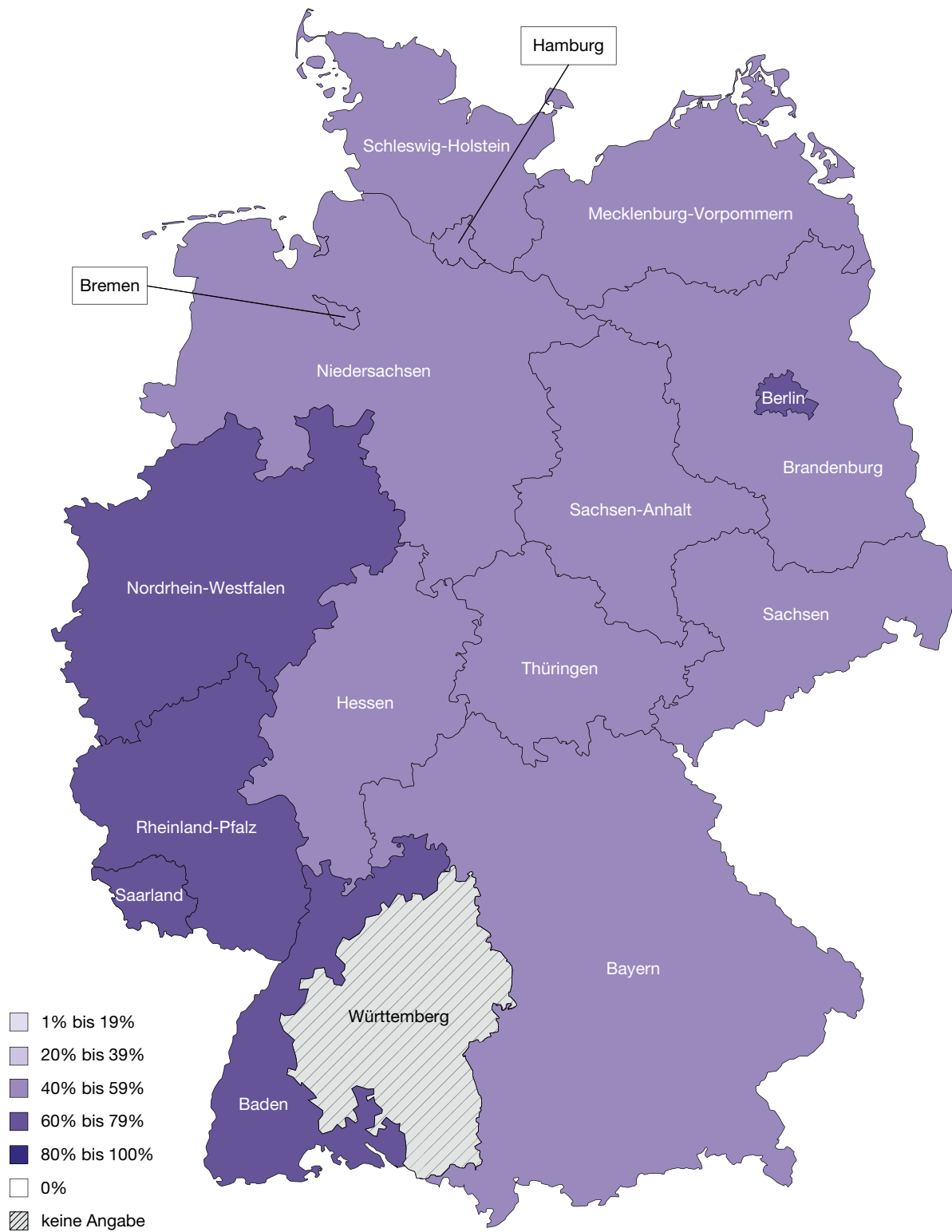
Abbildung 19: Frauenanteil unter den Mitgliedern und unter den Vorsitzenden in den Mitarbeitendenvertretungen der für die Angebote zuständigen Einrichtungen

Bundesland	Zusammensetzung		Vorsitz	
	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil	n (Anzahl Angebote)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	46	52%	46	81%
Hamburg	96	56%	79	77%
Niedersachsen	199	45%	191	37%
Bremen	15	45%	15	23%
Nordrhein-Westfalen	371	65%	371	52%
Hessen	103	58%	103	61%
Rheinland-Pfalz	64	76%	64	92%
Baden	111	75%	100	74%
Württemberg*	–	–	–	–
Bayern	149	58%	149	39%
Saarland	8	72%	8	100%
Berlin	25	70%	25	50%
Brandenburg	38	59%	38	98%
Mecklenburg-Vorpommern	72	54%	72	75%
Sachsen	168	58%	154	12%
Sachsen-Anhalt	74	52%	74	35%
Thüringen	82	42%	82	11%
Gesamt	1.623	58%	1.571	50%

*Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, lagen für die vorliegende Auswertung keine Rohdaten zum gliedkirchlichen Diakonischen Werk Württemberg vor, die an dieser Stelle berücksichtigt werden konnten. Dennoch ergab eine parallel stattfindende Erhebung »Monitoring 2018 – Gleichstellung in Führung«, dass sich der Frauenanteil in den Mitarbeitendenvertretungen auf 67 % und unter ihren Vorsitzenden auf 64 % beläuft (vgl. Diakonisches Werk Württemberg 2018a, 2018b).

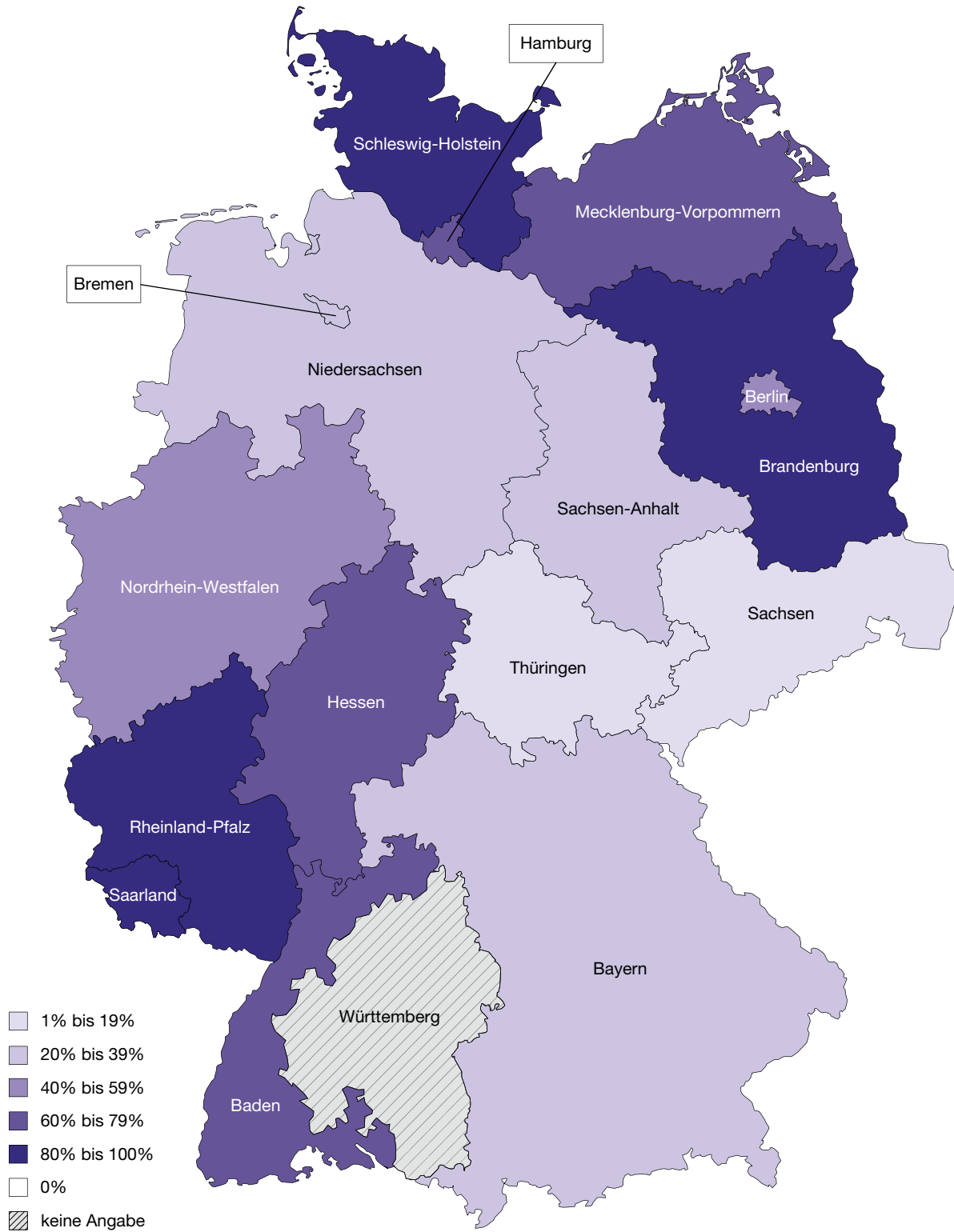
Karte 1 zu Abbildung 19:

Frauenanteil in Mitarbeitendenvertretungen



Karte 2 zu Abbildung 19:

Frauenanteil beim Vorsitz von Mitarbeitendenvertretungen



4.3.2 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Maßnahmen für familienorientierte Personalpolitik

Insgesamt 83 Prozent der befragten Angebote und Einrichtungen der Diakonie geben an, dass sie über keine Position zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit verfügen (s. Abbildung 20). Die meisten Einrichtungen mit einer Position zur Gleichstellungsarbeit sind in den Bundesländern Sachsen (62 %), Bayern (43 %) und Berlin (33 %) zu finden:

Abbildung 20: Vorhandensein einer Position zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit

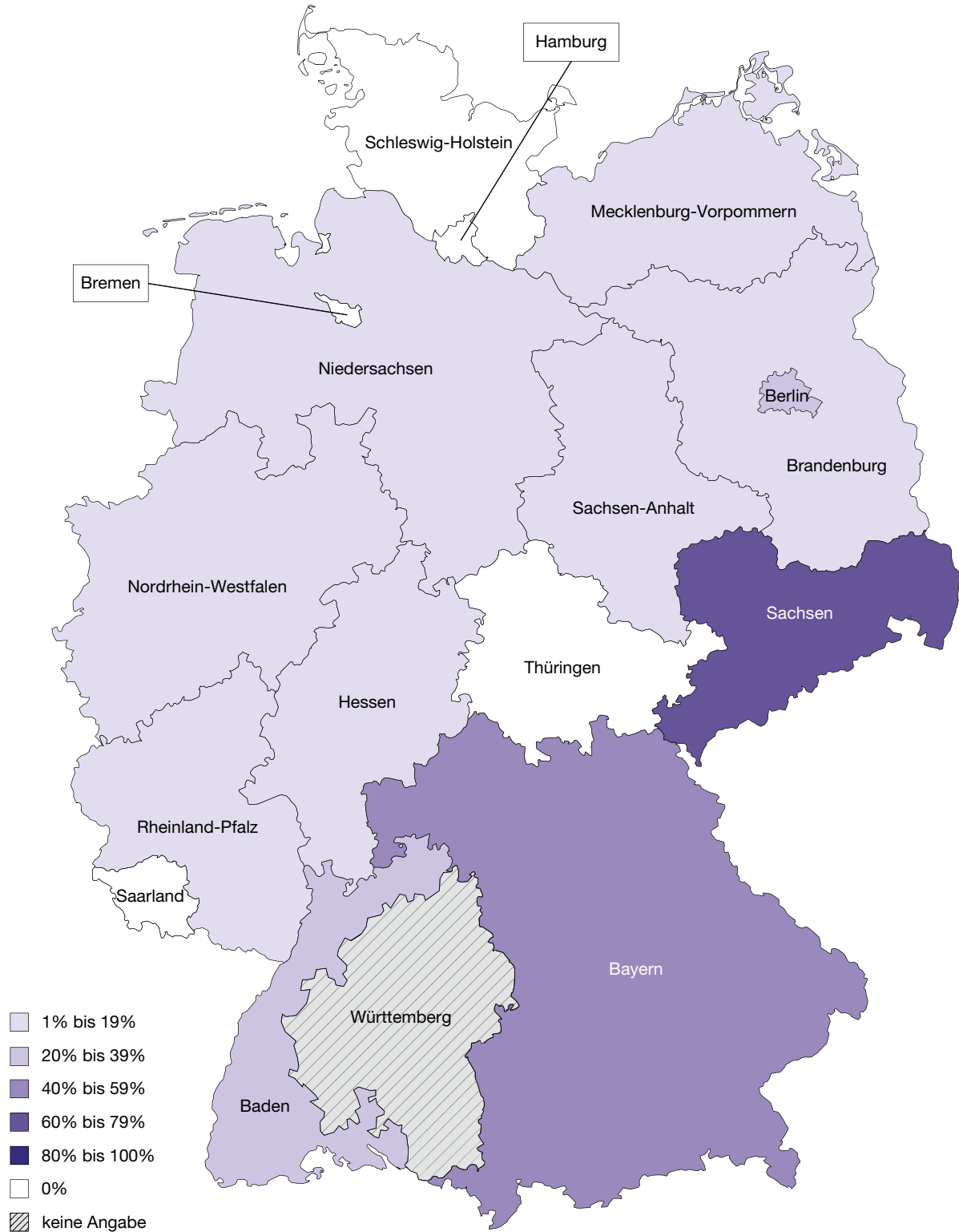
Bundesland	n (Anzahl Angebote)	Vorhandensein einer Position zur Gleichstellungsarbeit
Schleswig-Holstein	57	0%
Hamburg	127	0%
Niedersachsen	173	13%
Bremen	16	0%
Nordrhein-Westfalen	418	11%
Hessen	126	5%
Rheinland-Pfalz	66	8%
Baden	109	27%
Württemberg*	–	–
Bayern	158	43%
Saarland	8	0%
Berlin	55	33%
Brandenburg	47	3%
Mecklenburg-Vorpommern	84	1%
Sachsen	174	62%
Sachsen-Anhalt	74	5%
Thüringen	91	0%
Gesamt	1.784	17%

Von den 302 Angeboten, die Angaben über den Umfang der Position zur Gleichstellungsarbeit gemacht haben, wird diese Position bei 52 Prozent hauptamtlich ausgeführt. Bei einer knappen Hälfte der Einrichtungen mit einer Position zur Gleichstellungsarbeit wird dafür der Begriff »Gleichstellungsbeauftragte*r« verwendet, die andere Hälfte gibt dafür eine sonstige Bezeichnung an. Ungefähr ein Viertel der Einrichtungen, die die Frage nach dem Vorhandensein einer Position zur Gleichstellungsarbeit positiv beantworten, gibt dafür die Bezeichnung »Personalleitung«, »Vorstand« oder »Geschäftsführung« an.

*Für die Angebote und Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg liegen keine Angaben zum Vorhandensein einer Position zur Gleichstellungsarbeit vor.

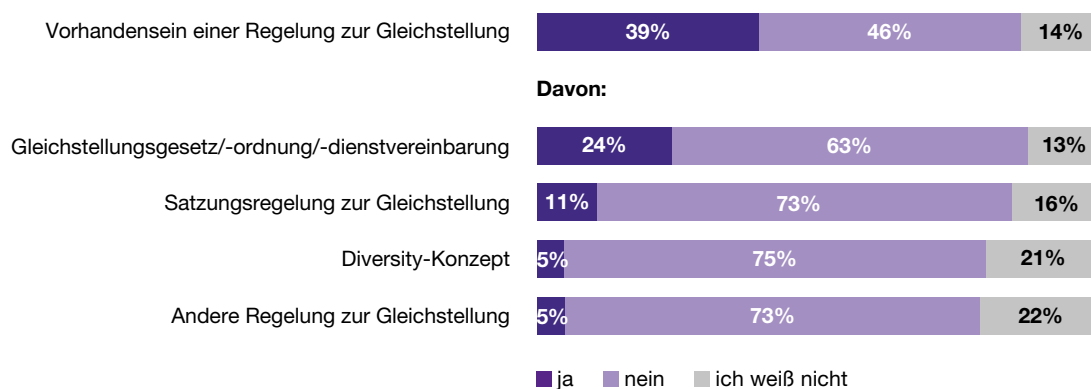
Karte zu Abbildung 20:

Vorhandensein einer Position zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit



Knapp die Hälfte der diakonischen Angebote gibt an, dass für sie keine Regelungen zur Gleichstellung gelten (s. Abbildung 21). Annähernd ein Viertel der Angebote befindet sich im Geltungsbereich eines Gleichstellungsgesetzes oder einer Gleichstellungsordnung beziehungsweise Gleichstellungsdienstvereinbarung. Ähnlich wie bei den gliedkirchlichen Diakonischen Werken und den Fachverbänden ist die Unsicherheit über das Vorhandensein bestimmter Regelungen relativ groß. So können mehr als 20 Prozent der Angebote keine Angabe dazu machen, ob für sie ein Diversity-Konzept oder andere Regelungen zur Gleichstellung gelten.

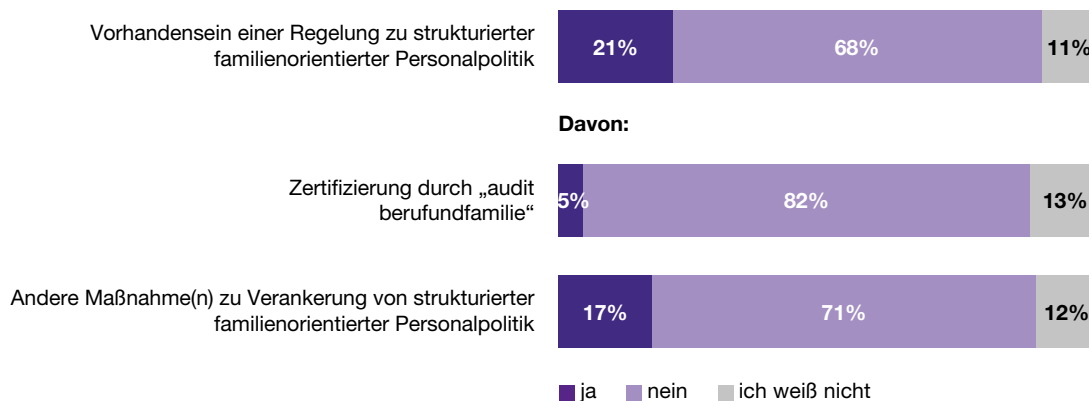
Abbildung 21: Diakonische Angebote und Einrichtungen: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung



Basis: n = 1.868 Angebote

Insgesamt 68 Prozent der befragten diakonischen Angebote geben an, dass in ihrer Einrichtung keine Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik vorhanden sind (s. Abbildung 22). Eine Zertifizierung durch »audit berufundfamilie« ist bei fünf Prozent der Angebote vorhanden. 17 Prozent der Angebote geben sonstige Maßnahmen an, zu denen kirchliche und lokale Regelungen beziehungsweise Gütesiegel- und Zertifikatsanforderungen, interne Leitbilder und Konzepte, familienfördernde Leistungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen der Diakonie, Familienbudget und Nutzung angebotener Leistungen zählen.

Abbildung 22: Diakonische Angebote und Einrichtungen: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik



Basis: n = 1.868 Angebote

4.4 Mitarbeitende der diakonischen Angebote

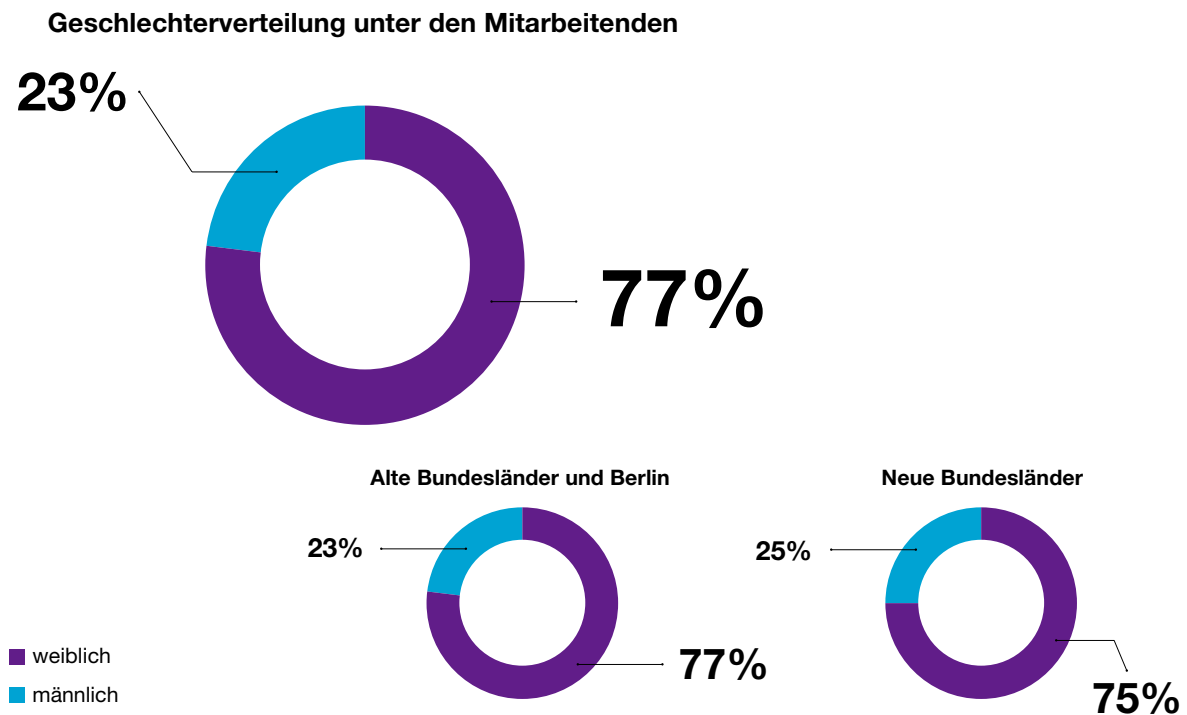
Nachfolgend werden die erfassten Daten zu den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass aus dem Bundesland Saarland keine Angaben zu den Mitarbeitenden eingereicht wurden, sodass sie in die Auswertung nicht einfließen konnten. Es liegen auch keine Daten für die Angebote im Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg vor, da wie geschildert diese Angebote nicht für eine Teilnahme an der Studie kontaktiert wurden (s. 3.1 Grundgesamtheit und Stichprobe). Abgesehen von diesen zwei Einschränkungen kann die Datengrundlage für die nachfolgend dargestellten Ergebnisse als repräsentativ für die Mitarbeitenden im restlichen Teil Deutschlands eingestuft werden.

