



Bundesverband e.V.

Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert

IMPRESSUM

AWO Bundesverband e. V.
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorsitzender des Vorstands
Ansprechpartnerinnen: Sina Küster, Sarah Clasen
E-Mail: sina.kuester@awo.org, sarah.clasen@awo.org

Layout/Satz: Linda Kutzki – textsalz.de

© AWO Bundesverband e. V., Berlin. Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e. V.

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverband e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

November 2020

Vorwort

Seit Gründung der Arbeiterwohlfahrt im Jahr 1919 durch Marie Juchacz gehört Frauen- und Gleichstellungspolitik zum „Markenkern“ des Verbandes. Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentraler Leitwert der fachlichen, sozialen und verbandspolitischen Arbeit. Dies wird tagtäglich sichtbar durch die vielfältigen Angebote in AWO Einrichtungen wie Frauenhäusern, Frauen- und Schwangerschafts(konflikt)beratungsstellen sowie in der politischen Lobbyarbeit. Die AWO setzt sich seit Jahrzehnten unter anderem ein für Lohngerechtigkeit, Schutz und Hilfe für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder und für umfassende körperliche Selbstbestimmung.

Seit der Jahrtausendwende gab es zahlreiche gleichstellungsrelevante verbandsinterne Prozesse insbesondere mit Blick auf interkulturelle Öffnung und Inklusion. Der Verband setzte sich außerdem mit der zunehmenden gesellschaftlichen Sichtbarkeit verschiedener geschlechtlicher Identitäten auseinander. Vor diesem Hintergrund hat die AWO in den letzten Jahren ihre frauen- und gleichstellungspolitischen Grundsätze weiterentwickelt.

Als Meilenstein kann hier die 6. Sozialkonferenz „Vom Frauenwahlrecht zur Gleichstellungspolitik – Geschichte bewegt Zukunft“ 2015 in Hamburg gelten. Daraus resultierte die Hamburger Erklärung, mit welcher der Verband wegweisende politische Erfolge herausgestellt und sich der Aktualität von Leitbegriffen wie Selbstbestimmung und Solidarität vergewissert hat. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Begrifflichkeiten wie Geschlechtergerechtigkeit oder

sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und die sich daraus ableitenden konkreten politischen Forderungen einer Konkretisierung bedürfen. Parallel zu den hierzu innerverbandlich mitunter recht kontrovers geführten Diskussionen hat die AWO Vieles unternommen, um in den eigenen Strukturen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen. Besonders hervorzuheben sind hier der 1. Gleichstellungsbericht der AWO 2018 und die Initiierung und Umsetzung des ESF-Projekts „Vielfaltsbewusst in Führung“ seit 2019.

Das vorliegende Positionspapier soll der AWO als Standortbestimmung und Zukunftsvision dienen. Es ist Ergebnis eines intensiven Arbeitsprozesses der Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO und des Arbeitskreises Frauen und Gleichstellung. Mit Beschluss vom 18.09.2020 unterstützte auch das Präsidium das Positionspapier. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle unser herzlicher Dank ausgesprochen. Das Positionspapier wurde unter Einbezug des neuen Grundsatzprogramms verfasst. In ihm wird die Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft deutlich, für deren Umsetzung jedes einzelne Verbandsmitglied und alle Beschäftigten ihren Beitrag leisten können.

Helga Kühn-Mengel
Gleichstellungsbeauftragte des Präsidiums
der AWO

Wolfgang Stadler
Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e.V.

Positionspapier: Geschlechtergerechtigkeit als AWO-Grundwert

Gleichstellung ist unsere Kernforderung

Die Gleichstellung aller Geschlechter gehört zum grundlegenden Selbstverständnis der Arbeiterwohlfahrt¹.

Seit Gründung des Verbandes ist die umfassende gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein erklärtes Ziel der AWO. Die Gründer*innen der AWO wollten Frauen darin unterstützen, ihr Leben eigenverantwortlich zu leben und selbstbewusst zu gestalten. Als zentrale Voraussetzungen dafür wurden Möglichkeiten der politischen Mitbestimmung, insbesondere das Frauenwahlrecht, das Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper, sowie ein durch die eigene Berufstätigkeit gesichertes Einkommen gesehen (vgl. Hamburger Erklärung 2015, 1. Gleichstellungsbericht 2018).

