

3. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt

Bestandsaufnahme und Perspektiven

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: Claudia Mandrysch, Dr. Marvin Deversi Vorstand AWO
Bundesverband

Redaktion: Anna Terfehr-Hoffmann, Sina Küster
Erstellung durch: SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
(verfasst von Eugen Unrau und Stefan Reuyß)

Lektorat: Anne Grunwald, textfeile.berlin
Layout/Satz: Linda Kutzki, textsalz.de

© AWO Bundesverband e.V.
November 2025

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 Bundesverbandes e.V.

Alle Rechte vorbehalten.



Gefördert durch die

GlücksSpirale

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Hinweise zur Erhebung und zu den Analysen	5
2 Gleichstellung in Zahlen: Landes- und Bezirksverbände	6
2.1 Verteilung der Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)	7
2.2 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil	10
2.3 Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen	13
2.4 Freistellungsmaßnahmen	21
2.5 Gleichstellungsinstrumente, Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten	23
2.6 Fazit	25
3 Gleichstellung in Zahlen: Kreisverbände	27
3.1 Verteilung der Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)	28
3.2 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil	31
3.3 Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen	34
3.4 Freistellungsmaßnahmen	40
3.5 Gleichstellungsinstrumente, Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten	41
3.6 Fazit	43
4 Vergleich der Verbandsebenen	45
5 Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Gleichstellung innerhalb der AWO	47
5.1 Gleichstellungspolitische Handlungsempfehlungen	47
5.2 Der Gleichbehandlungs-Check	49
5.3 Konkrete personalpolitische Maßnahmen	50
5.4 Empfehlungen für die Erstellung zukünftiger Gleichstellungsberichte	51
Literatur	52
Tabellenanhang	53
Landes- und Bezirksverbände	53
Kreisverbände	60

Vorwort

Liebe Leser*innen,

seit ihrer Gründung steht die AWO für Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz. Diese Werte tragen uns, damals wie heute, durch gesellschaftliche Herausforderungen und leiten unser tägliches Handeln. Auch unsere Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft gründet auf diesem festen Fundament.

Mit diesem Selbstverständnis veröffentlichen wir mit Stolz und zugleich kritischem Blick den dritten Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. Damit setzen wir die Tradition der transparenten Selbstreflexion zur Gleichstellung der Geschlechter in unserem Verband fort.

Wir schauen hin, wir messen nach, wir entwickeln weiter.

Der Bericht knüpft an die bisherigen Auswertungen an, erweitert sie um neue, wichtige Perspektiven und macht sichtbar, wo wir als AWO stehen, was wir in den vergangenen Jahren erreicht haben und wo wir noch besser werden müssen.

In den letzten Jahren konnten wir bedeutende Fortschritte erzielen: Der Anteil von Geschäftsführerinnen und hauptamtlichen Vorständinnen ist gestiegen, insbesondere in den Kreisverbänden. Gleichstellungsinstrumente werden verstärkt eingesetzt.

Doch es bleiben Herausforderungen. Dazu gehört die Unterrepräsentanz von Frauen ab dem mittleren Management. Hier brauchen wir strukturelle Maßnahmen, um die Rahmenbedingungen für Frauen in Führung zu verbessern. Moderne Arbeitsmodelle wie z. B. Führen in Teilzeit sind bislang zu selten Realität in der AWO. Und der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt: Unterschiede in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern lassen sich nicht allein durch Teilzeitarbeit, Arbeitsbereich oder Leitungsfunktion erklären.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen in der AWO fort. Sie bedeuten eine Diskrepanz zwischen unseren formulierten Werten und der gelebten innerverbandlichen Realität.

Gleichstellung zu wollen, reicht allein nicht aus. Wir müssen genau hinsehen und unsere Version von Geschlechtergerechtigkeit im Gesamtverband gezielt gestalten. Gemeinsam, konsequent und auf allen Ebenen müssen wir Gleichstellung strukturell verankern und aktiv einfordern. Es ist entscheidend, unsere Werte mit Leben zu füllen.