4.4.1 Geschlechterverteilungen unter den Mitarbeitenden der Diakonie

Unter den Mitarbeitenden der Diakonie stellen Frauen mit 77 Prozent die Mehrheit dar. Ein Vergleich mit den Daten der letzten Mitarbeitendenstatistik der Diakonie vom Jahr 2008 (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2011) zeigt, dass der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden im Laufe dieser zehn Jahre um ungefähr zwei Prozentpunkte gesunken ist.

Der hohe Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie hängt mit der Tatsache zusammen, dass der Anteil von Frauen in sozialen und pflegenden Berufen allgemein sehr hoch ist. Mit 77 Prozent Frauen unter den Mitarbeitenden der Diakonie liegt der Wert dennoch niedriger als bei manchen Organisationen mit vergleichbaren Tätigkeitsbereichen. So waren zum Beispiel bei der AWO im Jahr 2016 insgesamt 84 Prozent weibliche Mitarbeitende beschäftigt (AWO Bundesverband e. V., 2018). Ähnlich wie bei der AWO zeigt der Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern auch hier, dass in Ostdeutschland die geschlechterspezifischen Unterschiede geringer ausfallen:

Abbildung 23: Geschlechterverteilungen unter den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland sowie unterteilt nach alten und neuen Bundesländern



Basis: n = 24.475 Mitarbeitende (davon 4.600 in den Neuen Bundesländern)

Unterteilt nach Bundesländern liegt der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie zwischen 69 Prozent (Hamburg) und 82 Prozent (Rheinland-Pfalz und Brandenburg).

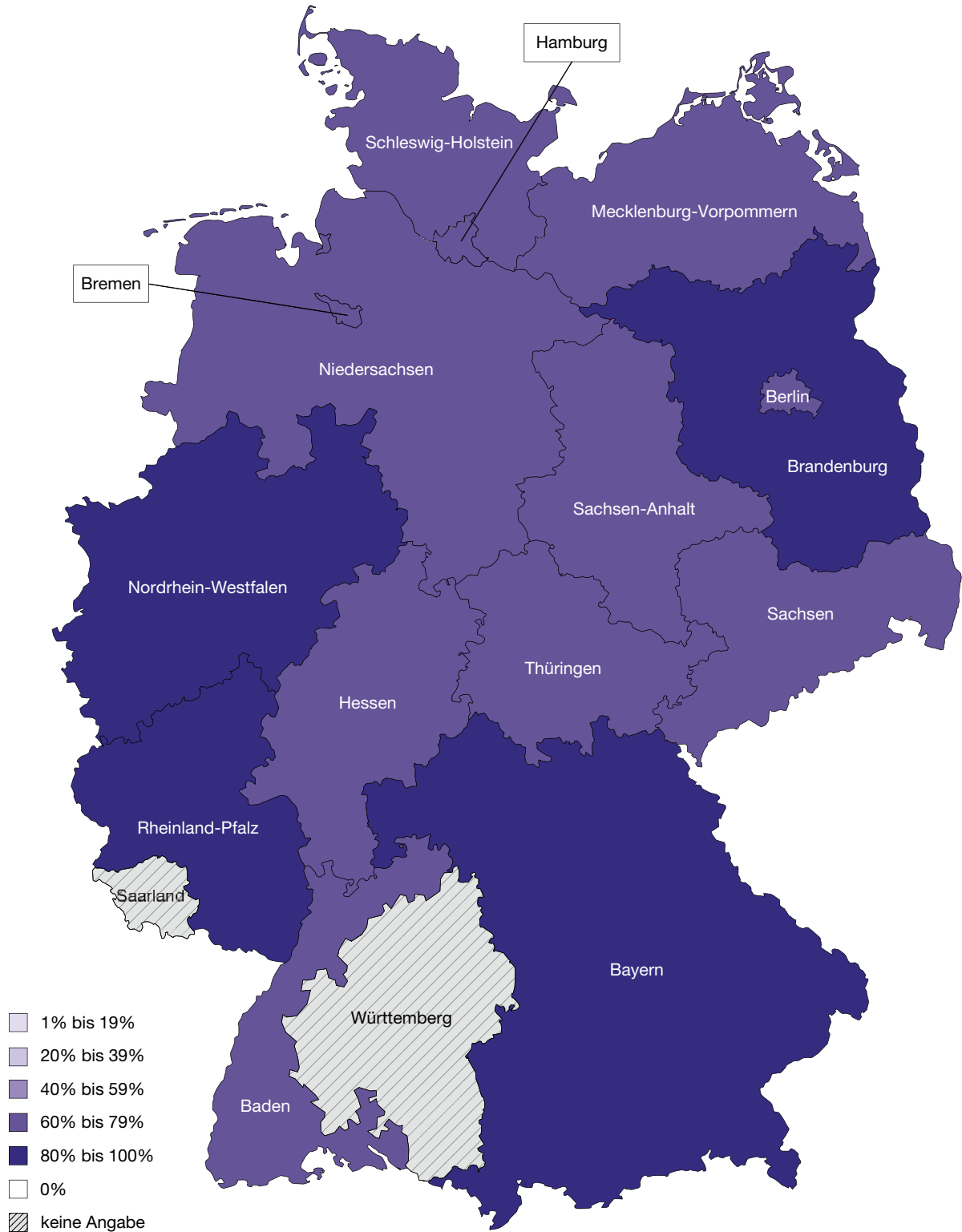
Abbildung 24: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie nach Bundesland

Bundesland	n (Mitarbeitende)	Frauenanteil
Schleswig-Holstein	737	73%
Hamburg	1.143	69%
Niedersachsen	3.129	75%
Bremen	210	77%
Nordrhein-Westfalen	7.565	80%
Hessen	1.836	75%
Rheinland-Pfalz	1.312	82%
Baden	1.434	76%
Württemberg	–	–
Bayern	1.595	80%
Saarland	–	–
Berlin	915	73%
Brandenburg	627	82%
Mecklenburg-Vorpommern	789	79%
Sachsen	1.388	72%
Sachsen-Anhalt	803	74%
Thüringen	994	71%
Gesamt	24.475	77%

Für das Bundesland Saarland und den Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg liegen keine Angaben zu den Mitarbeitenden vor.

Karte zu Abbildung 24:

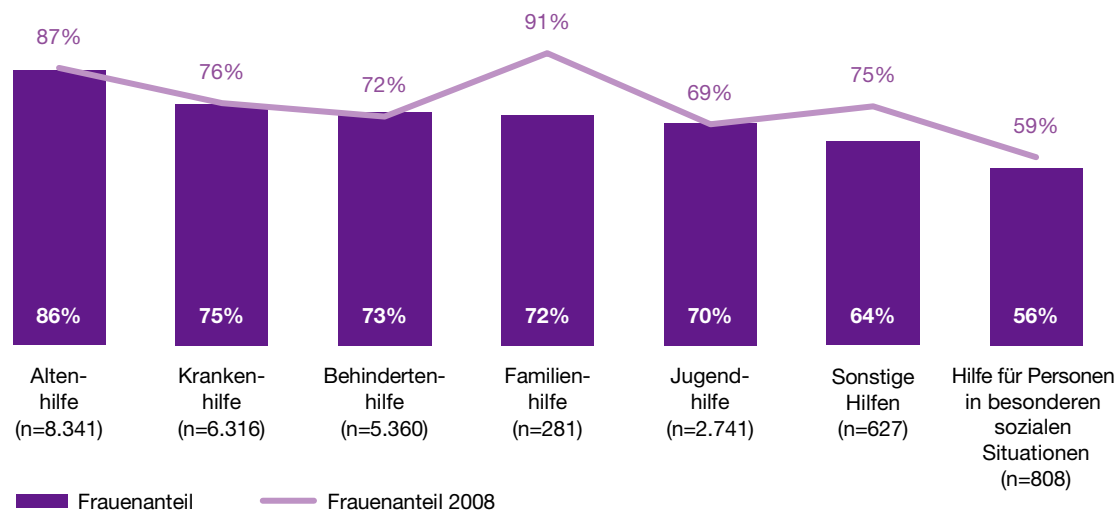
Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie



Die Betrachtung der Geschlechterverteilungen in den sieben Hilfearten der Diakonie macht deutlich, dass der weitaus höchste Frauenanteil in der Altenhilfe zu finden ist (86 %) und dass er sich bei dieser Hilfeart im Vergleich zu 2008 nicht erheblich geändert hat (s. Abbildung 25). Ein bedeutender Unterschied zur vorherigen Erhebung zeigt sich in der Familienhilfe, die gemessen an der Anzahl ihrer Mitarbeitenden die kleinste Hilfeart der Diakonie darstellt. Im Jahr 2008 war hier mit 91 Prozent der höchste Frauenanteil zu finden. Aktuell sind 72 Prozent der in dieser Hilfeart Beschäftigten Frauen. Dieses Ergebnis hängt zumindest zum Teil mit strukturellen Änderungen der Zuordnung der Familienhilfe zusammen, die 2008 noch die Diakonie Sozialstationen umfasste. Inzwischen wurden die Diakonie Sozialstationen in den Hilfebereich Altenhilfe aufgenommen, die auch die größte Hilfeart der Diakonie gemessen an der Mitarbeitendenanzahl darstellt. Der erhebliche Größenunterschied zwischen diesen zwei Hilfearten liefert einen Erklärungsansatz für den Befund, dass in der Altenhilfe trotz der Aufnahme der Diakonie Sozialstationen kein Anstieg des Frauenanteils zu beobachten ist, der mit dem Absinken des Frauenanteils in der Familienhilfe korrespondieren würde.

Nach wie vor ist das Geschlechterverhältnis in der Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen, die auch die Flüchtlingsarbeit umfasst, am ausgewogensten, wobei auch hier der Frauenanteil um drei Prozentpunkte gesunken ist.

Abbildung 25: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland nach Hilfearten im Vergleich zu den Daten aus dem Jahr 2008¹⁴



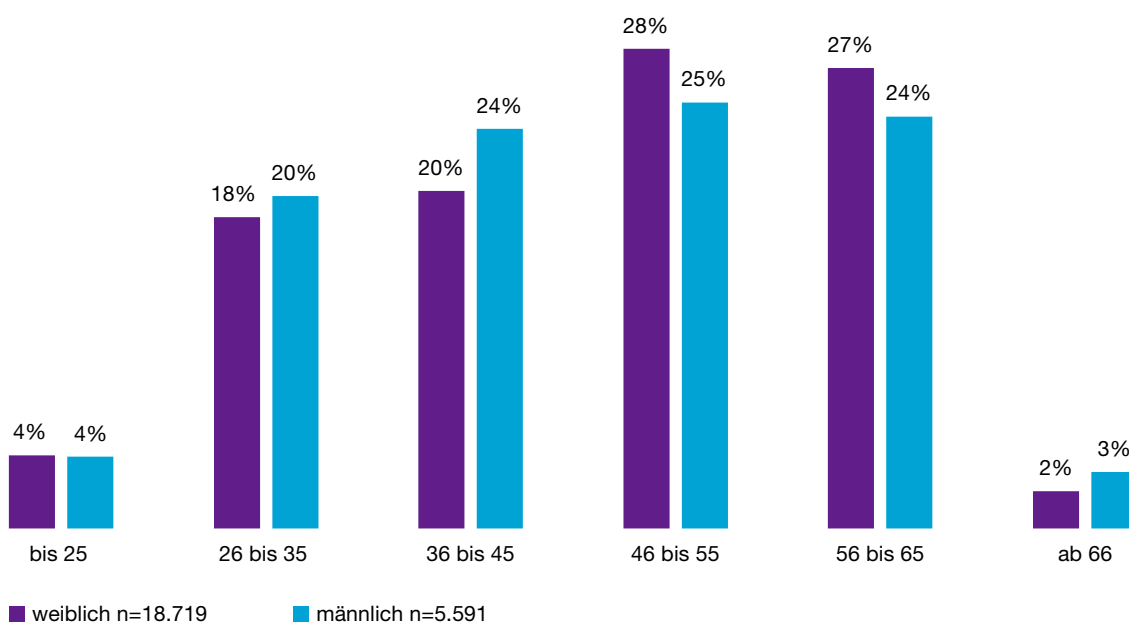
Basis: n = 24.475 Mitarbeitende

¹⁴ Die Vergleichsdaten aus dem Jahr 2008 stammen aus der Mitarbeitendenstatistik der Diakonie (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2011).

4.4.2 Altersstrukturen

Das Durchschnittsalter der weiblichen Mitarbeitenden der Diakonie beträgt 46,7 Jahre und das der männlichen Mitarbeitenden 46,1 Jahre. Der Altersdurchschnitt aller Mitarbeitenden liegt mit 46,6 Jahren höher als der vor zehn Jahren erhobene Durchschnitt von etwa 43 Jahren (vgl. Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V., 2011, S. 14) und als der aktuelle Altersdurchschnitt der Erwerbstätigen in Deutschland von 44 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2018a). Die Aufschlüsselung der Altersgruppen macht deutlich, dass mehr als ein Viertel der Belegschaft der Diakonie älter als 55 Jahre ist, also in den nächsten zehn Jahren in Altersrente gehen wird:

Abbildung 26: Altersverteilung unter den weiblichen und männlichen Mitarbeitenden



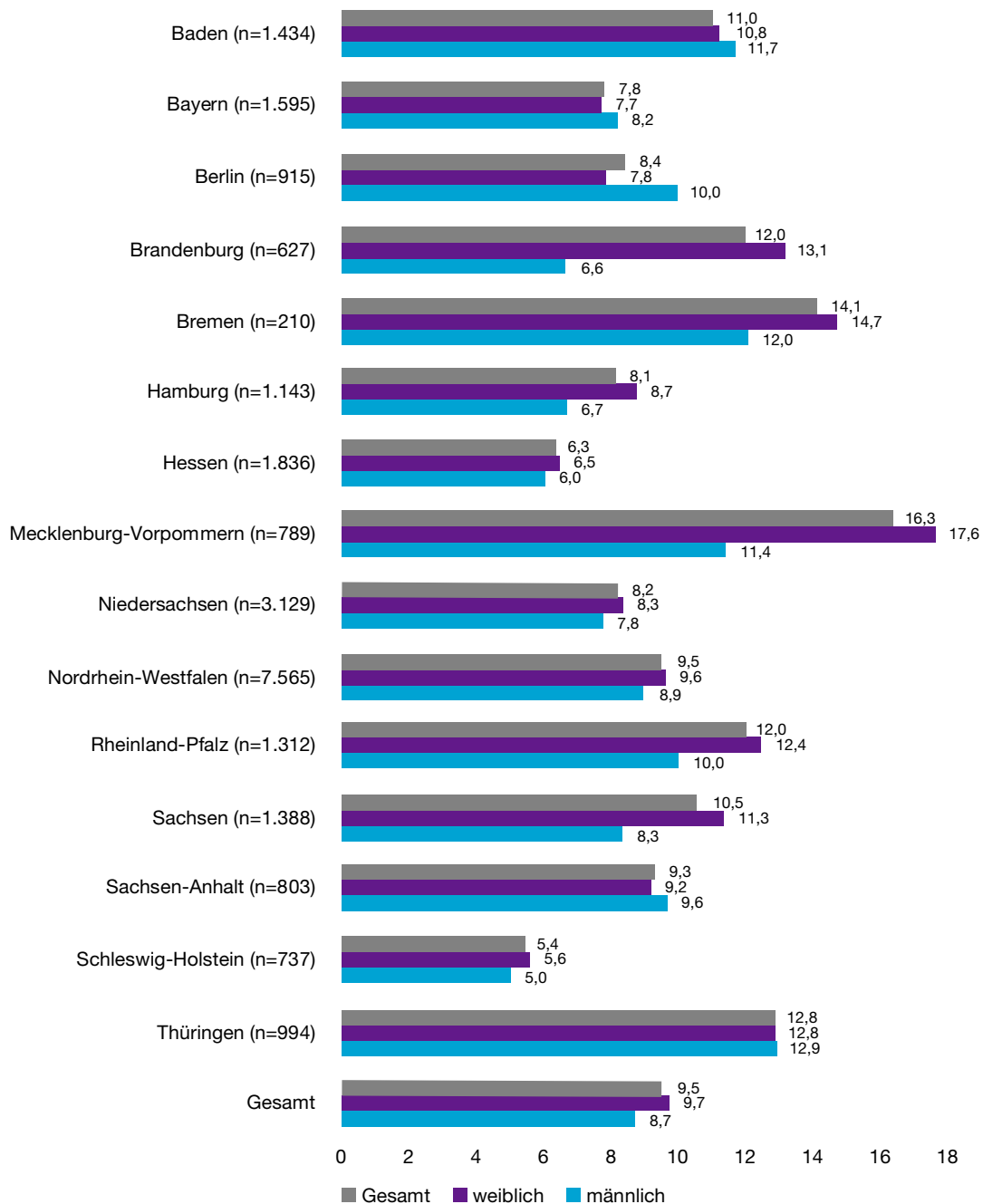
Basis: n = 24.310 Mitarbeitende

4.4.3 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden der Diakonie liegt bei neun Jahren, was auch bei der Erhebung im Jahr 2008 der Fall war (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, 2011, S. 24). Weibliche Mitarbeitende der Diakonie weisen mit 9,7 Jahren eine um ein Jahr höhere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit auf als die Männer (8,7 Jahre, s. Abbildung 27). Bei diesem Merkmal sind die Unterschiede zwischen den Bundesländern groß. Die längste durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit (17,6 Jahre) ist bei weiblichen Mitarbeitenden in Mecklenburg-Vorpommern zu finden und die kürzeste bei männlichen Mitarbeitenden in Schleswig-Holstein (5,0 Jahre). Auch ist die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit insgesamt in Mecklenburg-Vorpommern am längsten und in Schleswig-Holstein am kürzesten. Beides war auch bei der letzten Erhebung im Jahr 2008 der

Fall, wobei sich aufgrund der aktuellen Daten zeigt, dass der niedrigste Durchschnitt der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden in Schleswig-Holstein (5,4 Jahre) um weitere zwei Jahre gesunken ist und der höchste Durchschnitt in Mecklenburg-Vorpommern (16,3 Jahre) um fast zwei Jahre angestiegen ist.

Abbildung 27: Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden (in Jahren) nach Bundesland und Geschlecht

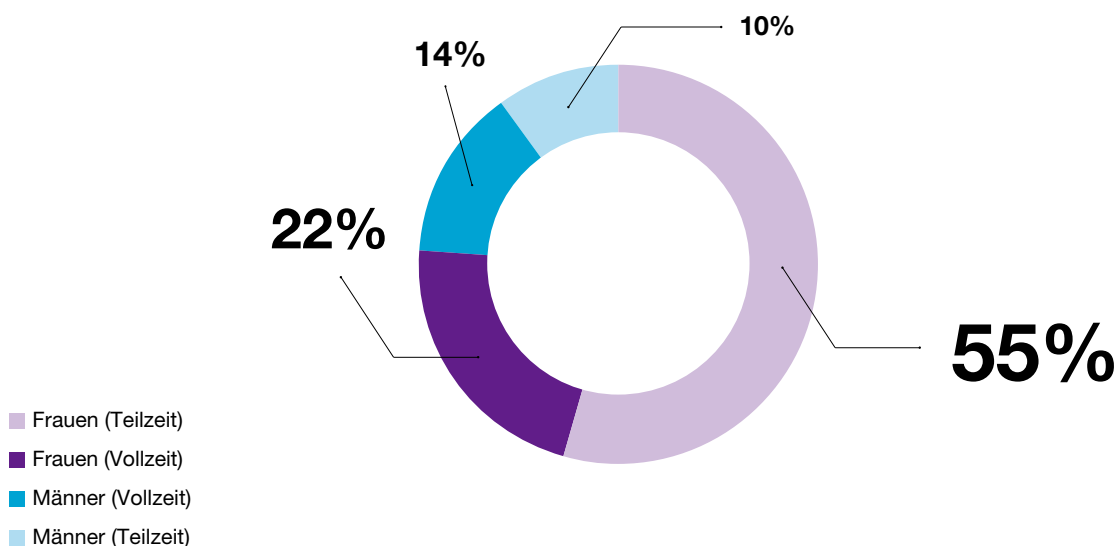


Basis: n = 24.475 Mitarbeitende. Für das Bundesland Saarland und den Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg liegen keine Angaben zu den Mitarbeitenden vor.

4.4.4 Beschäftigungsumfang und Vertragsform

Teilzeitbeschäftigung hat eine besondere Relevanz für das Thema Gleichstellung, weil sie mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammenhängt und einen Risikofaktor für Altersarmut darstellt, von der Frauen besonders betroffen sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016, S. 53). Die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung zeigen eindeutig, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden der Diakonie in Teilzeit beschäftigte Frauen sind (55 %).

