

Verbandsempfehlung für Regelungen zur Erreichung der Gleichstellung aller Geschlechter in Einrichtungen der Diakonie

EWDE

Evangelisches Werk
für Diakonie
und Entwicklung

Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e. V.

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon +49 30 65211-0
Fax +49 30 65211-3333
diakonie@diakonie.de

Diese Empfehlung orientiert sich am biblischen Zeugnis, das unterstreicht, dass Gottes Wort vom Leben in Fülle unterschiedslos allen Menschen gilt, sowie an den allgemeinen Grundsätzen der Menschenrechte. Das bringt zum Ausdruck, dass Geschlechtergerechtigkeit in der Diakonie vor allem auch eine Frage des Glaubens ist.

Die Empfehlung formuliert Instrumente, die zur Geschlechtergerechtigkeit und somit zur Verwirklichung einer inklusiven, diversen und nachhaltigen Situation in diakonischen Verbänden und Einrichtungen beitragen. Die aufgezeigten Maßnahmen fördern den dafür notwendigen Wandel sozialer Bedingungen, Normen, Werte und Machtverhältnisse.

Erklärtes Ziel tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter in der Diakonie

Die Diakonie Deutschland setzt sich das erklärte Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung der Arbeitswelt und insbesondere einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien, Organen und Leitungsstellen in der Diakonie. Sie bekräftigt ihre Verantwortung zur Unterstützung ihrer Mitglieder und aller diakonischen Einrichtungen bei der Erreichung dieser und weiterer Gleichstellungsziele¹.

Der Verband formuliert Empfehlungen, welche die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung aller Geschlechter in der Diakonie unterstützen, die zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen beitragen und die Gleichstellung als ein Grundprinzip in der Diakonie transparent und nachvollziehbar machen (Gender-Mainstreaming). Zusätzlich zur Umsetzung der hier genannten Empfehlungen tragen auch die Stärkung und Vernetzung (Enabling/Empowerment) von weiblichen Führungskräften sowie von Führungsnachwuchs zur Erreichung tatsächlicher Gleichstellung bei.

¹ Der Begriff Einrichtung wird als Oberbegriff für alle betroffenen Körperschaften verwendet, da er traditionell eingeführt ist. Die Verbandsempfehlung richtet sich grundsätzlich an alle Rechtsträger der Diakonie, d.h. an Rechtsträger von stationären und teilstationären Einrichtungen bzw. Unternehmen, ambulanten Diensten sowie Werken der Diakonie. Mit umfasst sind insofern auch die Mitglieder von Diakonie Deutschland.

I. Allgemeines

1. Gleichstellung als Zielbestimmung in Satzungen, Strategien und Leitbildern verankern

Wirkungsorientierte Ziele für eine gleichberechtigte Teilhabe eines jeden Geschlechts sollen in Satzungen, Strategien und Leitbildern der Einrichtungen der Diakonie aufgenommen werden. Über die Umsetzung entsprechender Vorhaben und die Erreichung von Zielen wird regelmäßig berichtet (z.B. in Jahresberichten). Entscheidungen und Maßnahmen sollen anhand dieser Ziele ausgerichtet werden.

2. Geschlechtergerechte Sprache verwenden

Für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitswelt in der Diakonie kommt der Verwendung einer entsprechenden Sprache hohe Bedeutung zu. Die in den Einrichtungen bereits vielfach praktizierte Verwendung nur der männlichen und weiblichen Form trägt nicht mehr der Entwicklung Rechnung, dass es neben Frauen und Männern weitere Geschlechtsidentitäten gibt und ein drittes Geschlechtseintrag auch rechtlich anerkannt ist. Daher soll in der Diakonie eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden, die sensibel niemanden ausschließt, alle Geschlechter sichtbar macht und nicht nur mit „er“ meint.²

II. Gremienbesetzung

Verbindliche Quotenregelungen in Satzungen oder Gremienbesetzungsregelungen

Gleichstellung bedarf eines Bündels von strukturellen Veränderungen. Eine der wirkungsvollsten Maßnahmen zur Erreichung des Ziels einer geschlechtergerechten Gestaltung der Arbeitswelt in der Diakonie ist die Einführung verbindlicher Mindestquoten in Satzungen oder Gremienbesetzungsregelungen diakonischer Einrichtungen. Solche Mindestquoten orientieren sich am Gedanken der Repräsentanz in einer Diakonie, deren Mitarbeiterschaft in ihrer Mehrheit aus Frauen besteht. Auf entsprechende Zielsetzungen soll sich eine diakonische Einrichtung selbst verpflichten und damit insbesondere auch die Repräsentanz von Frauen³ in Aufsichts- und Entscheidungsgremien sowie in Führungspositionen auf allen Ebenen erhöhen.⁴

² Hinweise zur praktischen Umsetzung gibt die Handreichung von EKD und EWDE „Sie ist unser bester Mann! Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“ (www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Broschuere_PDF/Nachdruck_Juni_Sie-ist- unser-bester-Mann-200626-Online.pdf).