Der Generationenwechsel, der sich in der AWO gerade vollzieht, bietet hierfür große Chancen. Jetzt ist der Moment, gerechte Strukturen zu schaffen, Teilhabe zu stärken und Weichen für die Zukunft zu stellen. Die Ergebnisse und Empfehlungen dieses Berichts geben uns dafür wichtige Impulse.

Wir sind uns bewusst, dass die ausschließliche Darstellung von Männern und Frauen nicht der gelebten Realität von Geschlecht entspricht. Wir bedauern, dass es auch in unserem dritten Gleichstellungsbericht nicht möglich war, Daten zu Mitarbeiter*innen auszuwerten, die sich nicht (ausschließlich) als Mann oder Frau verorten. Unser Anspruch bleibt, geschlechtliche Vielfalt künftig sichtbarer zu machen – innerhalb unseres Verbands und in unserer politischen Arbeit.

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, dass Gleichstellung in der AWO gelebte Realität wird. Nur so können wir unseren Verband zukunftsfähig gestalten und unserem Anspruch gerecht werden, eine starke zivilgesellschaftliche Kraft für soziale Gerechtigkeit zu sein.

Unser herzlicher Dank gilt allen, die an diesem Bericht mitgewirkt haben – in der Vorbereitung, Datenerhebung, Aufbereitung und Diskussion. Ein besonderer Dank geht an Eugen Unrau und Stefan Reuß vom Institut SowiTra für die fachliche Beratung, Durchführung und Begleitung des Prozesses sowie die Erstellung dieses Berichts.

Claudia Mandrysch
Vorständin AWO Bundesverband

Angela Kolb-Janssen
Stellv. Vorsitzende der Kommission
Geschlechtergerechtigkeit in der AWO

1 Hinweise zur Erhebung und zu den Analysen

Durch die Befragung der Landes-, Bezirks- und Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt sowie deren Tochtergesellschaften konnten für den 3. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt Daten zu insgesamt 73.431 Beschäftigten erhoben werden. Es liegen damit Angaben zu rund 30 Prozent aller Beschäftigten der AWO vor.¹ Neben den 60.380 Frauen und 13.051 Männern wurden auch 27 Beschäftigte mit der Geschlechterkategorie „divers“ erfasst. Um die Anonymität dieser Beschäftigten zu gewährleisten, werden die Ergebnisse zu dieser Gruppe jedoch weder berechnet noch ausgewiesen und die Beschäftigten auch insgesamt aus den Analysen herausgelassen. Dennoch war es im Rahmen der Erhebung wichtig, diese Geschlechterkategorie aufzunehmen. Erstmals wurde die Geschlechterkategorie „divers“ im 2. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt erhoben.² Damals wurden 3 Beschäftigte in dieser Geschlechterkategorie erfasst. Damit war auch im 3. Gleichstellungsbericht keine hohe Zahl zu erwarten. Allerdings hat sich die Anzahl der erfassten Arbeitnehmer*innen dieser Kategorie damit verneunfacht. Dies stützt die im 2. Gleichstellungsbericht aufgestellte These, dass die Anzahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bei der AWO noch untererfasst wird. Die Geschlechterzugehörigkeit wird für gewöhnlich nur bei der Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses vermerkt. Eine spätere Änderung wird in den Daten nur erkennbar, wenn die Beschäftigten selbst sie beantragen. Die Personalabteilungen in den Gliederungen der AWO haben gerade erst damit begonnen, die neue Geschlechterkategorie in

den Beschäftigendaten überhaupt zu erfassen. Im November 2024 ist das Selbstbestimmungsgesetz in Kraft getreten.³ Durch die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass die Zahl bei den nächsten Erhebungen weiter ansteigen wird.