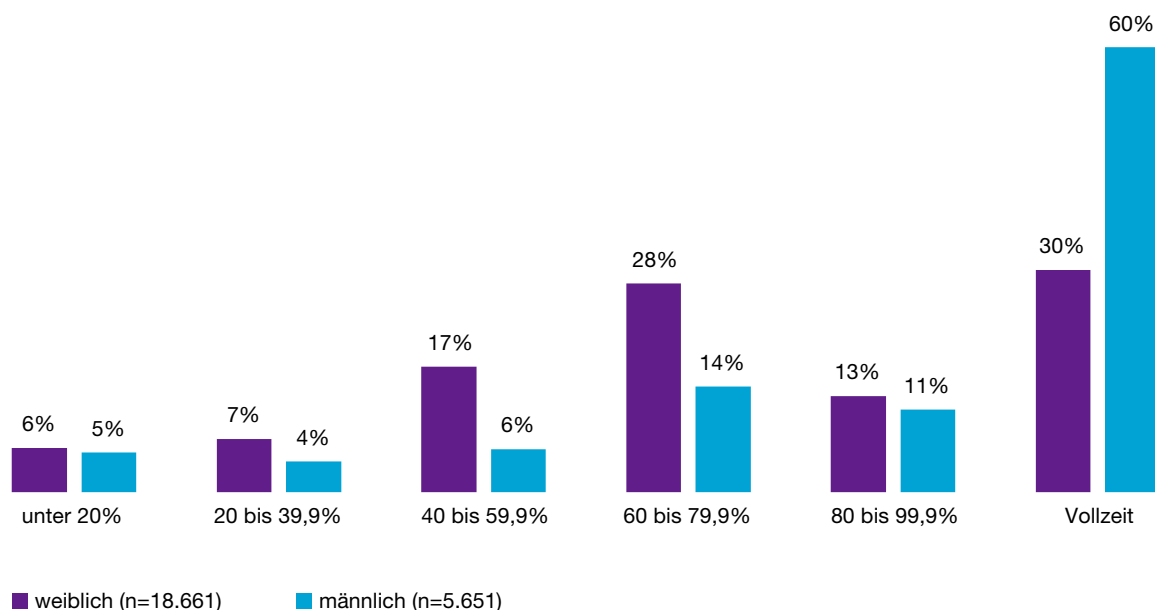
Abbildung 28: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigung



Basis: n = 24.475 Mitarbeitende

Um die Teilzeitarbeit noch genauer beschreiben zu können, wurden bei der vorliegenden Studie die sogenannten Teilzeitfaktoren erhoben. Beim Teilzeitfaktor handelt es sich um den prozentualen Anteil der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft auf der Basis der Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung. Die Auszählung nach Teilzeitfaktor und Vollzeitbeschäftigung macht deutlich, dass in der Verteilung von Arbeitszeiten geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen:

Abbildung 29: Teilzeitfaktoren und Vollzeitbeschäftigung unter den weiblichen und den männlichen Mitarbeitenden der Diakonie

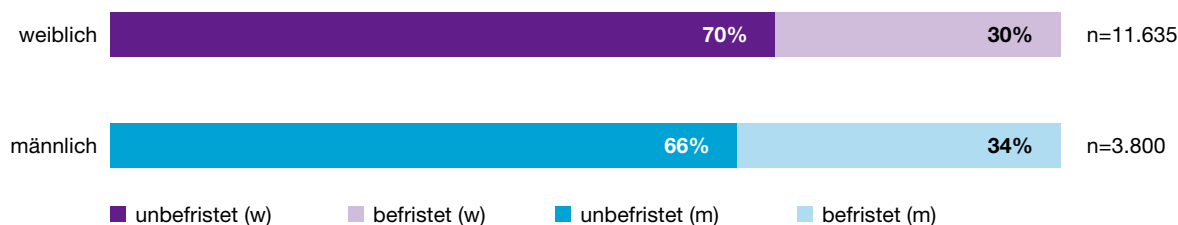


Basis: n = 24.312 Mitarbeitende

Insgesamt sechs Prozent der weiblichen und sieben Prozent der männlichen Mitarbeitenden der Diakonie sind geringfügig beschäftigt. Sie weisen einen bedeutend höheren Altersdurchschnitt (50 Jahre) als die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf (46 Jahre). Insbesondere in den niedrigeren Gehaltsklassen sind sie überrepräsentiert, erhalten also einen niedrigeren Bruttostundenlohn als die sozialversicherungspflichtig Angestellten und haben zu einem größeren Anteil einen befristeten Vertrag (39 % der geringfügig Beschäftigten gegenüber 31 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Die Auswertung der Angaben zu ihrer Bildung zeigt, dass geringfügig Beschäftigte in den Gruppen der Mitarbeitenden mit einem eher niedrigen allgemeinbildenden Schulabschluss und ohne berufliche Ausbildung stärker vertreten sind. Bedeutend häufiger als die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten üben sie Tätigkeiten mit dem niedrigsten Anforderungsniveau aus.

Die Gegenüberstellung der Befristung der Arbeitsverhältnisse bei der Diakonie macht deutlich, dass sich ein etwas höherer Anteil der Frauen als der Männer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befindet. Ungefähr ein Drittel der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie ist befristet.

Abbildung 30: Befristung der Arbeitsverhältnisse der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Diakonie



Basis: n = 15.435 Mitarbeitende

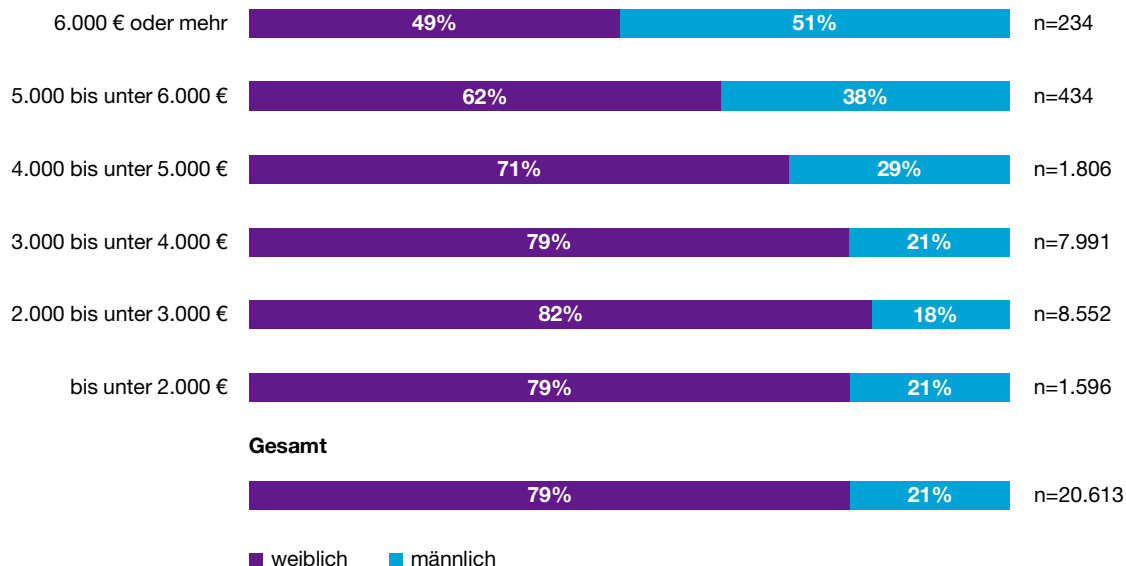
4.4.5 Arbeitsentgelt nach Geschlecht

Zentral für das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Berufsleben ist die Frage nach den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen. Um diese Frage auf der Grundlage der vorliegenden Daten zu beantworten, wurden die gesammelten Angaben zur tariflichen Eingruppierung der Mitarbeitenden einer aufwändigen Bereinigung und Transformation unterzogen. In einem ersten Schritt wurden die Angaben zu den Tarifwerken systematisiert. Zu den häufigsten Tarifwerken zählen die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie Deutschland sowie zugehörige regionale Arbeitsvertragsrichtlinien, der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (Bereich Bund) sowie Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst der Länder. In einem zweiten Schritt wurden die Angaben zu den Entgeltgruppen der Mitarbeitenden je nach Tarifwerk in Bruttomonatsgehälter transformiert. Da für die Auswertung keine Angaben zu Erfahrungsstufen vorlagen, konnten diese nicht berücksichtigt werden. Im Rahmen der Kalkulation des Bruttostundenlohns für die nachfolgende Auswertung wurde der Mittelwert der zur tariflichen Entgeltgruppe zugehörigen Stufen genommen. Für die Interpretation der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind die errechneten Durchschnitte als verlässlich einzuschätzen, weil diese Art der Transformation der Daten eine systematische Verzerrung nach Geschlecht ausschließt.

Die nachfolgend dargestellten Gehaltsklassen wurden aufgrund von Vollzeitäquivalenten gebildet, das heißt es handelt sich bei allen Angaben über den monatlichen Verdienst der Mitarbeitenden um auf Vollzeit standardisierte Bruttomonatsgehälter (»Arbeitnehmendenbrutto«). Dabei wurden die Vorstände nicht erfasst, die außertariflich bezahlt werden.

Die Ergebnisse der Unterteilung in sechs Gehaltsklassen zeigen, dass es in der obersten Gehaltsklasse mit 49 Prozent Frauen und 51 Prozent Männern eine Parität der Geschlechter gibt. In dieser obersten Gehaltsklasse sind die Männer am stärksten in Vergleich zu den anderen Gehaltsklassen vertreten:

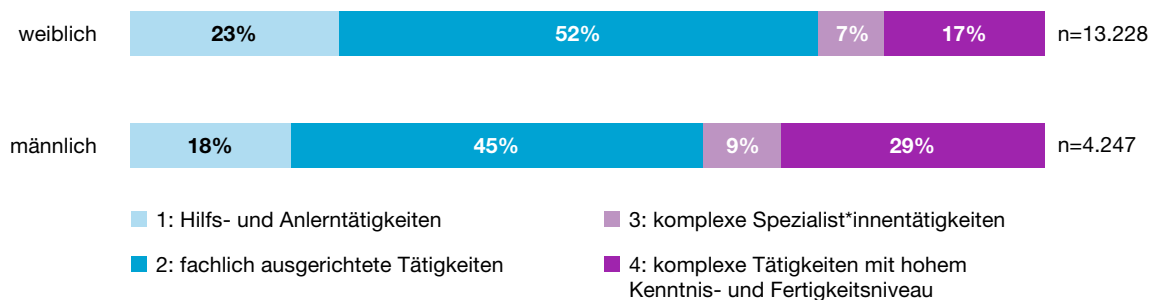
Abbildung 31: Zusammensetzung der Mitarbeitenden differenziert nach Geschlecht nach sechs Gehaltsklassen (ausgehend von Vollzeitäquivalenten)



Basis: n = 20.613 Mitarbeitende. Der Frauenanteil in der Kategorie »Gesamt« liegt mit 79 % etwas höher als der Frauenanteil unter allen Mitarbeitenden der Diakonie, weil für einen Teil der Mitarbeitenden keine Angaben zur tariflichen Eingruppierung vorlagen.

Ansätze zur Interpretation dieses Unterschiedes liefert zum einen die Auszählung nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Insgesamt 75 Prozent der Mitarbeiterinnen der Diakonie üben Tätigkeiten mit den zwei niedrigeren Anforderungsniveaus aus, was nur für einen kleineren Anteil der männlichen Beschäftigten (63 %) zutrifft:

Abbildung 32: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit nach Geschlecht der Mitarbeitenden¹⁵

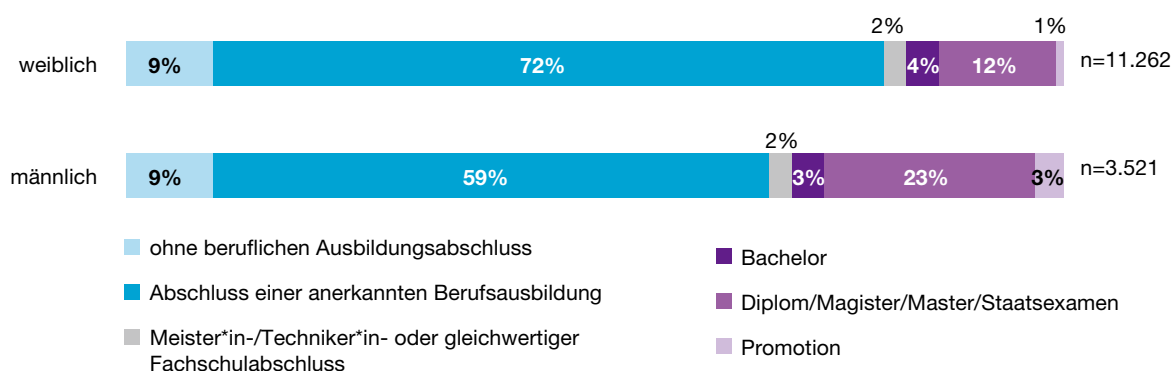


Basis: n = 17.475 Mitarbeitende

15 Die Bezeichnungen der vier Kategorien zum Anforderungsniveau der Tätigkeit, die hier und nachfolgend benutzt werden, stammen aus dem Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur Sozialversicherung der Bundesagentur für Arbeit (2018). Wir haben sie in ihrer Formulierung zum Zwecke der Verwendung geschlechtergerechter Sprache leicht verändert.

Zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Diakonie bestehen Unterschiede bezüglich des erreichten beruflichen Ausbildungsabschlusses (s. Abbildung 33). Während die Anteile der Mitarbeitenden ohne beruflichen Ausbildungsabschluss annähernd gleich ausfallen, ist der Anteil von Frauen mit einem anerkannten Berufsbildungsabschluss 72 Prozent und somit um 13 Prozentpunkte höher als bei den männlichen Mitarbeitenden. 31 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen verfügen über einen höheren beruflichen Abschluss, was einen bedeutenden Unterschied darstellt.

Abbildung 33: Berufliche Bildungsabschlüsse unter männlichen und weiblichen Mitarbeitenden¹⁶

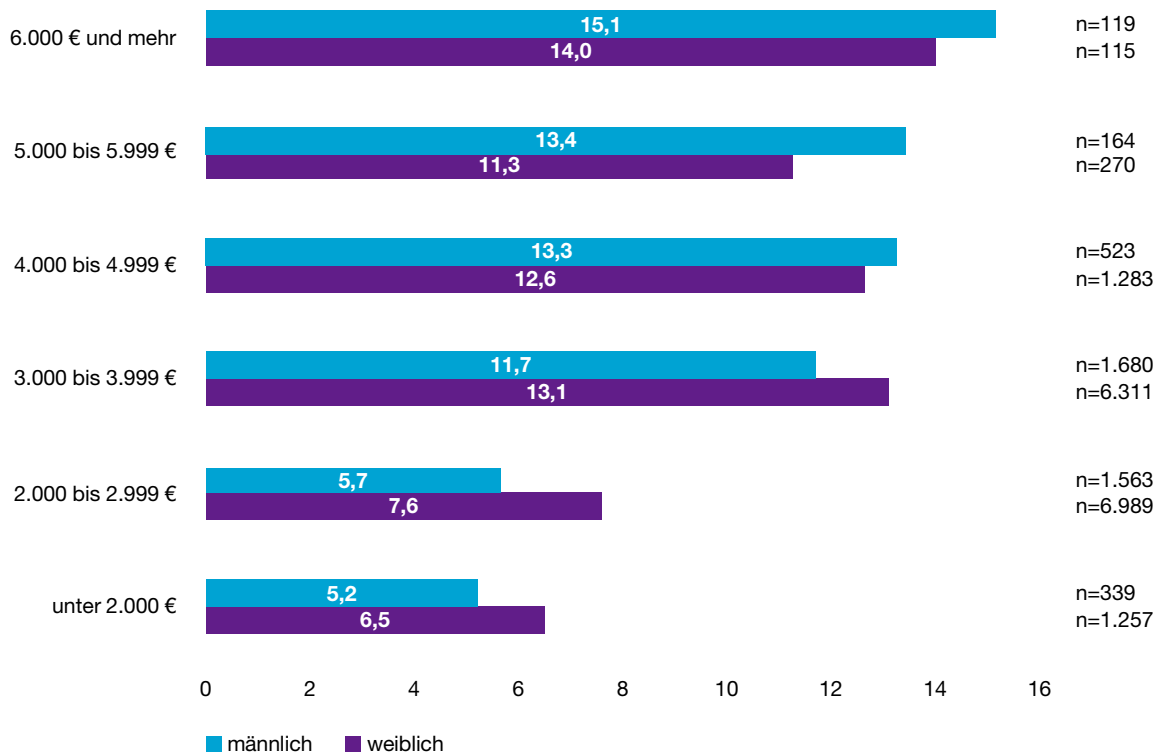


Basis: n = 14.783 Mitarbeitende

Ein weiterer Faktor, der für die erreichte Gehaltsklasse relevant sein kann, ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit (s. Abbildung 34). Die Betriebszugehörigkeit von männlichen Mitarbeitern steigt mit der Höhe der Gehaltsklasse. Bei weiblichen Mitarbeiterinnen ist diese Tendenz nur teilweise zu finden: In den drei niedrigeren Gehaltsklassen ist mit steigendem Gehalt zwar auch eine höhere Betriebszugehörigkeit zu verzeichnen, in den nächsten zwei Gehaltsklassen sinkt jedoch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit. Die längste durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist sowohl bei Männern (15,1 Jahre) als auch bei Frauen (14 Jahre) in der höchsten Gehaltsklasse zu finden:

¹⁶ Die Bezeichnungen der vier Kategorien zum Anforderungsniveau der Tätigkeit, die hier und nachfolgend benutzt werden, stammen aus dem Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur Sozialversicherung der Bundesagentur für Arbeit (2018). Wir haben sie in ihrer Formulierung zum Zwecke der Verwendung geschlechtergerechter Sprache leicht verändert.

Abbildung 34: Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren) nach Geschlecht und Gehaltsklassen (ausgehend von Vollzeitäquivalenten)



Basis: n = 20.613 Mitarbeitende

4.4.6 Gender Pay Gap

Um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern noch genauer beschreiben zu können, wurde für die vorliegende Studie der gängige Indikator Gender Pay Gap herangezogen. Bei der Berechnung dieses Indikators wird zwischen bereinigtem und unbereinigtem Gender Pay Gap unterschieden. Der bereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt eine Reihe von Merkmalen, die im Zusammenhang mit der Höhe des Entgeltes stehen können, wie zum Beispiel Bildung, Berufserfahrung, Dienstalter und Größe des arbeitgebenden Unternehmens (vgl. Statistisches Bundesamt 2006 & k. D.). Beim unbereinigten Gender Pay Gap handelt es sich dagegen um die reine Differenz zwischen dem Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden als Anteil vom Bruttostundenverdienst der männlichen Mitarbeitenden (in Prozent). Negative Werte bei beiden Indikatoren kommen in den Fällen vor, in denen der Bruttostundenverdienst von Frauen höher liegt als derjenige von Männern.

Da nicht alle relevanten Merkmale für die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps bei der vorliegenden Auswertung vorlagen, wurde der unbereinigte Gender Pay Gap berechnet. Dieser Indikator wird auch im Dritten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

vornehmlich herangezogen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016, S. 72). Ein Nachteil des Indikators ist, dass er an sich keine Aussagekraft über die Gründe für die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern hat. Um dennoch eine sinnvolle Interpretation dieser Unterschiede zu ermöglichen, werden nachfolgend Vergleiche des unbereinigten Gender Pay Gaps unter Mitarbeitenden mit einer Tätigkeit in derselben Hilfeart der Diakonie, mit ähnlicher Bildung, ähnlichem Alter und ähnlichem Tätigkeitsanforderungsniveau einzeln vorgenommen.

Die Auswertung für alle erfassten Mitarbeitenden der Diakonie zeigt, dass der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2018 insgesamt 7,4 Prozent betrug. Dieser Wert kennzeichnet, dass Mitarbeiterinnen der Diakonie einen im Durchschnitt niedrigeren Bruttostundenverdienst erzielen als männliche Mitarbeiter. Der Wert liegt dennoch erheblich unter dem aktuellen bundesdeutschen Durchschnitt von 21 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019, Daten aus dem Jahr 2018).

Eine Aufteilung nach Bundesländern zeigt, dass der größte Gender Pay Gap in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern (25,5 %), Rheinland-Pfalz (25,3 %) und Bremen (19,3 %) zu verzeichnen ist. Im Falle von Mecklenburg-Vorpommern erscheint dieser Wert auffällig hoch, da dieses Bundesland laut der Angaben im Dritten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland mit vier Prozent den niedrigsten Gender Pay Gap von allen Bundesländern aufwies (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016, S. 72, Daten aus dem Jahr 2015). Auffällig bei diesem Bundesland ist, dass weibliche Mitarbeitende der Diakonie dort die mit Abstand längste durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit (18 Jahre) aufweisen.

In drei der Bundesländer – Brandenburg, Sachsen und Thüringen – kommen negative Gender Pay Gap-Werte vor, also verdienen dort Frauen im Durchschnitt einen höheren Bruttostundenlohn als Männer. Dieser Wert ist jedoch in Thüringen sehr gering (-0,2 %) und steht für ein ausgewogenes Verhältnis. Der höchste Absolutwert von diesen negativen Werten ist im Bundesland Brandenburg (-9,8 %) zu verzeichnen. Das heißt, dass weibliche Mitarbeitende der Diakonie in Brandenburg im Durchschnitt bedeutend besser bezahlt werden als männliche Mitarbeitende. Allerdings ist in diesem Bundesland auch der niedrigste Bruttostundenverdienst von allen erhobenen Bundesländern sowohl für Frauen als auch für Männer festzustellen.