In den letzten Jahrzehnten sind die vielfältigen geschlechtlichen Identitäten von Menschen gesellschaftlich sichtbar geworden. Wir stehen daher heute für ein offenes und vielfaltsbewusstes Verständnis von Geschlecht, das beispielsweise Inter*- und Trans*Personen miteinschließt und das anerkennt und berücksichtigt, dass die geschlechtliche und sexuelle Identität durch weitere Merkmale wie soziale und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter und Behinderung mitgeprägt wird. Wir verstehen uns als Verband mit dem Auftrag, die vielfältigen, widersprüchlichen und individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse aller Geschlechter anzuerkennen, wertzuschätzen und in unser Handeln zu integrieren (vgl. 1. Gleichstellungsbericht 2018). Wir bekämpfen jede Form von Feindlichkeit, Diskriminierung,

Extremismus und Rassismus gegen Menschen und Gruppen. Vorurteilen und Stereotypen begegnen wir mit Aufklärung, Argumenten und Dialog (vgl. Grundsatzprogramm 2020).

Frauenpolitik bleibt ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungspolitik. Auch wenn in den vergangenen 100 Jahren grundlegende frauenpolitische Rechte erstritten und stereotype Geschlechterrollen aufgebrochen wurden, sind Frauen² immer noch in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen benachteiligt. Damit bleiben die Kernforderungen aus den Gründungszeiten aktuell und der Dreiklang von körperlicher, finanzieller und zeitlicher³ Selbstbestimmung weiterhin zentral für unsere frauenpolitischen Handlungsfelder (vgl. Grundsatzprogramm 2020, Hamburger Erklärung 2015). Dies spiegelt sich in den Schwerpunkten unserer Frauen- und Gleichstellungsarbeit wider: dem Schutz vor Gewalt im sozialen Nahraum sowie der körperlichen Selbstbestimmung von Frauen im Bereich Sexualität, Schwangerschaft und Familienplanung (vgl. 1. Gleichstellungsbericht 2018). Neben den vielfältigen Angeboten in unseren Einrichtungen setzen wir uns gleichstellungspolitisch ein für u.a. Lohn- und Rentengerechtigkeit, eine Aufwertung von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit und die Abkehr von tradierten Rollenzuweisungen durch aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für uns, dass alle Menschen frei sind, ihre Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht und sexueller Identität zu verwirklichen. Diese Freiheit

1 Gleichheit und Gerechtigkeit zählen zu den im Grundsatzprogramm definierten Grundwerten der AWO. Zur Gleichheit gehört auch explizit ausformuliert die Gleichstellung der Geschlechter und zur Gerechtigkeit wiederum die Chancengleichheit und Verteilungsgerechtigkeit.

2 Mit Frauen sind grundsätzlich alle Frauen gemeint (heterosexuelle Frauen, Lesben, Transfrauen, bisexuelle Frauen und intergeschlechtliche Menschen), die in der weiblichen Geschlechtsrolle leben.

3 Zeit ist eine Ressource, die insbesondere die Lebensqualität von Familien bestimmt und unter den Geschlechtern ungleich verteilt ist. Zeitliche Souveränität ist eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und es sind Wege zu finden, die allen ein Leben gemäß ihren Werten, ihren Fähigkeiten und ihren Bedürfnissen ermöglichen (vgl. Hamburger Erklärung 2015: 11; Grundsatzprogramm 2019: 18).

beruht auf der gleichen Verteilung von Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung. Unsere Vision ist die Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf. Mit dieser Perspektive erkennen wir die Bedeutung von Übergangphasen (z.B. Ausbildung und Studium; Übernahme familiärer Verantwortung; Krankheit oder Entstehen einer Behinderung; Flucht-, Aus- oder Einwanderung; Ruhestand) für die (un)gleiche Verteilung von Chancen und Risiken im Lebensverlauf zwischen den Geschlechtern an. Inklusion ist unser Prinzip, um die Teilhabe aller zu

verwirklichen. Interkulturalität, Barrierefreiheit und Anti-Diskriminierung gehören zu unserem Verständnis von Inklusion. Wir fördern in der Gesellschaft und in unseren eigenen Reihen das Bewusstsein, dass niemand ausgegrenzt und diskriminiert werden darf. Das bedeutet, unsere Vorurteile zu reflektieren sowie unsere Arbeitsweise so zu gestalten, dass sie der Einzigartigkeit jedes Menschen gerecht wird (vgl. Grundsatzprogramm 2020, 1. Gleichstellungsbericht 2018).