In Kapitel 2 werden zunächst die Ergebnisse für die Verbandsebene der Landes- und Bezirksverbände vorgestellt – inklusive der hier angegliederten Tochtergesellschaften. In Kapitel 3 werden dann analog die Ergebnisse für die Kreisverbände inklusive ihrer Tochtergesellschaften besprochen. Indem die Verbandsebenen getrennt analysiert werden, lassen sich die unterschiedlichen Organisationsstrukturen und die jeweilige Anzahl der Beschäftigten besser berücksichtigen. In beiden Kapiteln werden die Ergebnisse auch mit denen des 2. Gleichstellungsberichts verglichen, um Trends und Entwicklungen feststellen zu können.⁴ In Kapitel 4 werden die Ergebnisse zu den Landes- und Bezirksverbänden mit denen der Kreisverbände verglichen. Abschließend werden in Kapitel 5 gleichstellungspolitische Handlungsempfehlungen für das AWO-Hauptamt gegeben.

Die erhobenen Personaldaten aus den teilnehmenden Gliederungen wurden vom externen Dienstleister (SowiTra) aufbereitet und analysiert. Die einzelnen Analyseschritte erfolgten in enger Absprache mit der Referentin für Frauen und Gleichstellung Anna Terfehr-Hoffmann (AWO Bundesverband e. V.), die für den 3. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt verantwortlich ist.

1 Vgl. AWO Bundesverband e. V. (2024): Verbandsbericht 2023, S. 7. Bei der AWO sind insgesamt 250.718 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (Stand: Mai 2024).

2 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e. V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 38.

3 Vgl. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG).

4 Der Vergleich der Ergebnisse ist allerdings dadurch eingeschränkt, dass nicht dieselben Verbände und Tochtergesellschaften an beiden Erhebungen teilgenommen haben.

2 Gleichstellung in Zahlen: Landes- und Bezirksverbände

Für die Analysen der Landes- und Bezirksverbände (und deren Tochtergesellschaften) konnten Daten zu insgesamt 51.597 Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt herangezogen werden.

Dabei wurden Angaben aus 20 Verbänden ausgewertet – und zwar dem Bundesverband, 6 Landesverbänden und 13 Bezirksverbänden. Inbegriffen sind dabei zumeist auch die Arbeitnehmer*innen aus den 38 Tochtergesellschaften der Landes- und Bezirksverbände, für die Daten erhoben werden konnten. Insgesamt haben sich an der Erhebung 21 von 32 Verbänden und damit rund 66 Prozent der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt beteiligt.

Bei den erhobenen Daten sind einige Besonderheiten zu beachten, die eine umfassende Analyse erschweren:

- Für 9 Verbände liegen sowohl Angaben zu den direkt beim Verband Beschäftigten als auch zu den Beschäftigten bei ausgegliederten Tochtergesellschaften in getrennten Fragebögen vor.
- Für 8 Verbände gibt es nur Angaben zu Arbeitnehmer*innen, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind, jedoch keine Angaben zu möglichen Beschäftigten in Tochtergesellschaften.
- Bei 3 Verbänden wurden die Angaben zum Verband und zu dessen Tochtergesellschaften sowie zu allen Beschäftigten des Verbands und seiner Tochtergesellschaften gemeinsam in einem Fragebogen erfasst. Bei der Auswertung konnten diese Verbände demnach nur bei den Analysen berücksichtigt werden, die auf allen Beschäftigten – sowohl der Verbände als auch der Tochtergesellschaften – basieren.

- Bei einem Verband wurden Angaben zu allen Verbandsebenen sowie sämtlichen Arbeitnehmer*innen aller Untergliederungen – also auch der Kreisverbände – in einem einzigen Fragebogen gemeinsam erfasst. Um weiterhin differenzierte Analysen auf beiden Verbandsebenen zu ermöglichen, dürfen die Daten auf Landes- und Bezirksebene jedoch nicht mit der Kreisebene vermischt werden. Daher konnte dieser Fragebogen leider nicht berücksichtigt werden und wurde gänzlich aus den Analysen ausgeschlossen.

In den nachfolgenden Kapiteln werden für die meisten Auswertungen jeweils alle Beschäftigten aus den Bezirks- und Landesverbänden sowie den dazugehörigen Tochtergesellschaften einbezogen. Alle Auswertungen werden zusätzlich aber auch nur für die direkt beim Verband beschäftigten Arbeitnehmer*innen ausgewiesen. Die Ergebnisse dieser Analysen sind im Anhang zu finden. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die zusätzlichen Analysen besonders dann hingewiesen, wenn hier abweichende Befunde vorliegen.