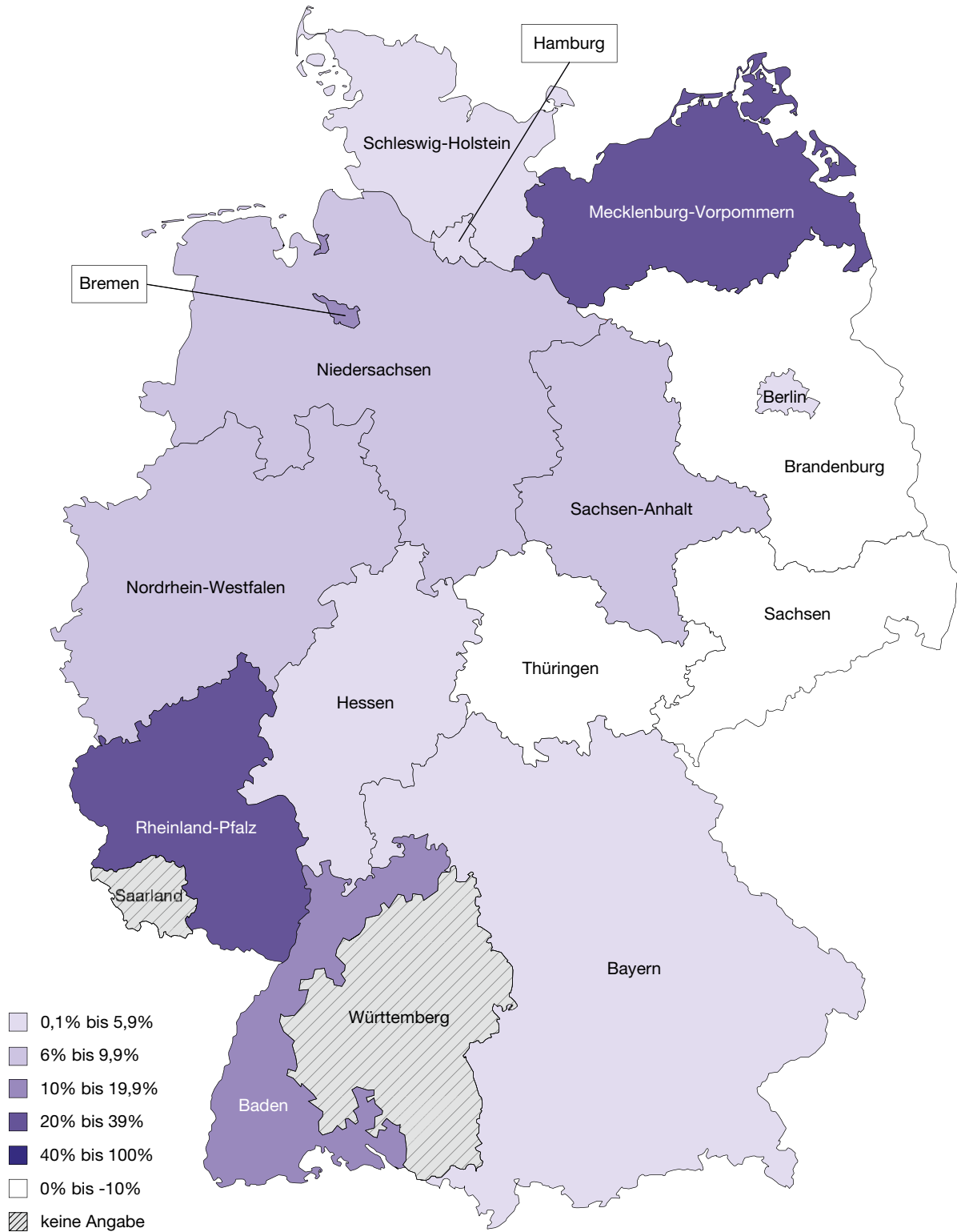
Abbildung 35: Gender Pay Gap bei den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland

Bundesland	n (Mitarbeitende)	Gender Pay Gap
Schleswig-Holstein	648	0,7%
Hamburg	483	2,2%
Niedersachsen	2.835	9,2%
Bremen	202	19,3%
Nordrhein-Westfalen	7.012	6,4%
Hessen	106	4,9%
Rheinland-Pfalz	1.261	25,3%
Baden	1.327	10,3%
Württemberg	–	–
Bayern	1.409	5,7%
Saarland	–	–
Berlin	810	4,1%
Brandenburg	612	-9,8%
Mecklenburg-Vorpommern	729	25,5%
Sachsen	1.381	-6,4%
Sachsen-Anhalt	802	6,1%
Thüringen	994	-0,2%
Gesamt	20.613	7,4%

Für das Bundesland Saarland und den Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg liegen keine Angaben zu den Mitarbeitenden vor.

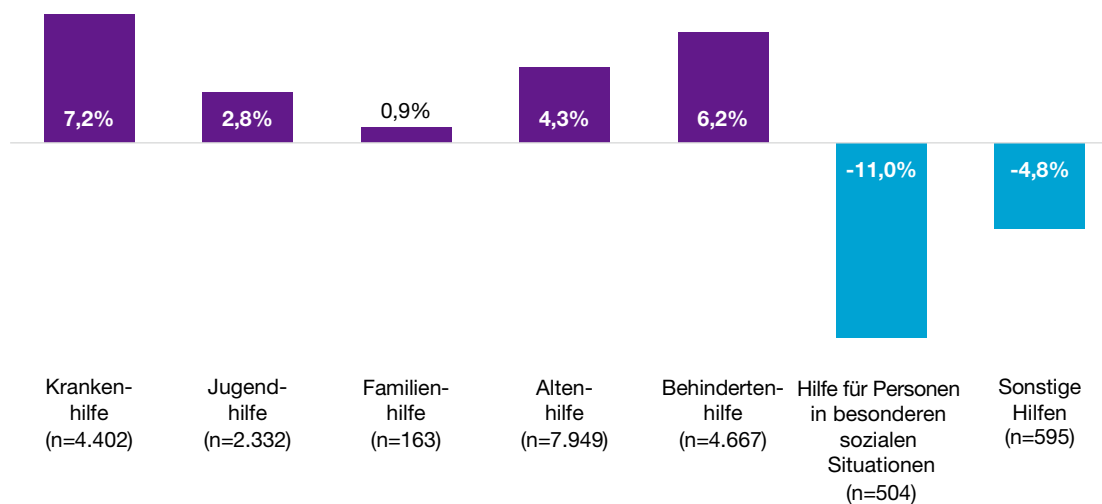
Karte zu Abbildung 35:

Gender Pay Gap bei den Mitarbeitenden der Diakonie



Die Auswertung des Gender Pay Gap nach Hilfeart macht deutlich, dass in der Kranken- und Behindertenhilfe die größten Unterschiede beim Bruttostundenverdienst zugunsten der Männer herrschen. Dagegen werden Frauen in den Hilfearten Hilfen für Personen in besonderen sozialen Situationen und Sonstigen Hilfen mit einem höheren Bruttostundenlohn vergütet. Am ausgewogensten sind die Gehälter von Frauen und Männern in der Familienhilfe. Wie bereits geschildert (s. Kapitel 4.4.5 Gehaltsklassen nach Geschlecht), sind diese Unterschiede vor dem Hintergrund der Unterschiede bei der beruflichen Bildung, dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit und der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu interpretieren.

Abbildung 36: Gender Pay Gap nach Hilfeart

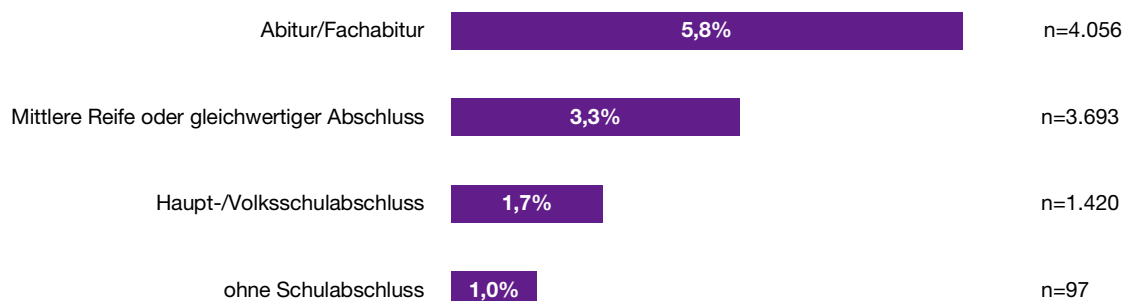


Basis: n = 20.613 Mitarbeitende

Um ein möglichst differenziertes Bild der Verdienstunterschiede von Frauen und Männern unter den Mitarbeitenden der Diakonie zu zeichnen, wurden auch weitere mögliche Einflussfaktoren betrachtet. Besonders relevant erscheint das Verhältnis des Gender Pay Gap zu den Schul- und Berufsbildungsabschlüssen der Mitarbeitenden. Die Angaben zu den Abschlüssen wurden von den übermittelten Tätigkeitsschlüsseln der Mitarbeitenden abgeleitet, der auch Angaben zu dem Schul-beziehungsweise dem Ausbildungsabschluss enthält. In beiden Kategorien fehlt diese Angabe allerdings oftmals, weshalb die Basis der folgenden Darstellungen entsprechend kleiner ist als die Gesamtstichprobe.

Der Vergleich zwischen dem Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden zeigt, dass sich der Gender Pay Gap mit einem höheren allgemeinbildenden Schulabschluss vergrößert. So beträgt er bei der Mitarbeitendengruppe ohne Schulabschluss ein Prozent und bei den Mitarbeitenden mit einem (Fach-)Abitur 5,8 Prozent.

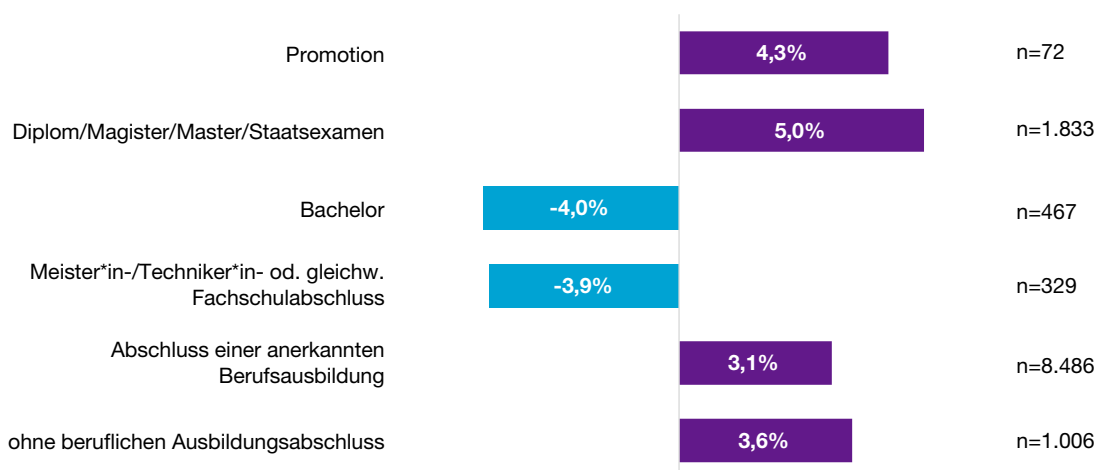
Abbildung 37: Gender Pay Gap nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss



Basis: n = 9.266 Mitarbeitende

Die Auszählung der Daten zum beruflichen Ausbildungsabschluss (vgl. Abbildung 38) zeigt, dass Frauen mit einem Bachelor- sowie einen Meister*in- oder Techniker*in-Abschluss (oder vergleichbar) einen höheren Bruttostundenverdienst erzielen als männliche Mitarbeitende mit den gleichen Abschlüssen. Auffällig sind die negativen Gender Pay Gap-Werte bei den Abschlüssen »Bachelor« und »Meister*in-/Techniker*in-Abschluss oder gleichwertig«:

Abbildung 38: Gender Pay Gap nach höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss



Basis: n = 12.191 Mitarbeitende

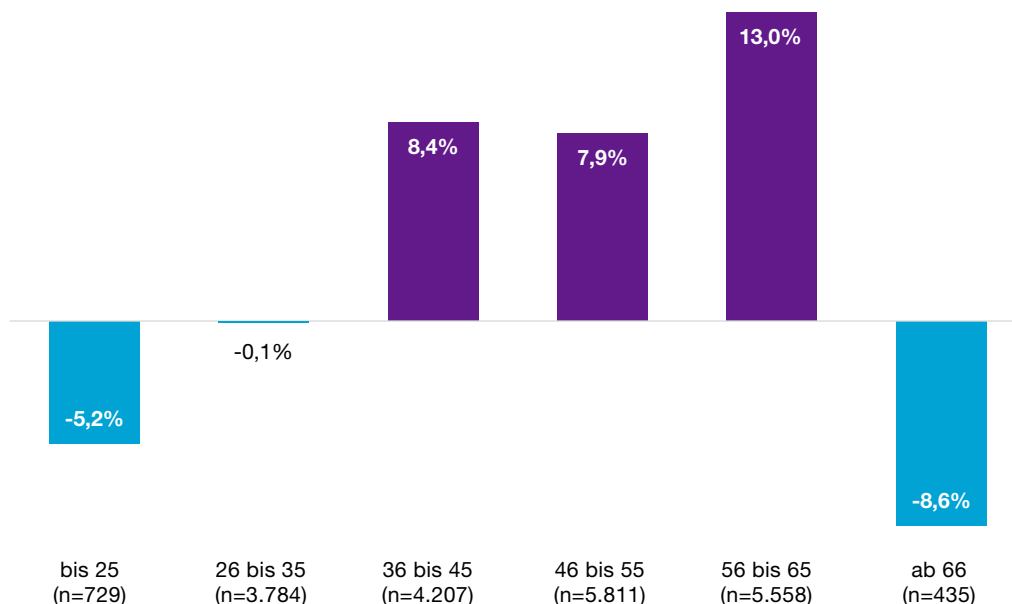
Eine Besonderheit der Gruppe von Bachelor-Absolvent*innen ist, dass sie mit einem durchschnittlichen Alter von 38 Jahren mit Abstand die jüngste von allen Gruppen nach beruflichem Ausbildungsabschluss sind. Dies hängt mit der Tatsache zusammen, dass diese Abschlussart in Deutschland erst im Zuge des Bologna-Prozesses in den Jahren nach 1999 zunehmend gängig wurde. Die Gruppe der Mitarbeitenden mit einem Meister*in- oder Techniker*in-Abschluss, bei denen Frauen ebenfalls einen höheren Bruttostundenlohn erzielen, sind die zweitälteste Gruppe (nach den promovierten Mitarbeitenden) mit einem durchschnittlichen Alter von

47,4 Jahren. Die negativen Werte bei den Ausbildungsabschlüssen könnten also mit dem Alter der betroffenen Gruppen zusammenhängen, die im Folgenden für die Interpretation der Unterschiede herangezogen werden.

Eine Auszählung des Gender Pay Gaps nach Altersgruppe (vgl. Abbildung 39) macht deutlich, dass gerade Frauen in der jüngsten und in der ältesten Altersgruppe im Durchschnitt einen höheren Bruttostundenlohn als die Männer erhalten. Im Falle der jüngsten Altersgruppe könnte dieser Effekt zum Teil mit den entsprechenden Lebensphasen zusammenhängen: Frauen bis 25 haben noch nicht das durchschnittliche Alter erreicht, in dem Frauen in Deutschland das erste Kind bekommen (28,9 Jahre, vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Einschlägige Quellen zum Thema Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern weisen darauf hin, dass eine deutliche Erhöhung des Gender Pay Gap in den Altersklassen festzustellen ist, in denen gewöhnlicherweise die Familienplanung anfängt (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 59).

Der größte Verdienstunterschied zugunsten der Frauen herrscht in der Altersgruppe ab 66. Dies könnte mit der Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit zusammenhängen: Bei Frauen in dieser Gruppe liegt sie deutlich höher als bei den Männern (10 Jahre vs. 7 Jahre). Dieser Unterschied ist im Vergleich zu allen anderen Altersgruppen hier am größten.

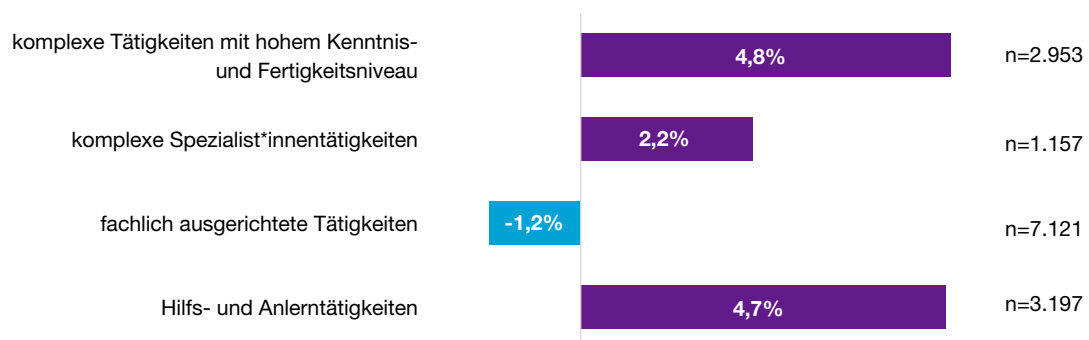
Abbildung 39: Gender Pay Gap nach Altersgruppen



Basis: n = 20.525 Mitarbeitende

Das Anforderungsniveau der Tätigkeit, welches vierstufig durch den Tätigkeitsschlüssel erfasst wird, ist eine weitere Variable, die mit dem Gender Pay Gap zusammenhängen kann. Die Auswertung zeigt, dass die größten Werte des Gender Pay Gaps bei Tätigkeiten mit höchstem und niedrigstem Anforderungsniveau zu verzeichnen sind. Dieser Befund ist anhand der Daten schwer zu interpretieren. Bei Tätigkeiten mit höchstem Anforderungsniveau (komplexe Tätigkeiten mit hohem Kenntnis- und Fertigniveau) ist deutlich zu erkennen, dass darin ein größerer Anteil von Männern mit höherer beruflicher Bildung vertreten ist, was wiederum mit einem höheren Verdienst zusammenhängen kann.

Abbildung 40: Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau der Tätigkeit



Basis: n = 14.427 Mitarbeitende

4.4.7 Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Insgesamt sieben Prozent der Mitarbeitenden der Diakonie haben eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit. Dieser Wert liegt unter dem durchschnittlichen Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Deutschland von rund elf Prozent (Statistisches Bundesamt, 2018c). Bei den Angeboten der Diakonie variiert dieser Anteil unter den Bundesländern erheblich: In Hessen ist er mit 22 Prozent am höchsten und liegt über dem Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit in diesem Bundesland (15 %). Am niedrigsten ist der Anteil an Mitarbeitenden der Diakonie mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bundesländern Sachsen und Thüringen (jeweils 1 % unter den Mitarbeitenden der Diakonie bei einem Anteil an Mitarbeitenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Bundesländern von jeweils 4 %).

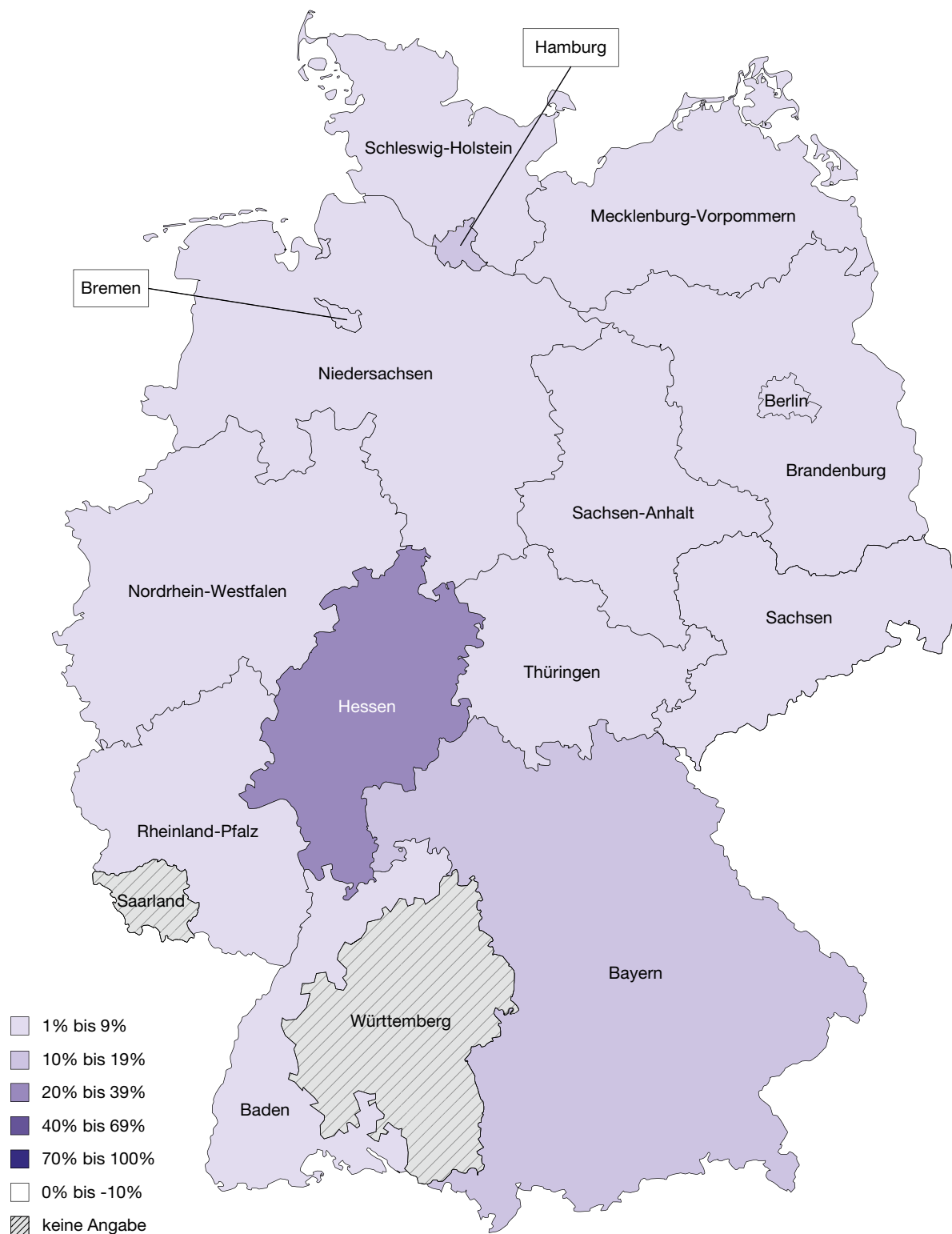
Abbildung 41: Anteil von Mitarbeitenden der Diakonie mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit

Bundesland	n (Mitarbeitende)	Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit
Schleswig-Holstein	716	2%
Hamburg	1.122	10%
Niedersachsen	3.126	2%
Bremen	210	9%
Nordrhein-Westfalen	7.565	5%
Hessen	1.834	22%
Rheinland-Pfalz	1.312	7%
Baden	1.431	8%
Württemberg	–	–
Bayern	1.460	14%
Saarland	–	–
Berlin	906	4%
Brandenburg	627	3%
Mecklenburg-Vorpommern	789	4%
Sachsen	1.388	1%
Sachsen-Anhalt	803	6%
Thüringen	994	1%
Gesamt	24.281	7%

Für das Bundesland Saarland und den Zuständigkeitsbereich des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes Württemberg liegen keine Angaben zu den Mitarbeitenden vor.

