

Bundeskongress der Arbeiterwohlfahrt  
25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

**Antrags-Nr.: 1.9-01**

**Thema: Arbeiterwohlfahrt sichert Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt!**

Die Arbeiterwohlfahrt setzt sich für umfassende Geschlechtergerechtigkeit ein und sichert diese in den eigenen Gliederungen ab. Vor dem Hintergrund ihrer Werte und ihrer Geschichte bedeutet dies die Schaffung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Umfeldes, das unterschiedliche Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht ermöglicht. Die AWO setzt sich für die Gleichstellung von Menschen unabhängig ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung ein.

Die AWO versteht sich als eine Organisation, in der eine für alle Geschlechter attraktive Vision für gelingendes Zusammenleben und Zusammenarbeiten ohne die Erfahrung der Marginalisierung und Diskriminierung umgesetzt wird und zu gerechteren Macht- und Geschlechterverhältnissen führt.

1. Alle Programme, Projekte und Maßnahmen der AWO leisten einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und tragen dazu bei, Geschlechterstereotype zu überwinden. Damit wird die AWO als Arbeitgeberin und Mitgliederverband attraktiv für neue Fach- und Führungskräfte und Ehrenamtliche und bindet vorhandene Mitarbeiter\*innen und Mitglieder langfristig an die AWO.
2. Die AWO setzt sich für eine Veränderung von geschlechterstereotypen Berufsbildern in der Sozialen Arbeit und eine tarifliche Aufwertung der sozialen Berufe durch einen einheitlichen Branchentarifvertrag Soziales ein, welcher der finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern dient. Die AWO setzt sich außerdem für eine systematische und diskriminierungsfreie Bewertung der Arbeitsleistung ein, gerade auch um die Gleichstellung der sozialen mit den technischen Berufen in Hinblick auf Qualifizierung und Bezahlung voranzutreiben.
3. Die AWO fordert Lohngerechtigkeit, die den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation abbaut. Hierzu gehören die Verankerung eines Entgeltgleichheitsgesetzes auf politischer Ebene sowie die sozialversicherungspflichtige Absicherung aller Arbeitsverhältnisse und der Abbau rechtlicher Vorgaben, die die traditionelle Rollenverteilung fördern.
4. Die innerverbandliche Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit wird durch einen ganzheitlichen Ansatz sichergestellt, der alle Verbandsebenen der AWO aktiv einbezieht und den die Gliederungen der AWO in ihren Unternehmen und ihren Vereinen verankern. Dieser beinhaltet:
  - Klare Verantwortlichkeitsstrukturen, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Verbandes umzusetzen
  - Die Einführung einer jährlichen Gleichstellungsberichtserstattung in den Gliederungen für das AWO Haupt- und Ehrenamt gemäß einer durch den Bundesausschuss zu beschließenden Richtlinie mit festgelegten verbindlichen Standards für die Berichtserstellung

## Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

- Eine Überprüfung und Veränderung der Kultur, Struktur und Handlungspraxis aller AWO Gremien, um neue Mitglieder aller Geschlechter für haupt- und ehrenamtliche Gremien zu gewinnen: Wer engagiert sich bei der AWO bzw. kann sich bei der AWO engagieren? Wer nimmt die Angebote der AWO in Anspruch oder kann sie in Anspruch nehmen?
    - o Die Beseitigung struktureller Hindernisse zur Teilnahme an Gremien (z. B. familiäre Vereinbarkeit von Sitzungsterminen und -dauer, (Teil-) Freistellung von beruflichen Aufgaben)
    - o Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts (z.B. quotierte Redner/innenlisten, wechselnde Moderationen, geschlechtergerecht besetzte Podien)
  
  - Maßnahmen der gezielten Personalentwicklung und -planung im AWO Hauptamt in allen Gliederungen:
    - o Entwicklung und Umsetzung einer AWO spezifischen Organisations- und Führungskultur, die neue Modelle von Leitung zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit erprobt (z.B. Führen in Teilzeit, Doppelspitzen)
    - o Veränderung von Arbeitsstrukturen; Weiterentwicklung und Umsetzung von Arbeitszeitkonzepten, die den Menschen gerecht werden, die neben ihren Berufen auch anderen Aufgaben nachkommen (müssen), z.B. Kindererziehung, Pflege, Weiterbildung, Sorge für die eigene Gesundheit oder auch ehrenamtliches Engagement
    - o Maßnahmen in Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung unterrepräsentierter Gruppen (z.B. Quoten, Weiterbildung, Mitarbeiter\*innengespräche, anonyme Bewerbungen, Bewerbungsstatistik, Nachwuchsförderung, Auszubildendenförderung, Mentoringprogramme)
  
  - Die Verankerung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit im Qualitätsmanagement
  
  - Die konsequente geschlechtersensible Gestaltung von Text- und Bildmaterial im gesamten Verband
5. Um die Entwicklung und Umsetzung eines Ziels und einer Vision von Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen und im Mitgliederverband zu begleiten und zu sichern, bildet das Präsidium eine Kommission „Geschlechtergerechtigkeit in der AWO“. Die Kommission soll geschlechterparitätisch besetzt sein mit Vertreter\*innen der Geschäftsführerkonferenz, des Präsidiums, des Jugendwerks der AWO sowie weiteren Kolleg\*innen und Mitgliedern mit themenspezifischer Expertise. Externe Gäste sind zulässig.

## Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 25. – 27.11.2016 in Wolfsburg

Aufgaben der Kommission sind u.a.:

- Entwicklung eines AWO-Positionspapiers „Geschlechtergerechtigkeit“, in dem unter Federführung des AWO Bundesverbandes ein zukunftsweisendes, gleichstellungspolitisches Leitbild sowohl für eine geschlechtergerechte Gesellschaft als auch für eine geschlechtergerechte AWO formuliert wird.
- Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, der sich alle Arbeitsfelder der AWO gemeinsam stellen müssen.
- Festlegung verbindlicher Standards für ein AWO Gleichstellungsberichtswesen.
- Umfassende, verbandsweite Diskussion zu den Ergebnissen des AWO Gleichstellungsberichtes.
- Die Unterstützung der Landes- und Bezirksverbände bei der Einleitung von Schritten, um Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der AWO zu fördern bzw. abzusichern.

Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der AWO als lernende Organisation braucht ein Ziel und eine Vision von Geschlechtergerechtigkeit, die alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, Herkunft, Religion, Alter und gesundheitlicher Befähigung einschließt. Dabei heißt Geschlechtergerechtigkeit für die AWO, sowohl für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu streiten als auch für ein offenes Verständnis von Geschlecht und Sexualität. Denn die individuellen Ausgangslagen, Interessen und Bedürfnisse von Menschen sind heute vielfältiger und widersprüchlicher als jemals zuvor. Das schließt ein pluralisiertes Verständnis von Geschlechterrollen ein. Unabhängig von ihrem Geschlecht wünschen Menschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.