Infolge fehlender Angaben bei einzelnen Fragen weichen die zugrunde liegenden Zahlen der Beschäftigten bei einigen Abbildungen und Tabellen von der Grundgesamtheit ab.⁵ Zu beachten ist zudem, dass die prozentualen Angaben in den Abbildungen und Tabellen auf ganze Zahlen auf- bzw. abgerundet werden. Dadurch kann die Summe aller prozentualen Anteile geringfügig von 100 abweichen.

5 Je nach Frage liegt der Anteil fehlender Angaben zwischen 0 und 18 Prozent.

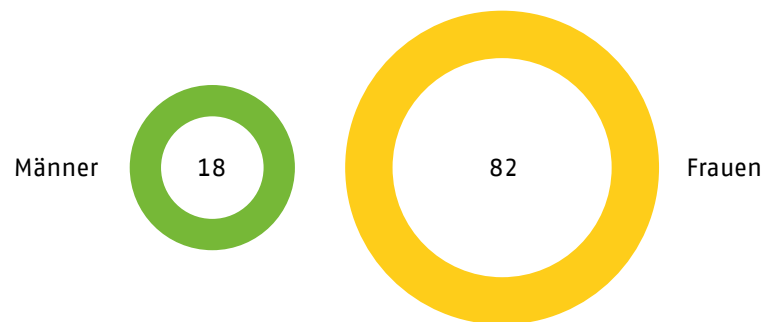
2.1 Verteilung der Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)

Die **Geschlechterverteilung** aller Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände der Arbeiterwohlfahrt (inklusive der angegliederten Tochtergesellschaften) bleibt im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht (Erhebungsjahr 2019)

gleich: Männer stellen weiterhin etwa ein Sechstel (18 %) aller Beschäftigten, während Frauen mit 82 Prozent die große Mehrheit der Beschäftigten bilden (vgl. Abb. 2.01).⁶

Abb. 2.01: Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten der AWO

(Landes- und Bezirksverbände, inklusive Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Zieht man für die Analysen nur diejenigen heran, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind (klammert also die Beschäftigten bei Tochtergesellschaften aus), so liegt der Frauenanteil bei 83 Prozent und der Männeranteil bei 17 Prozent (vgl. Tab. 2 im Anhang).

Unterschiede zwischen den beschäftigten Frauen und Männern bei der **Altersverteilung** zeigen sich vor allem an den Rändern (vgl. Abb. 2.02). Ein etwas größerer Anteil der Frauen gehört zur Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, als dies bei den Männern der Fall ist (22 % gegenüber 19 %). Das gilt auch für die 55- bis 67-Jährigen: 29 Prozent der Frauen, aber nur 25 Prozent der Männer sind in diesem Alter. Männer sind hingegen überproportional häufig in den jüngeren Altersgruppen vertreten – bei den 15- bis 24-Jähri-

gen (12 % gegenüber 9 %) sowie den 25- bis 34-Jährigen (20 % gegenüber 18 %).

Der Anteil der Männer, die jünger als 35 Jahre sind, fällt damit um 5 Prozentpunkte höher aus als bei den Frauen (32 % gegenüber 27 %). Auf der anderen Seite fällt der Anteil der Frauen, die 45 Jahre und älter sind, um 5 Prozentpunkte höher aus als bei den Männern (52 % gegenüber 47 %).