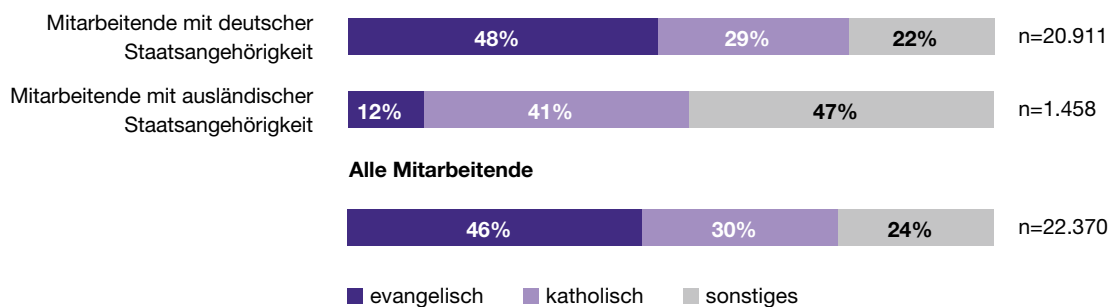
Karte zu Abbildung 41:

Anteil von Mitarbeitenden der Diakonie mit ausländischer Staatsangehörigkeit



Der Frauenanteil unter den ausländischen Mitarbeitenden spiegelt den Frauenanteil in der gesamten Belegschaft der Diakonie wider (77 %). Mit einem durchschnittlichen Alter von 43 Jahren sind sie um vier Jahre jünger als die Mitarbeitenden mit einer deutschen Staatsangehörigkeit (47 Jahre). Auch die Angaben zu ihrer Religionszugehörigkeit, beschränkt auf die steuerrelevanten Kategorien, weichen erheblich von den Anteilen unter den Mitarbeitenden mit einer deutschen Staatsangehörigkeit ab (s. Abbildung 42). Ausländische Mitarbeitende der Diakonie sind zu einem viermal kleineren Anteil evangelisch (12 %), bedeutend häufiger katholisch und bei fast der Hälfte von ihnen wurde bei den steuerrelevanten Merkmalen »Sonstiges« zur Religionszugehörigkeit erfasst.

Abbildung 42: Verteilung unter den Mitarbeitenden der Diakonie nach Staatsangehörigkeit und Religionszugehörigkeit



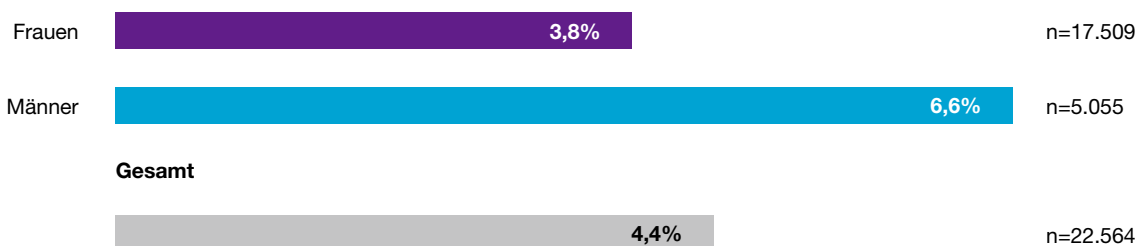
Basis: n = 22.370 Mitarbeitende

Ein erheblich höherer Anteil der Mitarbeitenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit verfügt über keinen anerkannten Bildungsabschluss (21 % gegenüber 8 % bei den Mitarbeitenden mit einer deutschen Staatsangehörigkeit). Mit höherem Ausbildungsabschluss werden auch die prozentualen Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Mitarbeitenden kleiner und sind bei den höchsten Abschlüssen (Meister*in-/Techniker*in- oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Bachelor, Diplom/Magister/Master/Staatsexamen, Promotion) nur gering ausgeprägt. Ausländische Mitarbeitende sind in Berufen mit dem niedrigsten Anforderungsniveau stärker vertreten. Ihr Bruttostundenverdienst liegt niedriger, was insbesondere auf die weiblichen ausländischen Mitarbeitenden zutrifft, und ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer ist mit 5,5 Jahren niedriger als bei den Mitarbeitenden mit einer deutschen Staatsangehörigkeit (9,7 Jahre).

4.4.8 Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung

Bei insgesamt 4,4 Prozent der Mitarbeitenden der Diakonie ist eine Schwerbehinderung vorhanden. Bei männlichen Mitarbeitenden liegt dieser Wert mit 6,6 Prozent höher als bei den weiblichen (3,8 %). Mit einem durchschnittlichen Alter von 52 Jahren sind Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung bedeutend älter als die Mitarbeitenden ohne Schwerbehinderung (46 Jahre). Sie sind zu einem etwas höheren Anteil geringfügig beschäftigt, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und in Berufen mit niedrigstem Anforderungsniveau tätig. Die durchschnittliche Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit liegt mit 11,5 Jahren höher als die der Mitarbeitenden ohne Schwerbehinderung (9,5 Jahre).

Abbildung 43: Anteil der Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung



Basis: n = 22.564 Mitarbeitende

5 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN DES FORSCHUNGSINSTITUTS HOUSE OF RESEARCH

Die Gesamtbetrachtung der Erhebungsdaten zeigt, dass obwohl mehr als drei Viertel der Belegschaft der Diakonie weiblich ist, die männlichen Mitarbeitenden in den meisten Gremien und Leitungsebenen überrepräsentiert sind. Die Best Practice-Beispiele veranschaulichen die Bemühungen der Werke und Einrichtungen der Diakonie, einen positiven und signifikanten Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter zu leisten. Eine Empfehlung für künftige strategische Bestrebungen, die der aktuellen Bestandslage Rechnung trägt, kann aus dem Vergleich der Frauenanteile in den gliedkirchlichen Diakonischen Werken, den Fachverbänden und den Einrichtungen gewonnen werden (s. Abbildung 44). Die größten Potenziale für die Einbindung weiblicher Mitarbeitenden liegen demnach bei den obersten Gremien und den obersten Leitungsebenen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und der diakonischen Einrichtungen. Bei den Fachverbänden ist das Verbesserungspotenzial in der zweiten Leitungsebene und in den Mitarbeitendenvertretungen am größten. Für alle Organe mit einem Vorsitz sollte nach Wegen gesucht werden, die Geschlechteranteile ausgewogener zu gestalten.

Abbildung 44: Zusammenfassende Darstellung des Frauenanteils unter den Mitgliedern der erhobenen Gremien, den Führungskräften auf den zwei Leitungsebenen und in den Mitarbeitendenvertretungen für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die Fachverbände und die Einrichtungen der Diakonie

Frauenanteil bei der Zusammensetzung der Gremien und Leitungsebenen					
	Oberstes Entscheidungsgremium (z. B. Mitgliederversammlung)	Oberstes Aufsichts- bzw. Kontrollgremium	Oberste Leitungsebene (z. B. Vorstand)	Zweite Leitungsebene	Mitarbeitendenvertretungen
Gliedkirchliche Diakonische Werke	34 %	31 %	22 %	41 %	60 %
Fachverbände	44 %	36 %	41 %	45 %	43 %
Diakonische Einrichtungen	37 %	29 %	31 %	54 %	58 %

Die Zusammenstellung der Ergebnisse zum Frauenanteil unter den Vorsitzenden dieser Gremien und Leitungsebenen machen noch größere Entwicklungspotenziale in diesem Bereich deutlich. Ausschließlich unter den Vorsitzenden der Mitarbeitendenvertretungen ist eine Parität der Geschlechter erreicht worden:

Abbildung 45: Zusammenfassende Darstellung des Frauenanteils unter den Vorsitzenden der erhobenen Gremien, der obersten Leitungsebene und in den Mitarbeitendenvertretungen für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die Fachverbände und die Einrichtungen der Diakonie

	Frauenanteil beim Vorsitz			
	Oberstes Entscheidungsgremium (z. B. Mitgliederversammlung)	Oberstes Aufsichts- bzw. Kontrollgremium	Oberste Leitungsebene (z. B. Vorstand)	Mitarbeitendenvertretungen
Gliedkirchliche Diakonische Werke	0%	8%	7%	43%
Fachverbände	27%	29%	31%	9%
Diakonische Einrichtungen	21%	27%	25%	50%

Zusätzlich zu den Daten über die Gremien und Leitungsebenen der diakonischen Einrichtungen lagen für die vorliegende Studie Daten über insgesamt 24.524 Mitarbeitende der Diakonie zur Auswertung vor. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass der Männeranteil unter den Mitarbeitenden seit der letzten Erhebung zur Mitarbeitendenstatistik vor zehn Jahren um insgesamt zwei Prozent gestiegen ist.

Der unbereinigte Gender Pay Gap bei der Diakonie liegt mit 7,4 Prozent deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 21 Prozent und weist erhebliche Variationen bei den verglichenen Gruppen von Mitarbeitenden auf. Die Gründe für die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern sind komplex und können anhand der Daten nicht abschließend geklärt werden.

Der wachsende Fachkräftemangel in den Arbeitsbereichen der Diakonie macht eine kontinuierliche Weiterentwicklung der gesamtverbandlichen strategischen Ziele in Bezug auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit notwendig. Die Rolle der Diakonie Deutschland als Bundesverband ist dabei eine besonders wichtige. Als Servicestelle für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke obliegt es dem Bundesverband, Gleichstellungsbemühungen zu fördern, zu koordinieren und Wissenstransfer zwischen seinen Mitgliedern zu ermöglichen.

Vor dem Hintergrund der Heterogenität und Komplexität der Organisationsstrukturen der diakonischen Einrichtungen sollten Gleichstellungsindikatoren für nachfolgende Studien weiterentwickelt werden. Primäres Ziel dabei ist die Schaffung einer zeitgemäßen und sachlichen Grundlage für weitere Bestandsaufnahmen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit in den diakonischen Strukturen. Damit einhergehend ist ein reguläres Monitoring der Gleichstellungsindikatoren zu empfehlen, dessen Erkenntnisse kontinuierlich in eine gesamtverbandliche Gleichstellungsstrategie einfließen. Diese kontinuierliche Integration und Konsolidierung ist ein wichtiger und komplexer Prozess, der auch strukturell durch die Schaffung von hauptamtlichen Positionen für die Gleichstellungsarbeit unterstützt werden sollte.

6 IMPULSE ZUR WEITERARBEIT

Diese Impulse entstanden aus der Diskussion in der Projektgruppe (verfasst von Mirjam Roller)

Der Gleichstellungsatlas der Diakonie stellt den Auftakt für eine vertiefte Beschäftigung mit Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Diakonie dar. Wesentliche Grundlagen zur Stärkung der diakonischen Einrichtungs- und Gremienkultur sowie Standards und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Einrichtungsführung in der Diakonie sind im Diakonischen Corporate Governance Kodex enthalten. Der überarbeitete Kodex wurde 2018 von der Konferenz Diakonie und Entwicklung verabschiedet¹⁷. Er setzt sich für die Förderung von Vielfalt und für die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen der Mitarbeitenden ein. Die Überarbeitung enthält ein Kapitel zum Thema Gleichstellung der Geschlechter, mit dem sich die Diakonie zu dem Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und Leitungsstellen bekennt. Bis zum Jahr 2026, soll ein Mindestanteil von jeweils 40 Prozent Frauen und Männern erreicht sein. Dieses Ziel soll durch geeignete Maßnahmen befördert werden. Damit solche Maßnahmen tatsächlich entwickelt und umgesetzt werden, ist eine klare Willenserklärung von der jeweils obersten Leitungsebene wichtig. Dabei geht es nicht nur darum, im Wettbewerb um Mitarbeitende an Attraktivität zu gewinnen, sondern die Geschlechtergerechtigkeit und die gesellschaftliche Diversität in der Diakonie gezielt aufzunehmen und umzusetzen. Die Konferenz Diakonie und Entwicklung empfiehlt ihren Mitgliedern die Beachtung des Kodex und die verbindliche Übernahme auf allen Ebenen als Selbstverpflichtung.

Der hier vorliegende Gleichstellungsatlas der Diakonie bietet eine gute Grundlage, um zu überprüfen, ob die Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt erreicht werden. Einige der vorliegenden Zahlen verdeutlichen einmal mehr, dass in Gleichstellungsfragen in der Diakonie dringender Handlungsbedarf besteht. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen sowie in Aufsichts- und Entscheidungsgremien in der Diakonie deutlich unterrepräsentiert, obwohl sie in den Belegschaften ebenso klar überrepräsentiert sind.

Um tatsächliche Veränderungen in der Diakonie zu bewirken, müssen entsprechende Schwerpunkte gesetzt werden. Eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema auf verschiedenen Ebenen ist unabdingbar. Dafür werden Reflexionsräume benötigt, in denen Austausch und Wissenstransfer möglich sind und Ziele, Motive, Maßnahmen sowie Zeitpläne vereinbart werden.

¹⁷ Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK) in der Fassung von 2018: https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/2016_12_07_corpotate_governance_kodex.pdf

6.1 Impulse für die Diakonie Deutschland

- Ziele und Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe eines jeden Geschlechts müssen in die gesamtverbandliche Strategieentwicklung aufgenommen werden. Die Diakonie Deutschland hat dabei als Bundesverband eine Vorbildfunktion. Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. tritt für globale Gerechtigkeit und damit für Geschlechtergerechtigkeit ein, auch in den eigenen Reihen.
- Die Ergebnisse des Gleichstellungsatlasses der Diakonie 2019 werden zunächst in verschiedenen zentralen Gremien der Diakonie vorgestellt und diskutiert.
- Diakonische Werke, Träger und Verbände sollen sich selbst wirkungsorientierte Ziele setzen und Indikatoren und Maßnahmen entwickeln, über deren Umsetzung bei der gemeinsamen Konferenz der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und Fachverbände berichtet wird. Anzustreben ist eine jährliche Thematisierung, um die Umsetzung und Erreichung dieser Vorhaben und Ziele regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.
- Zur Unterstützung ihrer Mitglieder wird eine Fachtagung im Jahr 2020 durch die Diakonie Deutschland geplant, bei der Akteur*innen verschiedener Ebenen und Projektgruppenmitglieder – gegebenenfalls mit Unterstützung durch externe Expert*innen – konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt entwickeln, die dann in geeigneter Weise dem Gesamtverband der Diakonie zur Verfügung gestellt werden.
- Eine qualifizierte Ursachenanalyse ist ein mögliches weiteres Instrument, um Aufschluss darüber zu geben, welche Gründe zu dem geringen Anteil von Frauen in der obersten Leitungsebene und in Aufsichtsgremien führen, welches innere und äußere Barrieren sind und welche Strukturen und Prozesse verändert werden müssen, die zu den bisherigen geringen Frauenanteilen auf oberster Ebene führen. Im Rahmen einer solchen Ursachenanalyse können die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und die Entwicklung und Erprobung von Strategien vertieft werden, um den Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene der Diakonie sowie in Aufsichts- und Entscheidungsgremien zu erhöhen.
- Es wird empfohlen, in regelmäßigen Abständen Gleichstellungsdaten neu zu erheben, um messen zu können, wie weit die Gleichstellungsziele erreicht wurden. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die gesamtverbandliche Gleichstellungsstrategie einfließen. Dies soll von der Diakonie Deutschland initiiert und koordiniert werden. Dabei ist es sinnvoll, bei zukünftigen Erhebungen alle Vielfaltskriterien abzubilden, die Diskriminierungserfahrungen zugrunde liegen können (Geschlecht, Alter, sexuelle Identität, Behinderung, ethnische Herkunft/Migrationshintergrund, Religionszugehörigkeit). Dies ist wichtig, um den Diskriminierungsschutz in der Diakonie und diakonische Unternehmen als Arbeitgeber in ihrer Attraktivität zu stärken. Grundsätze für eine solche erweiterte Datenerhebung sind die Selbstidentifikation, Freiwilligkeit, Anonymisierung, Transparenz zum Erhebungs-

zweck und die Möglichkeit, mehrere oder intersektionale¹⁸ Identitäten anzugeben (durch Mitarbeitendenbefragung beziehungsweise Befragung der Führungskräfte anstatt oder zusätzlich zur Erhebung von Personaldaten).

6.2 Impulse für diakonische Werke, Träger und Verbände

Für diakonische Werke, Träger und Verbände ist auf Grund ihrer Geschichte, ihrer Struktur, ihrer inhaltlichen und strukturellen Vielfalt eine jeweils passende Strategie zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit zu suchen.

- Voraussetzung für das Gelingen ist der politische Wille der Leitung sowie die intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Geschlechtergerechtigkeit in der jeweiligen Einrichtung.
- Jede diakonische Einrichtung soll prüfen, wie es in der eigenen Einrichtung um Geschlechtergerechtigkeit bestellt ist und Ziele und Maßnahmen für die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit entwickeln.
- Folgende Leitfragen können diakonischen Werken, Trägern und Verbänden Impulse geben, sich selbst mit dem Atlas auseinanderzusetzen. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt, diese Leitfragen zu erweitern.
 - Wie bewerten Sie aus Ihrem beruflichen Kontext die empirischen Informationen aus dem Gleichstellungsatlas der Diakonie beziehungsweise aus einzelnen Graphiken, Tabellen und Karten?
 - Mit wem würden Sie darüber gerne intensiver diskutieren?
 - Welche Handlungsempfehlungen würden Sie Ihrer*Ihrem Chef*in aufgrund dieser Informationen geben?
 - Wo wollen Sie mit Ihrer Einrichtung in fünf Jahren im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter stehen?

¹⁸ Intersektionalität beschreibt die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person. Soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nationalität, Klasse etc. können nicht isoliert voneinander betrachtet werden, sondern müssen in ihrer Verwobenheit analysiert werden. Der Fokus liegt auf dem gleichzeitigen Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten. Es geht also nicht nur um die Beachtung mehrerer sozialer Kategorien nebeneinander, sondern um deren Wechselwirkungen.

Im Folgenden werden einige zentrale Handlungsfelder von Gleichstellungsarbeit benannt und Impulse gegeben, die auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt Anregungen bieten.

Führungsgrundsätze oder -leitbilder

- Die Entwicklung von Führungsgrundsätzen oder -leitbildern ist ein wichtiges Instrument, in dem die Verantwortung von Führungskräften für eine erfolgreiche und ethisch fundierte Unternehmensführung benannt und die Umsetzung von Gleichstellung enthalten sein muss. Dabei wird deutlich, dass es sich hierbei in erster Linie um eine Kulturfrage handelt.
- Über neue Modelle von Führung ist mit Offenheit nachzudenken, wie zum Beispiel die Möglichkeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung eine Führungsposition zu besetzen oder sich eine Führungsposition mit einer zweiten Person zu teilen (»Top-Sharing«, »Shared Leadership«, Führungsteams). Die zeitliche Verfügbarkeit rund um die Uhr darf nicht mehr die oberste Prämisse sein. Familiäre Aufgaben beziehungsweise Sorgearbeiten und Teilzeitarbeit dürfen keine Karrierekiller mehr sein.