³ Wenn in diesem Text von „Frauen“ und „Männern“ gesprochen wird, dann werden darunter alle verstanden, die sich selbst als Frau bzw. Mann identifizieren.

⁴ Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie dies konkret umgesetzt werden kann. Hier seien nur ein paar Beispiele gegeben: die Einführung einer Quote von mindestens 50% Frauen, leere Stühle bei Nichterreichung (unter Berücksichtigung der Erhaltung der Arbeits- und Beschlussfähigkeit) oder eine Regelung, dass der Anteil der Männer den Anteil der Frauen nicht übersteigen darf, oder auch Übergangsregelungen, bei denen verbindlich dargelegt wird, mit welchen konkreten strukturellen Maßnahmen und in welchem Zeitraum die erforderliche Anzahl an Frauen für ein Gremium gefunden wird.

III. Die betriebliche Ebene

1. Beobachtung der Datenlage und Beteiligung an Erhebungen von Gleichstellungsdaten

Die Einrichtungen sollen sich an zukünftigen Erhebungen zum Gleichstellungsatlas der Diakonie beteiligen, selbst ihre Gleichstellungsdaten erheben und diese transparent in Jahresberichte aufnehmen. In Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen befassen sich die Mitglieder regelmäßig mit der Analyse dieser Daten sowie daraus resultierender Empfehlungen. Die Daten werden als Controlling-Instrument genutzt. Die Datenerhebungen sollen mit leicht handhabbarer Methodik schlank gehalten werden.

2. Personal- und Führungskräfteentwicklung

Bzgl. Personal- und Führungskräfteentwicklung sind zwei Perspektiven zu berücksichtigen: Zum einen ist sie ein wichtiges Instrument, mit dem Nachwuchs aufgebaut werden kann und Frauen in Führungspositionen gebracht werden können.⁵ Zum anderen werden Gleichstellungsaspekte strukturell nicht nur in Bewerbungsverfahren, sondern auch in Personal- und Führungskräfteentwicklungskonzepten verankert und Gender- und Diversitätskompetenz und -wissen bei Mitarbeitenden und Führungskräften aufgebaut.

3. Aktive Rekrutierung, Bewerbungsverfahren und Unterstützung von Frauen für Führungspositionen und Gremien

Den Einrichtungen wird folgendes empfohlen⁶:

Direkte Ansprache

Aufgrund der Tatsache, dass Frauen in Gremien und Führungspositionen in der Diakonie deutlich unterrepräsentiert sind, sollen durch direkte Ansprache von geeigneten Personen mehr Frauen für Führungspositionen, Aufsichts- und Entscheidungsgremien gewonnen werden. Dies obliegt den Gremienmitgliedern und weiteren Personen in verantwortungsvollen Positionen. Es wird ein auf Frauen abgestimmtes Recruitingkonzept zur gezielten Ansprache und Bewerbung von Frauen in Führungspositionen entwickelt.

Dieses kann u.a. vorsehen, dass ambitionierte Frauen in der Einrichtung identifiziert und gefördert, spezielle Mentoringprogramme und bedarfsorientierte Weiterbildungen angeboten werden.

Vernetzungs- und Unterstützungsangebote

Für den weiblichen Führungskräftenachwuchs werden Vernetzungs- und Unterstützungsangebote etabliert (Netzwerke, Mentoring-Programme, Fort- und Weiterbildung, Supervision zur Unterstützung von Leitungsaufgaben). Außerdem werden

⁵ vgl. unter III.3.

⁶ Die Empfehlungen zur direkten Ansprache und zu Vernetzungs- und Unterstützungsangeboten sind zunächst nur auf Frauen bezogen, da zu Personen, die sich weder mit dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht identifizieren, valide Zahlen hinsichtlich ihrer Repräsentanz in Gremien und Führungspositionen in der Diakonie fehlen. Insofern sollen die Einrichtungen prüfen, inwieweit ein entsprechender Unterstützungsbedarf für diese Personen besteht und ob er analog angeboten werden kann.

Kandidatinnen-Pools geschaffen, die insbesondere für die Besetzung von Aufsichtsratspositionen in Betracht zu ziehen sind.

Diskriminierungsfreie Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Transparente und diskriminierungsfrei gestaltete Bewerbungs- und Auswahlverfahren werden als wichtige Bausteine für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik kontinuierlich professionalisiert, da sie die Chancen verbessern, die richtigen Personen unabhängig vom Geschlecht für die richtige Stelle zu finden⁷.

Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationsanforderung

Gender- beziehungsweise Diversitätskompetenz wird als Qualifikationsanforderung in Stellenausschreibungen aufgenommen und in Auswahlgesprächen thematisiert.