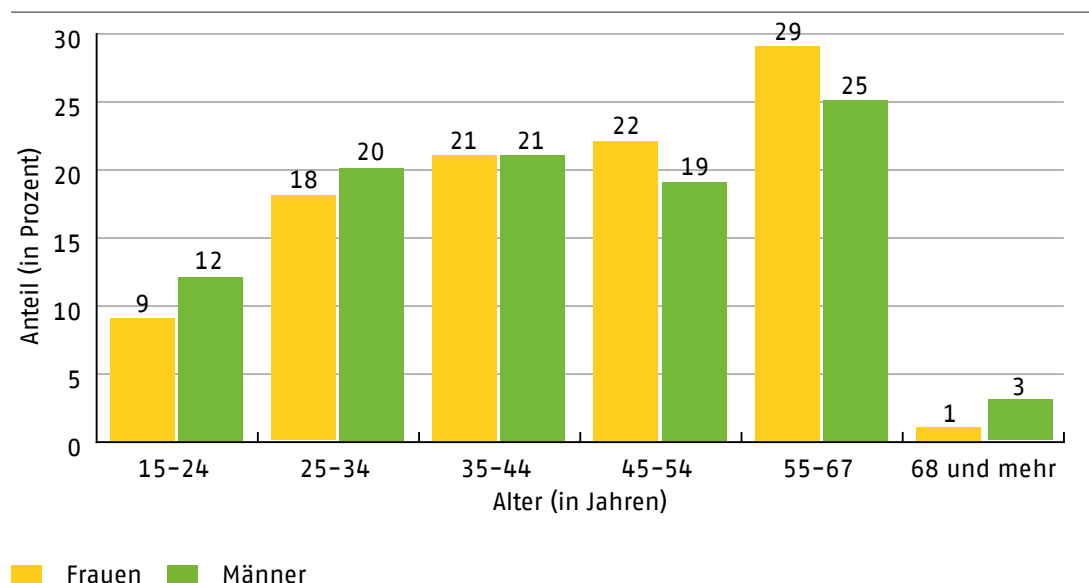
Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht fällt die Altersstruktur tendenziell etwas höher aus. Am deutlichsten zeigt sich dies daran, dass sich Anteile der 45- bis 54-Jährigen hin zu den Altersgruppen der mindestens 55-Jährigen verschoben haben.⁷

⁶ Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 41.

⁷ Vgl. ebd., S. 42.

Abb. 2.02: Altersverteilung der Beschäftigten der AWO

(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Lesehinweis: In der Abbildung werden die weiblichen Beschäftigten – bzw. männlichen Beschäftigten – jeweils nach Altersgruppen unterteilt. Die einzelnen Säulen geben den prozentualen Anteil der jeweiligen Altersgruppe an allen Frauen (bzw. Männern) an. Alle Säulenangaben für Frauen (bzw. Männer) summieren sich jeweils auf 100 Prozent. Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile jedoch von 100 abweichen.

Jeweils mindestens ein Viertel der Frauen und Männer ist zwischen 55 und 67 Jahre alt. Damit wird die Arbeiterwohlfahrt innerhalb der nächsten 10 Jahre voraussichtlich ein Viertel der Belegschaft durch die altersbedingte Verrentung verlieren. Dies ist auch im Vergleich mit anderen Branchen (z. B. dem Öffentlichen Dienst) nicht ungewöhnlich und stellt unter Gleichstellungsgesichtspunkten sogar eine große Chance dar: Der Generationenwechsel ermöglicht es, Nachwuchs bewusst zu akquirieren, weibliche Führungskräfte bereits jetzt gezielt zu fördern und Frauen auf die Übernahme zukünftiger Leitungsaufgaben vorzubereiten. Dies ist umso bedeutsamer, als dass es vermehrt Frauen mit viel Erfahrung sein werden, deren Beschäftigung voraussichtlich in den nächsten 10 Jahren enden wird.

Zieht man für die Analysen nur die Beschäftigten heran, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind (also nicht