Gleichstellungsordnungen oder -dienstvereinbarungen sowie Beauftragung für Gleichstellungsarbeit

- Es empfiehlt sich Quotenregelungen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen (auch für Führungskräfte, für Männer wie für Frauen) und andere Gleichstellungsziele in Gleichstellungsgesetzen, -ordnungen oder -dienstvereinbarungen festzuschreiben. Denn die Erfahrungen aus Politik und Wirtschaft zeigen, dass Gleichstellung keine Empfehlung bleiben darf, sondern verbindlich geregelt sein muss (zum Beispiel bei Gremienbesetzung, Wahlen, Berufungen, Stellenbesetzungen und Rahmenbedingungen der Arbeit). Nur verbindliche Regelungen führen zu Veränderungen.
- Gleichstellungsarbeit bedarf einer eindeutigen strategischen Beauftragung sowie Ausstattung mit Ressourcen. Mandatierte Personen, also Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte, bringen Gleichstellungskonzepte ein, entwickeln damit zusammenhängende Prozesse weiter und steuern und begleiten die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Geschlechtergerechte Sprache

Einer geschlechtergerechten Sprache kommt hohe Bedeutung zu. Die Verwendung nur der männlichen und weiblichen Form trägt nicht mehr der Entwicklung Rechnung, dass neben Frauen und Männern nun auch ein drittes Geschlechtseintrag rechtlich anerkannt ist und weitere Geschlechtsidentitäten ebenfalls ihren Raum haben. Nun gilt es, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, die niemanden ausschließt, alle sichtbar macht und nicht nur mitmeint. Spätestens bis zum Jahr 2020 wird das Referat für Chancengerechtigkeit der

EKD gemeinsam mit der Diakonie Deutschland Empfehlungen für die Erstellung diskriminierungsfreier Stellenausschreibungen für Kirche und Diakonie erarbeiten sowie den Sprachleitfaden »Sie ist unser bester Mann! – Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache« überarbeiten.

Förderung von Gender- und Vielfaltskompetenz

- Das Bewusstsein von Mitarbeitenden und Führungskräften für (Geschlechter-)Stereotype, eigene Voreingenommenheiten und für die Bedeutung von Gender-Mainstreaming für das eigene Arbeitsfeld ist durch Qualifizierung zu schärfen, Gender- beziehungsweise Vielfaltskompetenz als Qualifikationsanforderung in Stellenausschreibungen aufzunehmen und diese in Auswahlgesprächen zu thematisieren.

Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, Benachteiligung und sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz

- Gemäß §13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) muss jeder Arbeitgeber eine Beschwerdestelle haben. Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen in der Dienststelle zu beschweren, wenn sie benachteiligt oder sexuell belästigt worden sind. Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Ansprechpersonen in der Dienststelle bekannt geben. Es sollte ein konkretes Verfahren zum Umgang mit eingegangenen Beschwerden existieren und bekannt sein.

Vereinbarkeit persönlicher Lebensgestaltung und Beruf

- Die individuellen Bedürfnisse aller Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen müssen berücksichtigt werden, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Dafür muss die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensgestaltung kontinuierlich verbessert werden. Familienorientierung unterstützt nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Einrichtungen durch sinkende Fehlquoten und stärkere Verbundenheit (siehe hierzu auch Anhang 1.4.: Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung).

Stellenbesetzung und Personalentwicklung

- Um eine aktive Rekrutierung von Frauen für Führungspositionen, aber auch auf anderen Ebenen zu betreiben, gilt es Maßnahmen zu entwickeln, wie dies befördert werden kann (zum Beispiel Stellen so lange auszuschreiben, bis sich qualifizierte Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts beworben haben, geschlechtergemischte Zusammensetzung von Auswahlgremien). Transparente und faire Bewerbungsverfahren verbessern

die Chancen, die richtigen Personen für die richtige Stelle zu finden. Professionell gestaltete Auswahlverfahren sind ein wichtiger Baustein für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik¹⁹.

- Es gibt eine Vielzahl an Personalentwicklungsinstrumenten zur Förderung von Gleichstellung. Hier sei exemplarisch nur die Möglichkeit genannt, Mentoring-Programme oder Patenschaften gezielt einzusetzen. Sie können beim Transfer von Wissen beispielsweise einer erfahrenen Person an eine weniger erfahrene helfen.

¹⁹ Die Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und das EKD-Referat für Chancengerechtigkeit haben eine Arbeitshilfe erstellt: »Die richtige Personal am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten.« Diese Arbeitshilfe kann auch von diakonischen Trägern genutzt werden. Sie zeigt anschaulich, wie effektive Bewerbungsverfahren ablaufen und wie die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber möglichst sicher überprüft werden kann. Sie hält außerdem viele praktische Tipps und Informationen zu Gleichstellungsfragen bereit (https://www.ekd.de/ekd_de/ds_docz/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf).

ANHANG 1:

MASSNAHMEN FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN DER DIAKONIE – BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Da Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt für die Diakonie wichtige Anliegen sind und an vielen Stellen bereits seit einiger Zeit wegweisende Maßnahmen umgesetzt werden, die Chancengerechtigkeit und die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen fördern, werden hier vier dieser Maßnahmen exemplarisch dargestellt. Sie sollen zur Nachahmung anregen.

Wie im Bericht erklärt, nahmen Einrichtungen aus Württemberg aufgrund einer zeitgleich stattfindenden und ähnlich gelagerten Erhebung des Diakonischen Werkes Württemberg unter seinen Mitgliedsorganisationen nicht an der Erhebung zum Gleichstellungsatlas der Diakonie teil. Die Ergebnisse der Erhebung aus Württemberg werden im Folgenden ebenfalls dargestellt.

1.1 Fach- und Führungskräfte sichern durch DEBORA²⁰ und Monitoring im Diakonischen Werk Württemberg

Verfasst von: Doerte Westphal, Referentin für Personalentwicklung im Diakonischen Werk Württemberg

Diakonie 
Württemberg

Das Diakonische Werk Württemberg hat sich im Herbst 2010 durch den Beschluss der Mitgliederversammlung dazu verpflichtet, freiwillig innerhalb von zehn Jahren alle Leitungsebenen, Organe und Gremien mit einem Mindestanteil von 40 Prozent Frauen und Männern zu besetzen. Dadurch wurden die meisten Mitglieder dafür verantwortlich, den Frauenanteil in entscheidenden Positionen zu erhöhen. Das Diakonische Werk Württemberg steht durch diese Verpflichtung für Chancengleichheit und eröffnet neue Perspektiven und einen Zuwachs an Vielfalt und Kompetenz.

²⁰ Debora – Der Name ist Programm. Debora geht in Führung, als weibliche Führungskraft wird sie uns in der Bibel vorgestellt (Richter 4-5). Sie vereint zwei Ämter – quasi als Doppelqualifikation. Sie ist Richterin und Prophetin.

Aus dem Beschluss der Mitgliederversammlung resultierten unterschiedliche Maßnahmen (Beschreibung siehe 1.1.2), die das Diakonische Werk Württemberg in den vergangenen Jahren durchführte und auch zukünftig weiter verantworten wird.

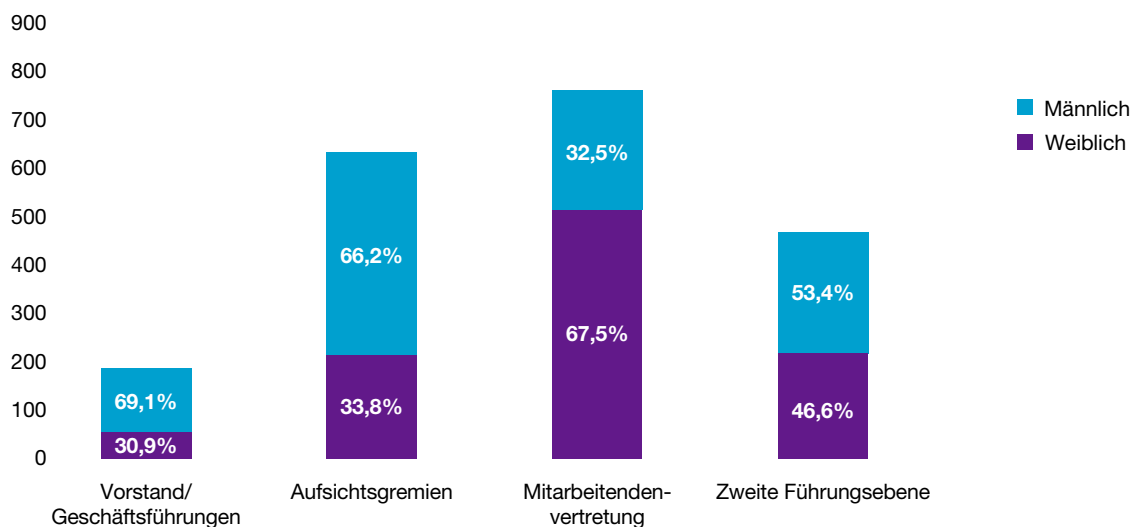
Verbunden mit dem Beschluss der Mitgliederversammlung war die Verpflichtung, alle zwei Jahre den Stand der Erreichung zu erheben. Erstmals 2012 wurde der Stand der Verteilung von Männern und Frauen in Leitungspositionen und Aufsichtsgremien erhoben.

Der folgende Abschnitt zeigt die Ergebnisse des Monitorings 2018 (Mitgliedsbefragung zum Thema: Gleichstellung in Führung) und zeichnet in einigen Abbildungen auch den Verlauf aus den Befragungen der früheren Jahre auf (2012 – 2014 – 2016 – 2018).

1.1.1 Ergebnisse der Befragung zur Verteilung von Frauen und Männern in Leitungspositionen und Aufsichtsgremien

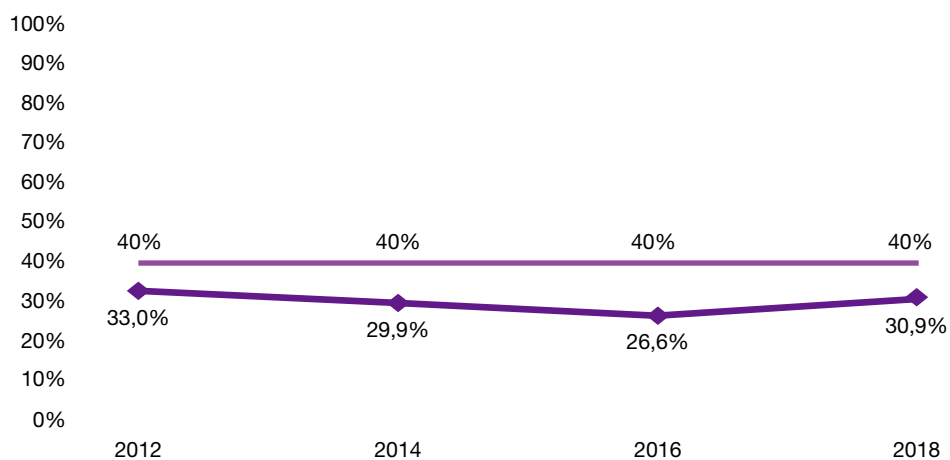
Die letzte und vierte Befragung fand von Juni 2018 bis September 2018 statt und richtete sich an alle Mitglieder und Gremien des Diakonischen Werkes Württemberg. Konkret wurden Vorsitzende beziehungsweise Hauptgeschäftsführende der Einrichtungen und Dienste, der Kreis- und Bezirksdiakonien sowie die Vorsitzenden aller Gremien befragt. Die Befragung ergab folgende Ergebnisse:

Abbildung 46: 2018 Frauen und Männer in Führungspositionen in Einrichtungen und Diensten der Diakonie in Württemberg (n = 82)



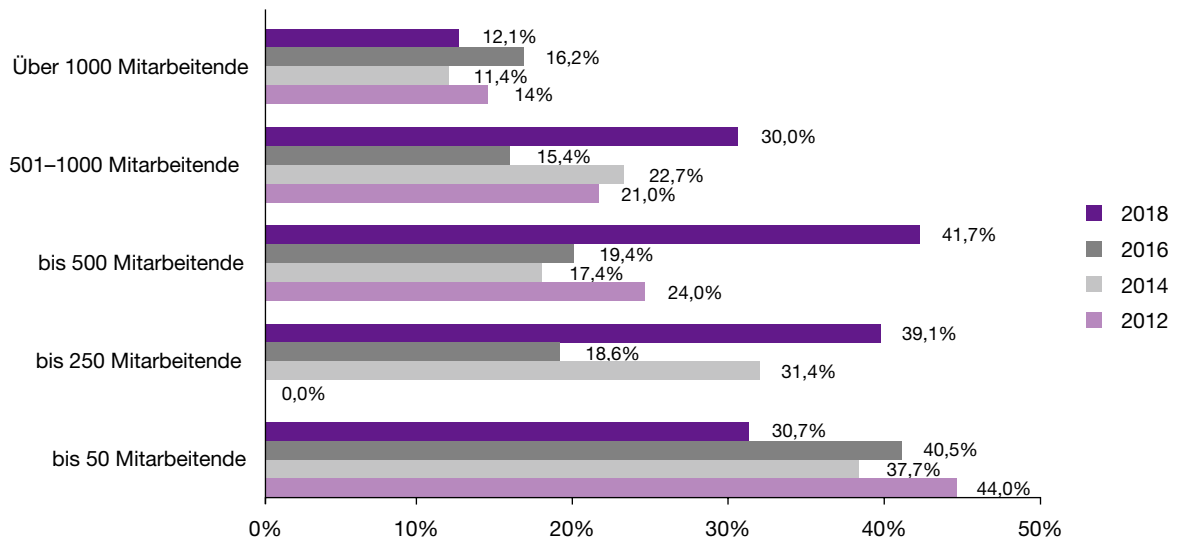
- Bezogen auf die Gesamtheit der befragten Einrichtungen und Dienste ist auf Ebene der Vorstände und Geschäftsführenden ein Frauen-Anteil von 30 Prozent, in Aufsichtsgremien von 34 Prozent erreicht.
- Auf zweiter Führungsebene wurde die angestrebte Quote von 40 Prozent Frauen und Männern erreicht.

Abbildung 47: Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (Vorstand/Geschäftsführung) in der Diakonie in Württemberg 2012-2018²¹



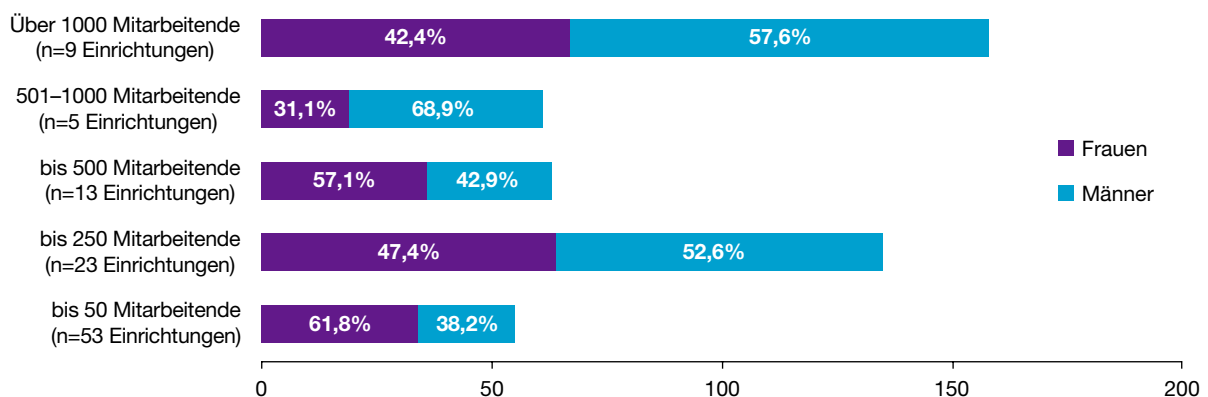
Durch den Vergleich der Zahlen in den vergangenen Jahren wird sichtbar, dass trotz der freiwilligen Verpflichtung und der vom Diakonischen Werk Württemberg durchgeführten Maßnahmen der angestrebte Frauenanteil von 40 Prozent (40%-Linie) nicht erreicht werden konnte. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2018 eine Satzungsänderung (siehe 1.1.2) erwirkt, um auf struktureller Ebene Weichen zu stellen, damit sich die Diakonie Württemberg ihrem Ziel bis 2020 annähert.

Abbildung 48: Frauenanteil in Führungspositionen nach Zahl der Mitarbeitenden in der Diakonie in Württemberg 2012-201822



Betrachtet man die Unternehmensgröße wird deutlich, dass Einrichtungen mit über 1.000 Mitarbeitenden einen geringeren Frauen-Anteil in oberster Führung haben als kleinere Einrichtungen. Bei Einrichtungen mit 250 bis 1.000 Mitarbeitenden zeichnet sich dagegen ein für Frauen positiver Trend ab, den es weiter zu unterstützen gilt.

Abbildung 49: Frauen und Männer in Führungspositionen in der Diakonie in Württemberg – zweite Führungsebene



Auf der zweiten Führungsebene ist im Jahr 2018 der Frauenanteil von 40 Prozent fast durchgehend erreicht.

Weitere relevante Ergebnisse aus der Befragung 2018

43 Prozent der befragten diakonischen Unternehmen ergreifen Maßnahmen zur Entwicklung von Frauen in Führungspositionen.

Führung in Teilzeit wird auf Ebene der Geschäftsführung beziehungsweise des Vorstands von 19 Prozent der Führungskräfte in Anspruch genommen. Auf der zweiten Führungsebene sind 47 Prozent in Teilzeit beschäftigt.

In den vergangenen zwei Jahren konnten 46 Prozent der zu besetzenden Führungspositionen auf oberster Ebene an Frauen vergeben werden.

32 Prozent der Mitglieder in den Gremien und Organen (Vorstand, Präsidium, Verbandsrat, Verbandsratsausschüsse, Kommission für Unternehmensfragen und Trägerpolitik sowie die Arbeitsgemeinschaft für Mitarbeitenden-Vertretung) sind weiblich.

Im Vorstand der Fach- und Landesverbände sitzen 37 Prozent Frauen.

1.1.2 Maßnahmen zur Umsetzung des Mitgliederbeschlusses aus 2010

→ Debora – Führung in Spitzenpositionen²³



2013 startete die Weiterbildung »Debora – Frauen in Spitzenpositionen« mit 20 und 2015 mit 16 Führungsfrauen aus Diakonie und Kirche. 2017 wurde das Programm auch für Männer geöffnet und im Jahr 2019 startet ein weiterer Kurs für 20 Debora-Führungskräfte. Durch die intensive Begleitung und Vernetzung von qualifizierten Führungs-Frauen und seit 2017 auch von -Männern konnte ein Pool potentieller Spitzenkräfte für Diakonie und Kirche aufgebaut werden.

→ Debora – Einstieg in Führung

Ein frühzeitiger Einstieg in Führung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Aufstieges und die Motivation von Frauen, ihre Karriere aktiv zu planen und anzugehen. Mit der sechstägigen Weiterbildung »Debora – Einstieg in Führung« konnte ein weiteres Angebot geschaffen werden, das einen vertrauten Rahmen bereitstellt, um Aufstiegs Wünsche und –bedenken mit Gleichgesinnten zu reflektieren und erste Schritte zu erproben. Angesprochen sind Frauen mit mehrjähriger fachlicher Berufserfahrung, die sich für den Einstieg in Führung interessieren oder bereits auf diesem Weg sind und sich begleiten lassen möchten.

²³ Weitere Informationen zu Debora gibt es unter www.diakonie-wuerttemberg.de/debora

→ Satzungsänderung und Corporate Governance Kodex

Da die Monitoring-Ergebnisse aus 2012, 2014, 2016 und 2018 zeigten, dass das Ziel, einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent Frauen auf der obersten Leitungsebene in den Gremien und Aufsichtsgremien zu haben, nicht erreicht wurde, sah sich der Verband in Absprache mit dem Verbandsrat in der Verantwortung, statt der Selbstverpflichtung die Satzung des Diakonischen Werks Württemberg wie folgt zu ändern.

Abbildung 50: Satzung des Diakonischen Werks Württemberg im Vergleich 2015 und 2018

alte Fassung vom 26.06.2015 -

§ 1 Abs.3 Satz 2

»Seine Aufgabe ist es, diakonische Kräfte zu wecken und zu stärken und die diakonische Arbeit aller Träger und ihre Zusammenarbeit zu fördern, insbesondere auf den Gebieten der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten-, Behinderten- und Krankenhilfe, der Hilfe für Wohnungslose, Langzeitarbeitslose, für Zuwanderer und für Flüchtlinge, in der Ausbildung der Mitarbeiterschaft, in der Gesellschaftsdiakonie und Sozialpolitik, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Diakonie der Kirchengemeinden und der Kirchenbezirke und in der ökumenischen Diakonie; es kann in Notfällen einzelne Personen unterstützen.«

§ 4 Abs. 2

»Ziff. 11 nicht belegt.«

neue Fassung vom 25.10.2018 -

§ 1 Abs.3 Satz 2

»Seine Aufgabe ist es, diakonische Kräfte zu wecken und zu stärken, für **Chancengerechtigkeit Sorge zu tragen** und die diakonische Arbeit aller Träger und ihre Zusammenarbeit zu fördern, insbesondere auf den Gebieten der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten-, Behinderten- und Krankenhilfe, der Hilfe für Wohnungslose, Langzeitarbeitslose, für Zuwanderer und für Flüchtlinge, in der Ausbildung der Mitarbeiterschaft, in der Gesellschaftsdiakonie und Sozialpolitik, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Diakonie der Kirchengemeinden und der Kirchenbezirke und in der ökumenischen Diakonie; es kann in Notfällen einzelne Personen unterstützen.«

§ 4 Abs. 2

»11. eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen anzustreben.«

Des Weiteren erfolgte eine Änderung im Corporate Governance Kodex für die Diakonie in Württemberg.