4. Führungsgrundsätze und -leitbilder

Führungsgrundsätze und -leitbilder sind ein wichtiges Instrument, in dem die Führungsverantwortung für eine erfolgreiche und ethisch fundierte Unternehmensführung benannt, aber auch die Umsetzung von Gleichstellung, Diversität sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthalten sind.

5. Neue Modelle von Führung entwickeln

Neue flexiblere Modelle von Führung sollen geprüft werden (z.B. Führung in Teilzeit, geteilte Führungsposition mit einer zweiten Person – auch in Spitzenpositionen). Dabei sollen die persönliche Lebenssituation, familiäre und private Sorgaufgaben bzw. Care-Arbeit und Verpflichtungen oder ehrenamtliches Engagement beachtet werden, um Führungsaufgaben attraktiver zu machen. Solche Führungsmodelle ermöglichen eine Flexibilität, die dazu führt, dass sich das Angebot an potentiellen und vor allem auch an weiblichen Führungskräften vergrößert. Sie beinhalten zugleich oft erhöhten Abstimmungs- und Ressourcenaufwand sowie Herausforderungen bezüglich notwendiger zeitlicher Verfügbarkeit von Führungskräften. Dieses Spannungsfeld ist so zu gestalten, dass Führungsaufgaben insbesondere auch für Frauen und für Personen mit Sorgaufgaben besser wahrnehmbar werden.

6. Gleichstellungsordnungen oder -dienstvereinbarungen sowie Beauftragung für Gleichstellungsarbeit

Den Einrichtungen wird empfohlen, Gleichstellungsziele in Gleichstellungsordnungen oder -dienstvereinbarungen festzuschreiben. Gleichstellung soll transparent und handhabbar sein und durch die Einbeziehung auch der Mitarbeitendenvertretung Akzeptanz und Durchsetzung finden.

⁷ Siehe hierzu auch zwei Publikationen der EKD: „Ansprchend, benachteiligungsfrei und rechtssicher. Tipps für die Formulierung von Stellenanzeigen“

(https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Update_Februar_2022_Ansprechend,%20benachteiligungsfrei%20und%20rechtssicher_Stellenanzeigen_M%c3%a4rz_2021.pdf) und „Die richtige Person am richtigen Platz!

Bewerbungsverfahren gestalten. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchengemeinden“ (https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf).

Gleichstellungsarbeit bedarf einer eindeutigen strategischen Beauftragung sowie einer Ausstattung dieser mit Ressourcen, je nach Größe der Einrichtung. Mandatierte Personen, also Gleichstellungs- oder Diversitäts-Beauftragte, bringen Gleichstellungskonzepte ein, entwickeln damit zusammenhängende Prozesse weiter und steuern und begleiten die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, ohne dass dies zu einer Verantwortungsabgabe bei Führungskräften führt.

7. Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensgestaltung, Organisationsentwicklung und -kultur

Die Gestaltung der modernen Arbeitswelt, die Flexibilisierung von Arbeit, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Sorgearbeit, persönlicher Lebensgestaltung sowie von gesunder und guter Führung als wichtige Bestandteile einer effektiven Gleichstellungsarbeit sollen als Führungsthemen in den diakonischen Einrichtungen verankert werden. Hierzu gehören auch die Ermöglichung mobiler Arbeit und die Festlegung von Regeln zur Begrenzung der Verfügbarkeit und Erreichbarkeit im Homeoffice bzw. bei ähnlichen Arbeitsformen.

Den Mitgliedern und Einrichtungen der Diakonie wird empfohlen, eine Auditierung als familienorientierter Arbeitgeber durchzuführen und damit einen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen zu starten⁸. Damit kann die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht und die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden verbessert werden.

8. Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung und sexueller Belästigung sowie Gewalt am Arbeitsplatz

Verfahren zum Umgang mit Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sollen bei diakonischen Einrichtungen der Diakonie installiert werden und die Mitarbeitenden über entsprechende Beschwerderechte informiert werden. Davon unabhängig werden gesetzliche Vorgaben, wie z.B. die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) berücksichtigt.⁹

Verabschiedet von der Konferenz Diakonie und Entwicklung am 20. Oktober 2022 in Berlin

⁸ z.B. mit dem Ev. Gütesiegel Familienorientierung (<https://www.diakonie.de/familienorientierung>) oder dem audit berufundfamilie (<https://www.berufundfamilie.de/>)

⁹ Die EKD-Richtlinie zu sexueller Gewalt bzw. davon abgeleitete Landeskirchengesetze / -regelungen werden konsequent befolgt und umgesetzt, Ansprechstellen für sexualisierte Gewalt werden eingerichtet und Schutzkonzepte entwickelt. Diese sind nicht identisch mit AGG-Beschwerdestellen.