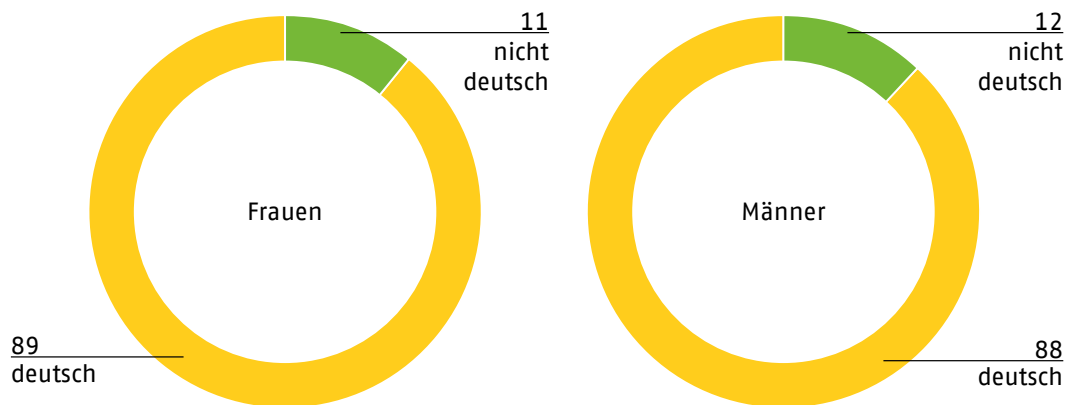
bei Tochtergesellschaften), ändert sich an der Altersverteilung der Frauen und Männer nur wenig (vgl. Tab. 4 im Anhang). Allerdings fallen hier 10 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer in die jüngste Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Auch die Anteile für die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen sind etwas größer. Damit sind die Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände insgesamt also etwas jünger als die Beschäftigten der Tochtergesellschaften.

Bei der **Staatsangehörigkeit** der Beschäftigten zeigen sich kaum Geschlechterunterschiede (vgl. Abb. 2.03): Etwa jede neunte Frau (11 %) und jeder achte Mann (12 %) haben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Gegenüber 2019 (2. Gleichstellungsbericht) ist der Anteil bei den Frauen damit um einen Prozentpunkt, und bei den Männern um zwei Prozentpunkte gestiegen.⁸

⁸ Vgl. ebd., S. 43.

Abb. 2.03: Staatsangehörigkeit der Beschäftigten der AWO

(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

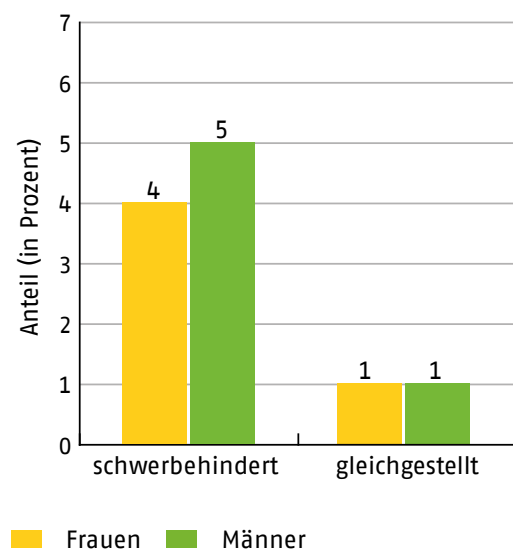


Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Legt man den Analysen nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen zugrunde (vgl. Tab. 4 im Anhang), fallen die Anteile der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit insbesondere bei den Frauen höher aus: Rund 14 Prozent dieser Frauen und 13 Prozent dieser Männer haben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.

In den Landes- und Bezirksverbänden ist der Anteil der Beschäftigten mit einer anderen Staatsangehörigkeit damit etwas geringer als im Bundesdurchschnitt – der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit lag in Deutschland im Jahr 2023 insgesamt bei 15 Prozent.⁹

Auch bei den **Beschäftigten mit Schwerbehinderungsgrad** zeigen sich nur geringe Geschlechterunterschiede (vgl. Abb. 2.04). 4 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer sind schwerbehindert. Jeweils 1 Prozent der Frauen und Männer sind Schwerbehinderten gleichgestellt. Die Verteilung hat sich damit im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht kaum geändert, nur der Anteil der Männer mit Schwerbehinderungsgrad ist geringfügig um einen Prozentpunkt gesunken (2019: 6 %).

Abb. 2.04: Anteil der Beschäftigten der AWO mit Schwerbehinderungsgrad (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

⁹ Vgl. Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2025): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Herkunft 2012–2024. In: Sozialpolitik aktuell.

Zieht man für die Analysen nur die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden Beschäftigten heran, zeigt sich ein etwas größerer geschlechterbezogener Abstand: 6 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen haben laut diesen Daten eine anerkannte Schwerbehinderung (vgl. Tab. 4 im Anhang).