Abbildung 51: Änderung Corporate Governance Kodex der Diakonie in Württemberg

5. Satz 2, - alte Fassung -

»Innerhalb von 10 Jahren, das heißt bis zum Jahr 2020, sollte ein Mindestanteil von jeweils 40 % Frauen und Männern umgesetzt sein.«

5. Satz 2 – neue Fassung vom 25.10.2018 -

»Es soll ein Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt werden.«

→ Vielfalt in den Aufsichtsgremien

Auch in der Fortbildungsreihe »Aufsichtsverantwortung« für Aufsichtsräte wird das Thema Gleichstellung in Führung thematisiert und ein Angebot geschaffen, Führungsfrauen für ein Aufsichtsrats-Mandat zu vermitteln. Wir haben hierzu eine Arbeitshilfe erstellt; das heißt eine gezielte Gewinnung von Frauen wurde umgesetzt.

1.2 Initiative LIFT hoch zwei der Diakonie Mitteldeutschland

Verfasst von: Lysan Escher, Leitung Personal- und Organisationsentwicklung

Die Initiative »LIFT² – Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung« der Diakonie Mitteldeutschland

Diakonie 
Mitteldeutschland

Die Diakonie Mitteldeutschland ist die Wohlfahrtsorganisation der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und der Evangelischen Landeskirche Anhalts und mit knapp 30.000 Mitarbeitenden eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Eine Befragung der Mitgliedsorganisationen im Jahr 2010 ergab, dass auch hier noch immer das typisches Stufenbild der Geschlechterverteilung vorherrscht und trotz des überdurchschnittlich hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten, Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Die Diakonie Mitteldeutschland hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, spezielle Qualifizierungsangebote für Frauen in und für Führungspositionen zu entwickeln.

Bereits 2012 initiierte die Diakonie Mitteldeutschland im Rahmen der ESF²⁴ geförderten Initiative LIFT berufsbegleitende Führungskräfte trainings für Mitarbeiterinnen im mittleren und oberen Management ihrer Mitgliedsorganisationen. In den darauffolgenden drei Jahren wurden auf diese Weise rund 80 Frauen in und für Führungspositionen qualifiziert. Durch die Initiative wurden weibliche Beschäftigte auf unterschiedlichen Stufen der Karriere qualifiziert, beraten und in beruflichen Veränderungsprozessen individuell begleitet.

Aufbauend auf diesen Erfahrungen und den Evaluationsergebnissen bietet die Diakonie mit der ebenfalls ESF geförderten Initiative »LIFT²« seit 2016 ein Qualifizierungs- und Beratungsangebot zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung für ihre Mitgliedseinrichtungen an.

Durch den demografischen Wandel wird sich der Fach- und Führungskräfte mangel in den kommenden Jahren zu einem der brisantesten Themen in der Sozialwirtschaft und damit auch in der Diakonie Mitteldeutschland entwickeln. Etwa 70 Prozent der Führungskräfte werden in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen. Dies bietet auch die Chance die bisherigen Führungs- und Organisationsmodelle zu reflektieren und neue Impulse zu setzen.

Ziel der Initiative ist die Entwicklung einer wertorientierten Führungs- und geschlechtersensiblen Unternehmenskultur sowie die individuelle Förderung von Führungskräften in Hinblick auf Geschlechtersensibilität. Um dieses Ziel zu erreichen, richten sich die Führungskräfte trainings an Menschen aller Tätigkeitsfelder der Sozialwirtschaft, die in Führungspositionen im oberen

²⁴ Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist Europas wichtigstes Instrument zur Förderung der Beschäftigung und sozialer Integration in Europa.

und mittleren Management tätig sind und in ihrem Verantwortungsbereich zur Entwicklung und Verstetigung werteorientierten Führungs- und geschlechtersensiblen Unternehmenskultur beitragen wollen.

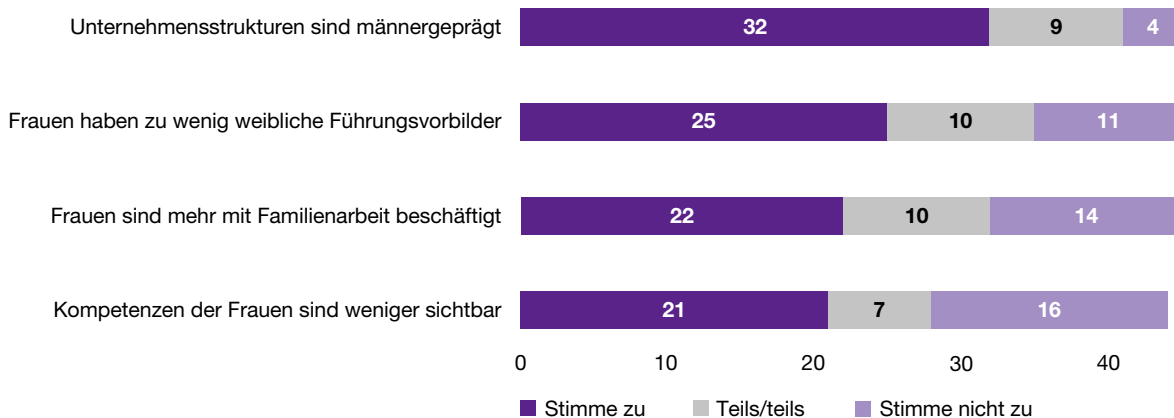
Die berufsbegleitende Qualifizierung umfasst sechs dreitägige Module zu folgenden Themen: Führungspersönlichkeit, Führungsstil und Wertesystem, Kommunikation, Personal- und Organisationsentwicklung, Veränderungs- und Konfliktmanagement. Die Modulveranstaltungen werden von Fachreferent*innen durchgeführt und von einer Prozessbegleiterin moderiert. Darüber hinaus werden die Teilnehmer*innen durch Coaching und Intervisionsgruppen unterstützt. Neben der Qualifizierung werden die Teilnehmer*innen dabei begleitet und beraten, geschlechtersensible Organisationsentwicklungsprojekte durchzuführen und nachhaltig in den Organisationsabläufen zu verankern. Seit Beginn der Initiative wurden rund 150 Teilnehmer*innen qualifiziert und in 21 Mitgliedsorganisationen geschlechtersensible Organisationsentwicklungsprojekte initiiert.

Aufgrund der ungebrochen hohen positiven Resonanz der Mitgliedseinrichtungen auf die Initiative wird die Diakonie Mitteldeutschland ab Dezember 2019 in Kooperation mit der Bundesakademie für Kirche und Diakonie LIFT hoch zwei Kurse anbieten. Diese sind für die eigenen Mitgliedseinrichtungen, aber darüber hinaus auch bundesweit für interessierte Führungskräfte offen.

Ergebnisse der Evaluation LIFT

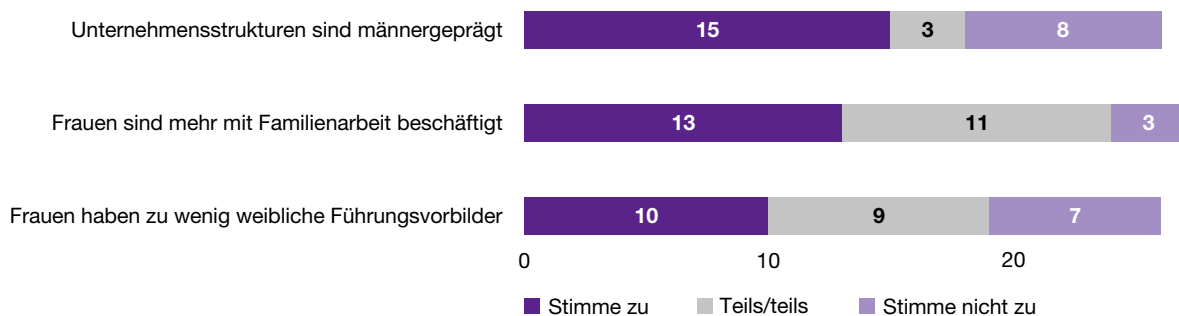
- trotz überdurchschnittlich hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert (typisches Stufenmuster: je höher die hierarchische Position, desto geringer der Frauenanteil)
- Frauenkarriereförderung wird in den Organisationen nicht systematisch betrieben
- männlich geprägte Unternehmensstrukturen werden von Teilnehmer*innen und Arbeitgeber*innen als Hauptursache für Unterrepräsentanz gesehen
- Hindernisse, die Frauen auf bisherigem Berufsweg erlebt haben, werden vor allem in Arbeitskontexten verortet
- für erfolgreichere Gestaltung des Lern- und Transfererfolges in den Arbeitsalltag braucht es nach Einschätzung der Teilnehmenden: spezielle Zeitkontingente, Übertragung spezieller Aufgaben, Entwicklung von Maßnahmenplänen zur beruflichen Karriere

Abbildung 52: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern?



Quelle: ZSH 1. Teilnehmerinnenbefragung LIFT 2013

Abbildung 53: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern?



Quelle: ZSH-Organisationsbefragung LIFT 2013

Ziele der Initiative LIFT²

- Impulse für Diskussion und Entwicklung einer werteorientierten Führungs- und geschlechtersensiblen Unternehmenskultur in der Diakonie Mitteldeutschland und ihren Mitgliedsorganisationen
- individuelle Qualifizierung und Förderung von (weiblichen) Führungskräften im mittleren und oberen Management
- Transfer und Verstetigung der Qualifizierungsinhalte in Arbeitskontexte der teilnehmenden Führungskräfte durch Praxisprojekte
- Sensibilisierung und Beratung der beteiligten Einrichtungen zu geschlechtersensibler Führungskräfteentwicklung und karrierefördernden Organisationsstrukturen für Frauen
- Identifizierung und Erprobung neuer Handlungsansätze zur geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung

Aufbau der Initiative LIFT² (2016-2018):

- Qualifizierung:
 - sieben 3-tägige Seminarmodule = 21 Tage
 - 6 h individuelles Führung coaching
 - 8 h kollegiale Fallberatung
 - Praxisprojekt zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung
 - 12 h externe Organisationsberatung
- Werkstattgespräche, Tagungen, Netzwerktreffen für teilnehmende Unternehmen zu Themen der geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung
- externe Evaluation der Unternehmen zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung

1.3 Gleichstellung in der Diakonie Bayern

Verfasst von: Barbara Christian, Referat Frauenfragen, Angebote für Alleinerziehende, Diakonisches Werk Bayern

Diakonie Bayern

Die bayerische Diakonie spricht sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern aus. Sie will bestehende Ungerechtigkeiten wahrnehmen und sich aktiv für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. Das beinhaltet auch, ihre Strukturen und die Organisation so zu gestalten, dass Frauen und Männer die gleichen Rechte und Chancen zur beruflichen Entfaltung haben. Dies kann nur gelingen, wenn Gleichstellung eine Leitungsaufgabe ist.

Die bayerische Diakonie hat sich dem Kirchengesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (von der Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Herbst 2001 beschlossen) angeschlossen, das heißt der Diakonische Rat hat im Oktober 2002 dieses Kirchengesetz als eine Richtlinie auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und für die Durchführung diakonischer Arbeit beschlossen. Die Richtlinie trat im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern am 1. Januar 2003 in Kraft und sie gilt für die ordentlichen Mitglieder des Diakonischen Werkes Bayern uneingeschränkt. Zur Umsetzung des Kirchlichen Gleichstellungsgesetzes im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern liegt eine Handreichung vor.

Ein wesentliches Instrument dieses Gesetzes ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Diakonische Dienststellen mit mehr als 100 Vollzeitstellen sind verpflichtet, eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n sowie eine Stellvertretung zu bestellen. Gleichstellungsbeauftragte sind in ihrer Funktion grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar unterstellt. Gleichstellungsbeauftragte sind für alle gleichstellungsrelevanten Fragen zuständig und frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden vom Referat Frauenfragen des Landesverbandes begleitet.

Das Gesetz sieht darüber hinaus verschiedene Maßnahmen vor, die insbesondere gleiche Chancen und gerechte Beteiligung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, herstellen. Zu nennen sind Maßnahmen im Bereich der Fortbildung, Maßnahmen zur Gleichstellung bei Stellenbesetzungen sowie dienststellenspezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Als weitere wichtige Maßnahme sieht das Gesetz die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer vor. Frauen wie Männer haben zunehmend den Wunsch beziehungsweise sind gefordert, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Diese Lebensentwürfe erfordern neue Ansätze, damit ein Nebeneinander von Berufstätigkeit und Familienverantwortung möglich ist und damit Gleichstellung realisiert werden kann.

Die demografische Entwicklung, Veränderungen im Rollenverständnis von Frauen und Männern sowie das Bewusstsein für die besonderen Belastungen von Mitarbeitenden mit familiären Aufgaben – sei es für die heranwachsende als auch die älter werdende Generation – haben neben

gesetzlichen Neuregelungen dazu geführt, dass die bayerische Diakonie ein Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung entwickelt hat und seit 2009 umsetzt. Mit diesem Instrument haben diakonische und kirchliche Arbeitgeber die Möglichkeit, Familienorientierung als wichtigen und verbindlichen Bestandteil in ihre Unternehmens- und Personalpolitik zu implementieren.

Die Diakonie Bayern hat dabei sehr frühzeitig die Veränderungen in der Gesellschaft und Arbeitswelt und die damit verbundenen Notwendigkeiten wahrgenommen und aufgegriffen – mit dem Ziel, ihre Mitglieder zu motivieren, bedarfs- und chancengerechte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Inzwischen ist es erwiesen, dass Familienorientierung in der Unternehmens- und Personalpolitik ein wesentlicher Faktor ist, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können und Frauen wie Männern gleichermaßen ermöglicht sowohl erwerbstätig zu sein als auch Sorgeaufgaben zu übernehmen. Eine wesentliche Rolle dabei spielen auch Vorgesetzte, die sich zum einen verpflichten, eine familienfreundliche und damit chancengerechte Unternehmenskultur zu entwickeln und umzusetzen, zum anderen diese ebenso in ihrer Vorbildfunktion zu leben.



Das Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung als Managementinstrument für diakonische und kirchliche Arbeitgeber unterstützt damit verbindlich und verlässlich auch die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern, die neben ihrer Berufstätigkeit partnerschaftliche Verantwortung und Fürsorge sowohl für die heranwachsende als auch die älter werdende Generation übernehmen.

Der Beschluss des Diakonischen Rates sich dem Kirchengesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern anzuschließen, hat die bayerische Diakonie für die Gleichstellung von Frauen und Männern sensibilisiert und dazu geführt, dass Gleichstellung ein wesentlicher Bestandteil der Organisationskultur geworden ist – aber noch nicht in allen Einrichtungen und Diensten.

Es verlangt Ausdauer und Beharrlichkeit und immer wieder werbende und überzeugende Kommunikation, um Gleichstellung und die in diesem Zusammenhang sehr bedeutsame Familienorientierung in diakonischen Einrichtungen zu etablieren und zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen.

1.4 Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung

Verfasst von: Franziska Woellert, Leitung Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung

Mit Familienorientierung in Kirche und Diakonie in Führung gehen



»Haben Sie aufgrund des Fachkräftemangels Schwierigkeiten, Stellen neu zu besetzen?«, die Teilnehmenden des Workshops werden aufgefordert, sich entsprechend ihrer Erfahrungen auf einer imaginären Linie durch den Seminarraum aufzustellen. Es ist der Auftakt zum ersten Begleitworkshop der Zertifizierung mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung.

Hinsichtlich ihrer Organisationsstrukturen, ihren Aufgabenfeldern und ihrer Größe unterscheiden sich die hier vertretenden kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zum Teil erheblich. Ein Blick auf die Aufstellung zu dieser Frage zeigt jedoch, wo sich ihre Erfahrungen treffen. Die meisten haben sich in die Nähe der Raumseite gestellt, die für die Antwort steht: »Ja, wir haben schon Stellen mittel- bis langfristig nicht besetzen können.«

Der demografische Wandel bildet nicht die einzige Herausforderung auf einem sich rasant verändernden Arbeitsmarkt. Digitalisierung, Individualisierung von Lebensentwürfen, Neudefinition von Genderrollen und eine neue Kultur des Arbeitens sind weitere Schlagworte. Doch die Schwierigkeit, ausreichend Fachkräfte zu finden, ist für viele Führungskräfte und Personalverantwortliche eine wesentliche Triebfeder, sich mit ihrer familienorientierten Personalpolitik auseinanderzusetzen. Denn Vereinbarkeitsangebote werden schon länger nicht mehr nur von Müttern kleiner Kinder nachgefragt. Auch für Väter, Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen und selbst Menschen ohne akute familiäre Verpflichtungen spielt die Familienorientierung potentieller Arbeitgeber eine immer größere Rolle.

In der evangelischen Arbeitswelt berücksichtigen Führungskräfte zwar oft schon aus einem christlichen Werteverständnis heraus die familiäre Verantwortung ihrer Mitarbeitenden. Doch die wenigsten diakonischen und kirchlichen Einrichtungen haben Familienorientierung als Teil der Personalstrategie verstanden, sondern treffen meist individuelle adhoc-Entscheidungen. Dadurch fehlte es an Transparenz und Planungssicherheit für die Beschäftigten. Und die Personalabteilungen können Familienorientierung nicht gezielt zur Fachkräftegewinnung einsetzen.

Ein Gütesiegel für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld In Kirche und Diakonie

Darum haben Diakonie Deutschland und die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) in Kooperation mit der Führungsakademie für Kirche und Diakonie (fakd) das »Evangelische Gütesiegel Familienorientierung« entwickelt. Im Rahmen der Zertifizierung können diakonische und kirchliche Einrichtungen ihre familienorientierten Angebote bedarfsgerecht weiterentwickeln, nach innen transparent und nach außen sichtbar gestalten.

Die Stärke des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung liegt in dem einfachen, flexiblen und prozessorientierten Verfahren, das auf den vorhandenen Strukturen aufbaut und sich an den Bedarfen der Mitarbeitenden orientiert. Dazu braucht es keine Listen vorgegebener Standardmaßnahmen, sondern die Offenheit, ein möglichst gutes Gleichgewicht zwischen den Anforderungen des Arbeitsalltags und den familiären Verpflichtungen aller Mitarbeitenden zu unterstützen. Die nachhaltige Qualität des Gütesiegels wird durch ein externes Audit gewährleistet. So ist es auch kleineren und mittleren Einrichtungen möglich, das Zertifikat zu bekommen.

Das Evangelische Gütesiegel wurde 2018/19 in einer ersten Pilotphase mit zwölf kirchlichen und diakonischen Trägern und Einrichtungen erfolgreich getestet. Im Rahmen einer dreijährigen Implementierungsphase starten ab 2020 die nächsten Zertifizierungsverbände.

Weitere Informationen zum Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung finden Sie unter: www.fa-kd.de/familienorientierung

Begleitende Leistungen

Organisation und Beratung

- Unterstützung bei der Koordination des Zertifizierungsverfahrens.
- Zwei zentral organisierte Workshops und ein Inhouse-Angebot.
- Eine zentrale Verleihungszeremonie im festlichen Rahmen.
- Nach Wunsch Vermittlung von weiteren Beratungsleistungen.

Infrastruktur und Materialien

- Rahmenhandbuch inklusive Arbeitshilfen.
- Onlineplattform für Diskussionsforen, Informationsmaterialien, News und Links.
- Zertifizierungsurkunde, Türschilder sowie Nutzungsrecht für das Logo.
- Netzwerkmitgliedschaft und bevorzugter Zugang zu Veranstaltungen.

Aufwand und Kosten

Die Zertifizierung ist als schlanker Prozess konzipiert. Der konkrete Arbeitsaufwand hängt von der Größe der Einrichtung sowie von den ggf. schon vorhandenen Strukturen und Angeboten ab. Bitte kontaktieren Sie uns für weitere Informationen:

familienorientierung@diakonie.de

ANHANG 2:

ERGÄNZENDE INFORMATIONEN ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN, AUFSICHTS- UND ENTSCHEIDUNGSGREMIEN BEI DIAKONISCHEN TRÄGERN

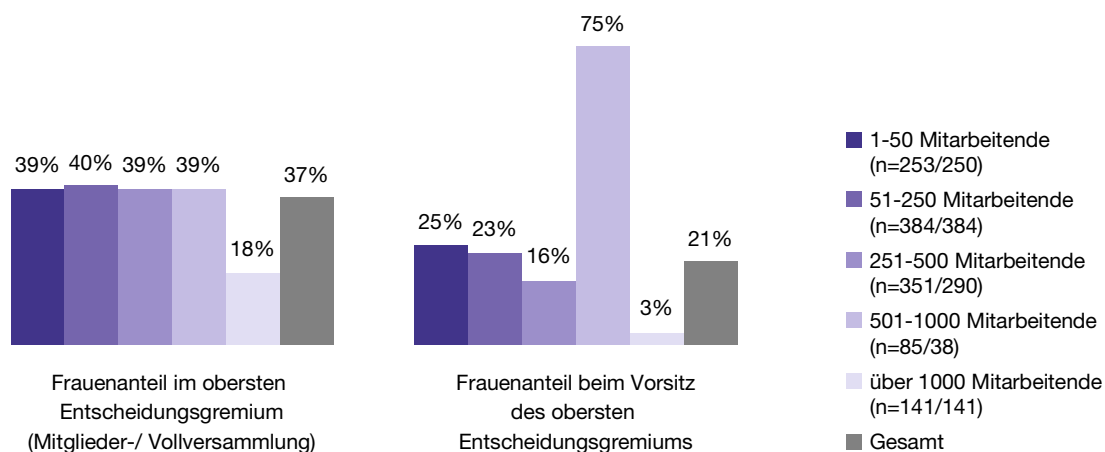
Verfasst von Mirjam Roller, Gleichstellungsbeauftragte im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., Projektleitung Gleichstellungsatlas Diakonie 2019

Bereits vor der Publikation des hier vorliegenden Berichts wurden die Ergebnisse an verschiedenen Stellen diskutiert. Dabei kam wiederholt die Frage auf, ob es möglich sei, die Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen, Aufsichts- und Entscheidungsgremien auch in Verbindung zur Größe der Träger darzustellen.