Diskurs einer gesellschaftspolitischen Entwicklung

Dass der Weg hin zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft noch weit ist und dass die hart erkämpften gleichstellungspolitischen Fortschritte keineswegs gewiss sind, zeigt das Wiedererstarken reaktionärer und antifeministischer Kräfte besonders dramatisch. Gerade im Bereich der Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik gibt es einen Rückgriff auf tradierte Rollenbilder, die zum einen weite Teile der Bevölkerung erreichen und zum anderen zu einer Radikalisierung von einzelnen, meist männlichen, Personen beitragen. Auch die sogenannte „Corona-Krise“ im Jahr 2020 führte mit dem Wegbrechen der Infrastruktur insbesondere im Bereich Kita und Schule zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen⁴. Gleichzeitig wurde in der Krise noch einmal überdeutlich, dass in den als systemrelevant bezeichneten Berufsfeldern vorwiegend Frauen unter vielfach schlechten Arbeitsbedingungen tätig sind. **Vor dem Hintergrund unseres frauen- und gleichstellungspolitischen Verständnisses beziehen wir hier klar Position:**

- **Wir** fordern die Reform rechtlicher Vorgaben, die tradierte Geschlechterrollen fördern und fortschreiben. Solche politischen Veränderungsprozesse werden durch verbandliche Angebote, Dienstleistungen und unternehmerisches Handeln unterstützt.
- **Wir** wollen eine Veränderung des kapitalistischen Wirtschaftsmodells und der neoliberalen Strukturen, die systematisch zur Geschlechterungleichheit beitragen. Für Menschen aller Geschlechter in wirtschaftlich und sozial benachteiligenden Lebenslagen nehmen wir eine anwaltschaftliche Funktion wahr.
- **Wir** erkennen, dass die Arbeit in SAHGE⁵-Berufen häufig von prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist, wie z.B. Niedriglohn und ungewollter Teilzeit und sehen unsere Verantwortung als soziales Unternehmen. Für eine bessere und flächendeckende tarifliche Vergütung und familien- und freizeitfreundliche

4 Überwiegend Mütter haben die zusätzlich anfallende unbezahlte Care-, Bildungs- und Haushaltsarbeit übernommen. Viele haben dafür ihre Arbeitszeit reduziert oder trugen durch die Dreifachbelastung Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung ein hohes gesundheitliches Risiko. Besonders hart waren Alleinerziehende betroffen (vgl. WZB-Studie zum Alltag in Corona-Zeiten, sozio-oekonomisches Panel, Mannheimer Corona-Studie).

5 „SAHGE [Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung]-Berufe haben aktuell einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 %. 80 % der hier Beschäftigten sind weiblich“ (Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht, 2017: Themenblatt 3: Aufwertung der Sorgearbeit: 1)

Arbeitszeitmodelle setzen wir uns ein. Der Verband steht für gerechte und transparente Arbeits- und Entlohnungsbedingungen.

- **Wir** machen uns für die Aufwertung von Care-Arbeit durch gerechte Bezahlung sozialer Berufe und materielle Anerkennung von familiärer Sorgearbeit⁶ stark. Der Verband setzt sich für eine Abschaffung geschlechterstereotyper Rollen- und Berufsbilder ein.
- **Wir** setzen uns dafür ein, dass merkmalspezifische Benachteiligungen von Frauen, wie Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung und/oder Herkunft identifiziert und beendet werden.
- **Wir** setzen uns ein für das Recht auf körperliche Selbstbestimmung. Dazu gehören das Recht auf die Selbstbestimmung des Geschlechts von Inter*- und Trans*Personen, auf den Zugang zu Sexualberatung und kostenfreien Verhütungsmitteln für einkommensarme Menschen, auf Abbruch einer Schwangerschaft sowie der Schutz vor allen Formen von Gewalt.
- **Wir** sehen uns den Menschenrechten verpflichtet und ächten jede Form der geschlechtsspezifischen Gewalt. Gesellschaftspolitisch müssen geschlechtsspezifische Ungleichheiten, Hierarchien und Unterdrückungsverhältnisse bekämpft werden⁷.