Der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung – inklusive der den Schwerbehinderten gleichgestellten Beschäftigten – fällt damit etwa so hoch aus wie im Bundesdurchschnitt: 2023 hatten deutschlandweit 6 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter eine Schwerbehinderung oder waren Schwerbehinderten gleichgestellt.¹⁰

2.2 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil

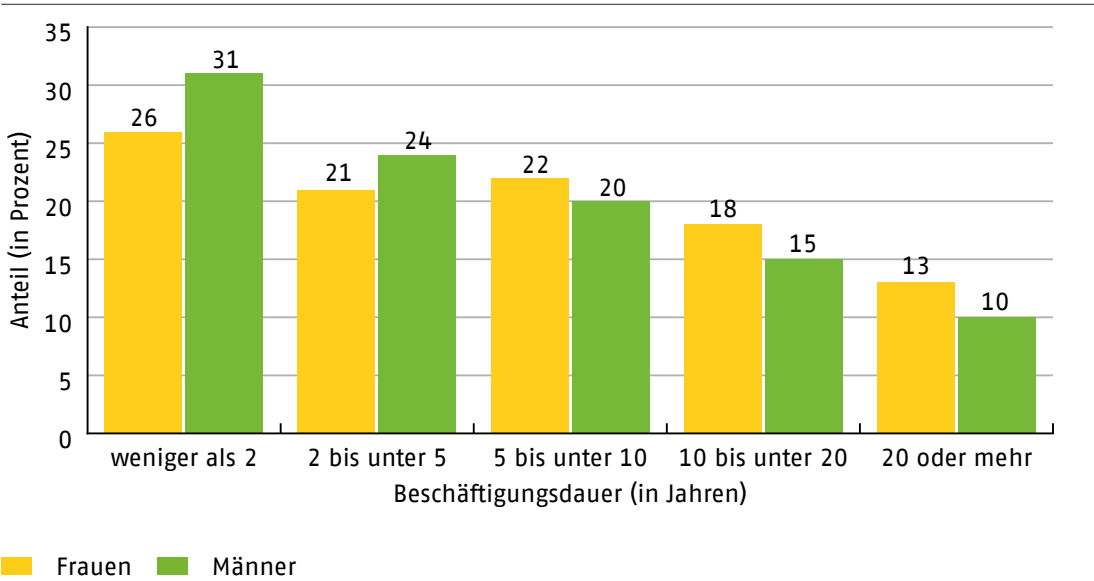
Bei der Verteilung der Beschäftigten nach der **Dauer ihrer Beschäftigung** bei den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) zeigen sich große Geschlechterunterschiede (vgl. Abb. 2.05): Männer sind häufiger als Frauen erst seit weniger als 5 Jahren dort beschäftigt (55 % gegenüber 47 %). Hingegen arbeiten Frauen häufiger als Männer schon seit über 10 Jahren auf dieser Verbandsebene (31 % gegenüber 25 %).

Altersstruktur der Frauen könnten Hinweise darauf sein, dass die Fluktuation bei den Männern in den Landes- und Bezirksverbänden (und Tochtergesellschaften) hoch ist.

Trotz der vielen Neueinstellungen in den letzten 5 Jahren insbesondere von Männern hat sich der Gesamt-Männeranteil nicht erhöht (vgl. Kap. 2.1). Dies und auch die jüngere Altersstruktur der Männer im Vergleich zur

Bereits im 2. Gleichstellungsbericht (Daten zu 2019) zeigte sich, dass Männer deutlich häufiger als Frauen erst seit unter 5 Jahren bei der AWO beschäftigt waren. Im Vergleich zu 2019 ist der Anteil der Frauen und Männer, die seit weniger als 5 Jahren beschäftigt sind, jeweils um 2 Prozentpunkte gesunken. Zugleich ist der Anteil der Frauen und Männer, die seit 5 bis unter 10 Jahren beschäftigt sind, um jeweils 3 Prozentpunkte angestiegen.¹¹

Abb. 2.05: Beschäftigungsdauer der Beschäftigten der AWO (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