Manchen erschienen die in dieser Erhebung festgestellten Frauenanteile in der obersten Leitungsebene, in Aufsichtsräten und in den obersten Entscheidungsgremien sowie bei deren Vorsitzen zu hoch. Die Zahlen korrespondierten nicht mit der eigenen Wahrnehmung. Es wurde die Frage aufgeworfen, ob der Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten bei größeren Trägern möglicherweise kleiner sei als bei kleineren. Daher ergänzen wir diese weiterführende Information hier im Anhang. Es werden die Frauenanteile der genannten Gremien und Leitungsebenen im Verhältnis zur Größe der Träger dargestellt.

Die Zahlen zur Größe der Träger, hier definiert über die Anzahl der Mitarbeitenden eines Trägers, liegen der Diakonie Deutschland aus der Einrichtungsstatistik vor und wurden House of Research vor Beginn der Erhebung zur Verfügung gestellt. Da diese Zahlen nicht von House of Research selbst erhoben wurden, hat House of Research diese nicht in seinen Berichtsteil integriert. Es war für House of Research jedoch möglich, die erhobenen Zahlen mit den Zahlen aus der Einrichtungsstatistik zu verbinden. Im umfangreichen Tabellenband, den House of Research der Diakonie Deutschland zur Verfügung gestellt hat, ist der Bezug zur Größe der Träger dargestellt. Diese Zahlen bieten die Grundlage für die folgende Darstellung.

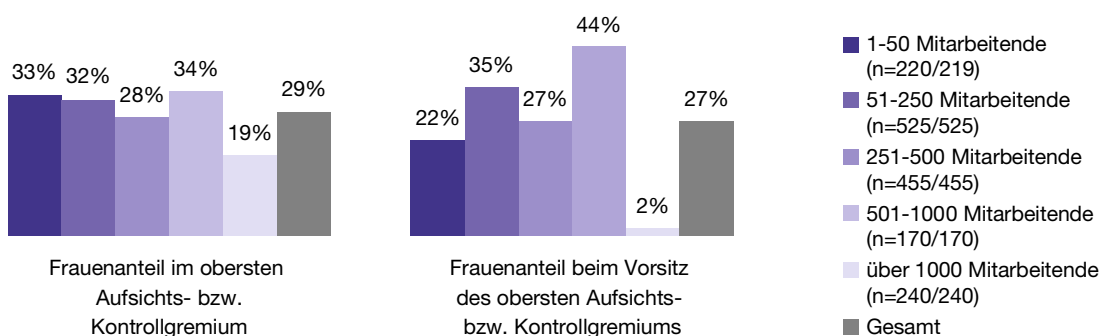
Abbildung 54: Durchschnittlicher Frauenanteil im obersten Entscheidungsgremium (z. B. Mitglieder-, Vollversammlung) diakonischer Träger nach Größe der Träger



(Hinweis zu den Fall-Zahlen (n): die erste Zahl bezieht sich auf die Grundgesamtheit bzgl. der Frauenanteile im obersten Entscheidungsgremium, die zweite Zahl auf die Frage nach dem Vorsitz dieses Gremiums)

Abbildung 54 zeigt, dass bei Trägern mit über 1000 Mitarbeitenden der Frauenanteil im obersten Entscheidungsgremium mit 18 Prozent deutlich geringer ist als bei kleineren Trägern, bei denen der Frauenanteil bei 39 Prozent beziehungsweise 40 Prozent liegt. Beim Vorsitz dieses Gremiums fällt der Frauenanteil bei Trägern mit über 1000 Mitarbeitenden mit drei Prozent noch deutlicher im Vergleich zu kleineren Trägern ab. Der sehr hohe Frauenanteil beim Vorsitz des obersten Entscheidungsgremiums bei Trägern mit 501 bis 1000 Mitarbeitenden ist aufgrund der sehr geringen Grundgesamtheit dieser Träger (n = 38) nicht überzubewerten.

Abbildung 55: Durchschnittlicher Frauenanteil im obersten Aufsichts- und Kontrollgremium diakonischer Träger nach Größe der Träger

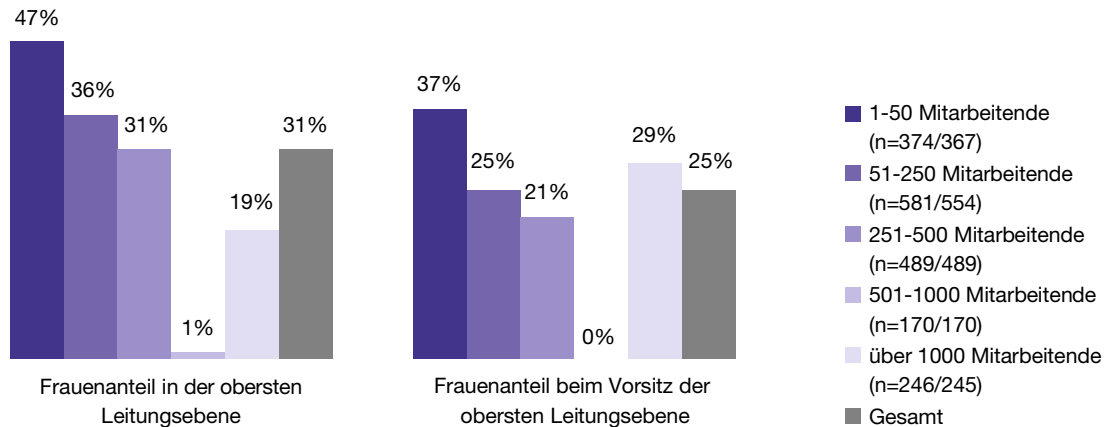


(Hinweis zu den Fall-Zahlen (n): die erste Zahl bezieht sich auf die Grundgesamtheit bzgl. der Frauenanteile im obersten Aufsichts- bzw. Kontrollgremium, die zweite Zahl auf die Frage nach dem Vorsitz dieses Gremiums)

Abbildung 55 zeigt, dass die Frauenanteile in Aufsichts- beziehungsweise Kontrollgremien sowie noch viel deutlicher bei deren Vorsitz bei Trägern mit über 1000 Mitarbeitenden geringer sind als bei kleineren Trägern. Bei Trägern mit einer Mitarbeitendenzahl von 501 bis 1000 ist der Frauenan-

teil jeweils am höchsten. Allerdings ist auch hier zu beachten, dass die Grundgesamtheit dieser Trägergröße am geringsten ist ($n = 170$) und daher statistische Abweichungen möglich sind.

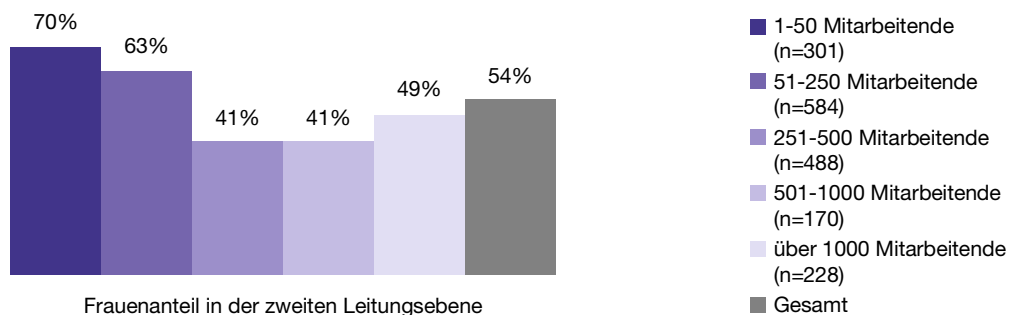
Abbildung 56: Durchschnittlicher Frauenanteil in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand, Geschäftsführung) diakonischer Träger nach Größe der Träger



(Hinweis zu den Fall-Zahlen (n): die erste Zahl bezieht sich auf die Grundgesamtheit bzgl. der Frauenanteile in der obersten Leitungsebene, die zweite Zahl auf die Frage nach dem Vorsitz dieser Leitungsebene)

Abbildung 56 zeigt, dass die Frauenanteile in der obersten Leitungsebene sowie beim Vorsitz der obersten Leitungsebene vor allem bei einer Trägergröße von 501 bis 1000 Mitarbeitenden sehr gering beziehungsweise gleich Null sind. Kleinere Träger weisen deutlich höhere Frauenanteile auf. Auch hier ist zu beachten, dass die Grundgesamtheit an Trägern dieser Größe am geringsten ist ($n = 170$) und daher statistische Abweichungen möglich sind.

Abbildung 57: Durchschnittlicher Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene diakonischer Träger nach Trägergröße



In der zweiten Leitungsebene ist der Frauenanteil deutlich höher als in der ersten Leitungsebene und in den Entscheidungs- und Aufsichtsgremien. Bei kleinen Trägern von 1 bis 50 und von 51 bis 250 Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil sogar bei 70 Prozent beziehungsweise bei 63 Prozent. Es kann also vermutet werden, dass es auf dieser Ebene genügend qualifizierte Frauen gibt, die aufgrund ihrer Qualifikation auf höhere Ebenen aufsteigen könnten.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Filterführung am Anfang des Online-Fragebogens zur Klärung der Frage, zu welchen Themen die erreichte Person verlässliche Auskunft geben kann	16
Abbildung 2: Stichproben und inhaltliche Schwerpunkte der Erhebung zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.....	21
Abbildung 3: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Überblick über die Zusammensetzung von Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen sowie deren Vorsitz differenziert nach Geschlecht.....	22
Abbildung 4: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Art und Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht.....	23
Abbildung 5: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Verteilung der Führungskräfte der zweiten Leitungsebene nach Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht	24
Abbildung 6: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung	25
Abbildung 7: Gliedkirchliche Diakonische Werke: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik.....	25
Abbildung 8: Fachverbände der Diakonie: Überblick über die Zusammensetzung von Gremien, Leitungsebenen und Mitarbeitendenvertretungen sowie deren Vorsitz, differenziert nach Geschlecht.....	26
Abbildung 9: Fachverbände der Diakonie: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Art und Umfang und Art der Beschäftigung sowie nach Geschlecht.....	27
Abbildung 10: Fachverbände der Diakonie: Verteilung der Führungskräfte der zweiten Leitungsebene nach Beschäftigungsumfang sowie nach Geschlecht.....	28

Abbildung 11: Fachverbände der Diakonie: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung	29
Abbildung 12: Fachverbände der Diakonie: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik	29
Abbildung 13: Frauenanteil unter den Mitgliedern und Anteile weiblicher Vorsitzender im obersten Entscheidungsgremium (z. B. Mitglieder-/Vollversammlung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen.....	31
Karte 1 zu Abbildung 13: Frauenanteil in obersten Entscheidungsgremien (z. B. Mitglieder-/Vollversammlungen)	32
Karte 2 zu Abbildung 13: Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Entscheidungsgremien (z. B. Mitglieder-/Vollversammlungen).....	33
Abbildung 14: Frauenanteil unter den Mitgliedern und Anteile weiblicher Vorsitzender im obersten Aufsichts- oder Kontrollgremium (z. B. Aufsichtsrat) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen	34
Karte 1 zu Abbildung 14: Frauenanteil in obersten Aufsichts- oder Kontrollgremien (z. B. Aufsichtsräte).....	35
Karte 2 zu Abbildung 14: Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Aufsichts- oder Kontrollgremien (z. B. Aufsichtsräte)	36
Abbildung 15: Frauenanteil unter den Führungskräften und Anteile weiblicher Vorsitzender in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen	37
Karte 1 zu Abbildung 15: Frauenanteil in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung).....	38
Karte 2 zu Abbildung 15: Frauenanteil beim Vorsitz der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand/Geschäftsführung)	39
Abbildung 16: Verteilung der Führungskräfte der obersten Leitungsebene nach Umfang und Art der Beschäftigung sowie nach Geschlecht	40
Abbildung 17: Frauenanteil unter den Führungskräften der zweiten Leitungsebene (z. B. Bereichs-/Abteilungsleitung) in den für die Angebote zuständigen Einrichtungen	41
Karte zu Abbildung 17: Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene (z. B. Bereichs-, Abteilungsleitung)	42

Abbildung 18: Verteilung der Führungskräfte auf der zweiten Leitungsebene nach Umfang der Beschäftigung sowie nach Geschlecht	43
Abbildung 19: Frauenanteil unter den Mitgliedern und unter den Vorsitzenden in den Mitarbeitendenvertretungen der für die Angebote zuständigen Einrichtungen.....	44
Karte 1 zu Abbildung 19: Frauenanteil in Mitarbeitendenvertretungen	45
Karte 2 zu Abbildung 19: Frauenanteil beim Vorsitz von Mitarbeitendenvertretungen.....	46
Abbildung 20: Vorhandensein einer Position zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit.....	47
Karte zu Abbildung 20: Vorhandensein einer Position zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit	48
Abbildung 21: Diakonische Angebote und Einrichtungen: Angaben über Regelungen zur Gleichstellung.....	49
Abbildung 22: Diakonische Angebote und Einrichtungen: Angaben über Maßnahmen zur Verankerung von strukturierter familienorientierter Personalpolitik.....	50
Abbildung 23: Geschlechterverteilungen unter den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland sowie unterteilt nach alten und neuen Bundesländern	51
Abbildung 24: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie nach Bundesland	52
Karte zu Abbildung 24: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie	53
Abbildung 25: Frauenanteil unter den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland nach Hilfearten im Vergleich zu den Daten aus dem Jahr 2008.....	54
Abbildung 26: Altersverteilung unter den weiblichen und männlichen Mitarbeitenden.....	55
Abbildung 27: Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden (in Jahren) nach Bundesland und Geschlecht.....	56
Abbildung 28: Mitarbeitendenstruktur nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigung	57
Abbildung 29: Teilzeitfaktoren und Vollzeitbeschäftigung unter den weiblichen und den männlichen Mitarbeitenden der Diakonie.....	58
Abbildung 30: Befristung der Arbeitsverhältnisse der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Diakonie	59

Abbildung 31: Zusammensetzung der Mitarbeitenden differenziert nach Geschlecht nach sechs Gehaltsklassen (ausgehend von Vollzeitäquivalenten)	60
Abbildung 32: Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit nach Geschlecht der Mitarbeitenden	60
Abbildung 33: Berufliche Bildungsabschlüsse unter männlichen und weiblichen Mitarbeitenden	61
Abbildung 34: Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren) nach Geschlecht und Gehaltsklassen (ausgehend von Vollzeitäquivalenten).....	62
Abbildung 35: Gender Pay Gap bei den Mitarbeitenden der Diakonie in Deutschland.....	64
Karte zu Abbildung 35: Gender Pay Gap bei den Mitarbeitenden der Diakonie	65
Abbildung 36: Gender Pay Gap nach Hilfeart.....	66
Abbildung 37: Gender Pay Gap nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss.....	67
Abbildung 38: Gender Pay Gap nach höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss	67
Abbildung 39: Gender Pay Gap nach Altersgruppen	68
Abbildung 40: Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau der Tätigkeit	69
Abbildung 41: Anteil von Mitarbeitenden der Diakonie mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit	70
Karte zu Abbildung 41: Anteil von Mitarbeitenden der Diakonie mit ausländischer Staatsangehörigkeit.....	71
Abbildung 42: Verteilung unter den Mitarbeitenden der Diakonie nach Staatsangehörigkeit und Religionszugehörigkeit.....	72
Abbildung 43: Anteil der Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung	73
Abbildung 44: Zusammenfassende Darstellung des Frauenanteils unter den Mitgliedern der erhobenen Gremien, den Führungskräften auf den zwei Leitungsebenen und in den Mitarbeitendenvertretungen für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die Fachverbände und die Einrichtungen der Diakonie	74

Abbildung 45: Zusammenfassende Darstellung des Frauenanteils unter den Vorsitzenden der erhobenen Gremien, der obersten Leitungsebene und in den Mitarbeiterinnenvertretungen für die gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die Fachverbände und die Einrichtungen der Diakonie.....	75
Abbildung 46: 2018 Frauen und Männer in Führungspositionen in Einrichtungen und Diensten der Diakonie in Württemberg.....	83
Abbildung 47: Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (Vorstand/ Geschäftsführung) in der Diakonie in Württemberg 2012-2018.....	84
Abbildung 48: Frauenanteil in Führungspositionen nach Zahl der Mitarbeitenden in der Diakonie in Württemberg 2012–2018.....	85
Abbildung 49: Frauen und Männer in Führungspositionen in der Diakonie in Württemberg – zweite Führungsebene.....	85
Abbildung 50: Satzung des Diakonischen Werks Württemberg im Vergleich 2015 und 2018.....	87
Abbildung 51: Änderung Corporate Governance Kodex der Diakonie in Württemberg	87
Abbildung 52: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern? (ZSH 1. Teilnehmerinnenbefragung LIFT 2013, Diakonie Mitteldeutschland).....	90
Abbildung 53: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern? (ZSH-Organisationsbefragung LIFT 2013, Diakonie Mitteldeutschland).....	90
Abbildung 54: Durchschnittlicher Frauenanteil im obersten Entscheidungsgremium (z. B. Mitglieder-, Vollversammlung) diakonischer Träger nach Größe der Träger	97
Abbildung 55: Durchschnittlicher Frauenanteil im obersten Aufsichts- und Kontrollgremium diakonischer Träger nach Größe der Träger.....	97
Abbildung 56: Durchschnittlicher Frauenanteil in der obersten Leitungsebene (z. B. Vorstand, Geschäftsführung) diakonischer Träger nach Größe der Träger	98
Abbildung 57: Durchschnittlicher Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene diakonischer Träger nach Größe der Träger	98

QUELLEN

AWO Bundesverband e. V. (Hrsg.). (2018). Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt. Berlin.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (Hrsg.). (2016). Fünfter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern. München.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2018). Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur Sozialversicherung – Ausgabe 2010 – Stand: April 2018. Nürnberg. Verfügbar unter https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015567.pdf [Abrufdatum: 8. Oktober 2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2016). 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (Hrsg.). (2018). Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK) in der von der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 18. Oktober 2018 verabschiedeten Fassung.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V. (Hrsg.). (2011). Mitarbeiterinnenstatistik zum 1. September 2008. Stuttgart.

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (Hrsg.). (2017). Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2016. Berlin.

Diakonisches Werk Württemberg (2018a). Monitoring 2018 – Gleichstellung in Führung. Stuttgart.

Diakonisches Werk Württemberg (2018b). Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern. Führung in Spitzenpositionen. Stuttgart.

Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.). (2015). Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. Hannover.

Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.). (2018). Die richtige Person am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchengemeinden. Erarbeitet von der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD. Hannover.

Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland (Hrsg.). (2018). Gleichstellungsatlas der evangelischen Kirche im Rheinland. Düsseldorf.

Kirchenamt der Evangelischen Kirche Deutschland (Hrsg.). (1990). Bad Krozingen 1989. Bericht über die sechste Tagung der siebten Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. bis 10. November 1989. Hannover.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (Hrsg.). (2017). Dritter Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen. Hannover.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/verdienstunterschiede-mann-frau-5621001069004.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [14.02.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017). Alter der Mutter. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenMutterAlter-Bundeslaender.html> [14.02.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018a). Erwerbstätige im Durchschnitt 44 Jahre alt. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html [14.02.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018b). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200177004.pdf?__blob=publicationFile [14.02.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018c). Statistisches Jahrbuch 2018: Arbeitsmarkt (Teil 13). Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile [14.02.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2019). Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21 % (Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019). Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html [01.07.2019].

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (k. D.). Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html> [14.02.2019].

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin, Telefon: +49 30 65211-0
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Verantwortlich:

Ulrich Lilie (Präsident der Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.)

Projektleitung und Redaktion:

Mirjam Roller (Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.)

Projektgruppe:

Barbara Christian (Diakonisches Werk Bayern e. V.), Thomas Eisenreich (Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V.), Lysan Escher (Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V.), Prof. Dr. Beate Hoffmann (Institut für Diakoniewissenschaft und Diakonienmanagement, Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel, Hochschule für Kirche und Diakonie), Wilfried Knorr (Evangelischer Erziehungsverband e. V.), Dr. Silke Köser (Führungsakademie für Kirche und Diakonie – fakd, Akademien für Kirche und Diakonie gGmbH), Imme Lanz (Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e. V.), Beate Ludwig (Evangelische Kirche im Rheinland KdöR), Dr. Wolfgang Schmitt (Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.)

Studiendurchführung, Datenanalyse und Studienbericht (S. 11–75):

HoR House of Research GmbH
Verantwortlich: Diana Mirza (Projektleitung),
Dirk Martens (Gesamtleitung)
Fischerhüttenstr. 81a
D-14163 Berlin
Telefon: +49 (30) 700 103-0
E-Mail: info@house-of-research.de
Internet: www.house-of-research.de



Lektorat:

Barbara-Maria Vahl, Justine Schuchardt (Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.)

Bestellungen:

Zentraler Vertrieb, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. Karlsruher Straße 11, 70771 Leinfelden-Echterdingen

Telefon: +49 711 2159-777, vertrieb@diakonie.de

Layout: www.avitamin.de

Covergestaltung: Claudia Heblik (Diakonie Deutschland, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.)

Druck: Gutenberg Beuys Feindruckerei GmbH

Artikelnummer: 613307129

© Diakonie Deutschland, Zentrum Kommunikation, September 2019

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
T +49 30 652 11-0
F +49 30 652 11-3333
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de