Verantwortung in der AWO

Auch innerverbandlich bestehen weitere Herausforderungen. 2018 hat der 1. Gleichstellungsbericht der AWO kurz vor dem 100-jährigen Verbandsjubiläum gezeigt, dass sich der hohe Anteil von Frauen unter den Beschäftigten und Mitgliedern prozentual nicht annähernd in den haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen wiederfindet. Arbeitszeiten und Einkommen sind geschlechtsspezifisch ebenfalls ungleich verteilt. **Zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in der AWO werden folgende Forderungen gestellt:**

- Die eigenen Beschlüsse zur Geschlechtergerechtigkeit müssen auf allen Ebenen der AWO konsequent umgesetzt werden: z. B. der Präsidiumsbeschluss zum vielfaltssensiblen Formulieren von 2016 und die Buko-Beschlüsse von 2012 und 2016⁸.
- Geschlechtergerechtigkeit als Grundwert der AWO muss sich in der Haltung und im Handeln der Mitarbeiter*innen, Mitglieder und Freiwilligen widerspiegeln.
- Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sind als Querschnittsthemen auf allen Verbandsebenen zu etablieren, insbesondere in den Bereichen Personalpolitik und Personalentwicklung und durch regelmäßige Genderkompetenz-Schulungen für alle Mitarbeiter*innen.
- Einstellung, Bezahlung, Förderung und Aufstiegsmöglichkeiten haben unabhängig vom Geschlecht zu erfolgen. Wir verpflichten uns, für gleiche Arbeit gleichen Lohn zu zahlen und Mitarbeiter*innen transparente und tarifgebundene Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, persönliche Weiterentwicklung und Qualifizierung zu bieten.

6 „Für [unbezahlte] private Sorgearbeit wenden Frauen um die Hälfte mehr Zeit auf als Männer“. Hier ist die Rede von der „Gender Care Gap“ (vgl. ebd.).

7 Vgl. Rahmenkonzeption und Leitlinien der geschlechtsspezifischen Antigewaltarbeit in der Arbeiterwohlfahrt, 2017: 11.

8 Buko Beschluss 1.8.-096, 2012 „Frauen- und Gleichstellungspolitik“; Buko-Beschluss 1.9-01, 2016 „Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!“

- Gleichstellungs- und Vielfaltsbeauftragte sollen in allen Gliederungen, sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt etabliert werden, um das Thema voranzubringen.
- Die Repräsentanz von Frauen in all ihrer Vielfalt in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen von mindestens 50% soll mit Nachdruck verfolgt werden. Dies erhöht ihre Sichtbarkeit und Mitbestimmung und stärkt die Identifikation mit gelebten AWO-Werten. Maßgeblich hierfür sind veränderte Führungsmodelle, wie z.B. Doppelspitzen und Führung in Teilzeit.
- Ein Wandel in der Führungskultur für mehr Vielfaltsbewusstsein muss auf allen Verbandsebenen unterstützt bzw. herbeigeführt werden.
- Wir treten für die Gleichstellung aller Geschlechter ein und sehen es als unsere Aufgabe, die Vielfalt der Geschlechter in allen Lebens- und Arbeitsbereichen abzubilden und zu ermöglichen. Mit Selbstvertretungsorganisationen im Bereich geschlechtliche Vielfalt solidarisieren wir uns und beziehen diese verstärkt als Expert*innen in Fragen der geschlechtergerechten Organisations- und Personalentwicklung mit ein. Die Einführung der dritten Geschlechtsoption wird begrüßt, im Verband umgesetzt und als Anregung für Weiterentwicklung genutzt. Nachbesserungen im Personenstandsgesetz werden jedoch weiterhin für notwendig erachtet.
- Vielfalt soll sich in der Arbeitnehmer*innen-Struktur abbilden und ist insbesondere durch eine regelmäßige Gleichstellungsberichterstattung zu überprüfen. Damit kommen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach und steigern unsere Attraktivität als (potentielle) Arbeitgeberin weiter.