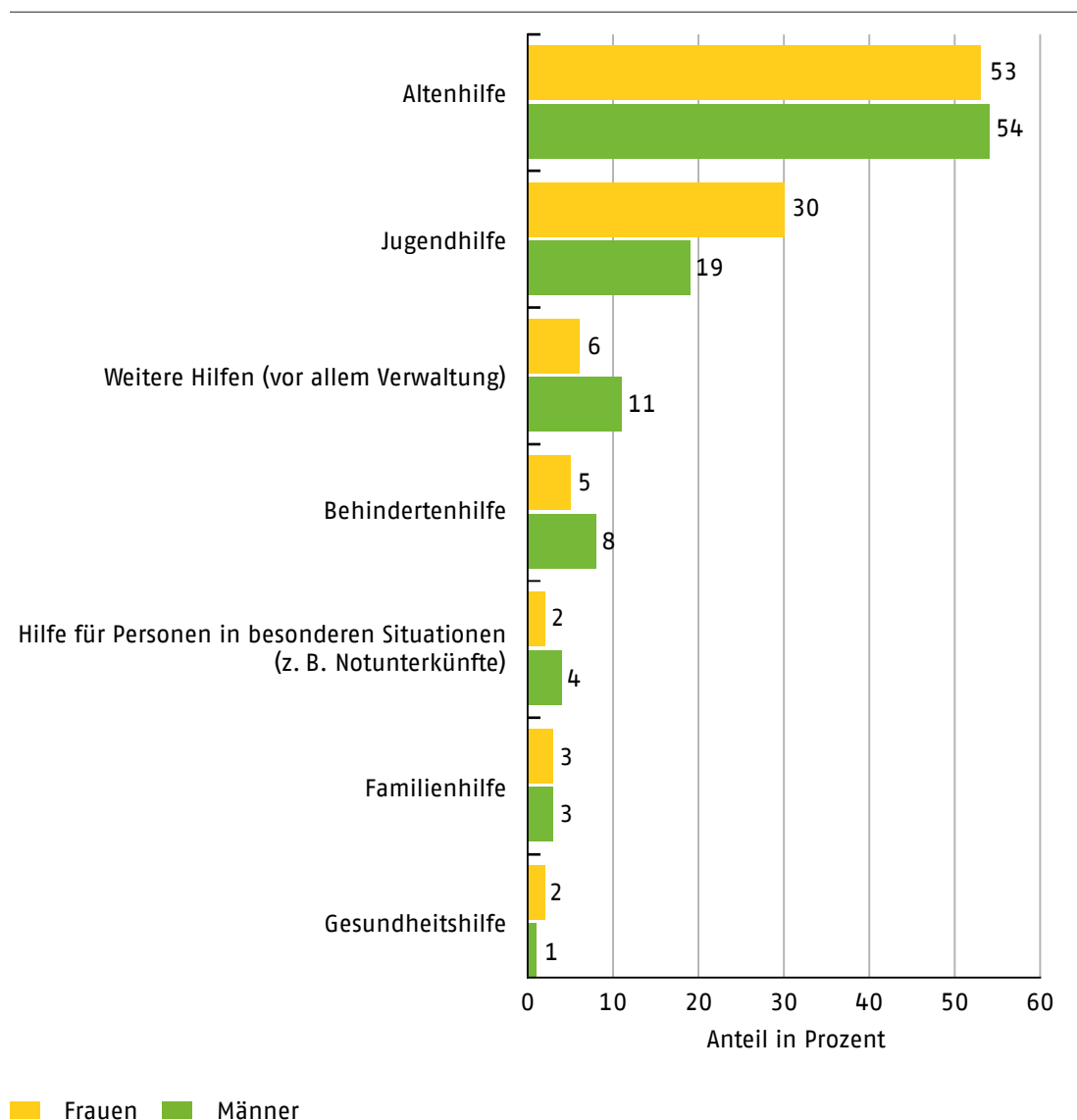
10 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023, S. 6.
11 Vgl. ebd., S. 44.

Zieht man für die Analysen nur die Beschäftigten heran, die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden beschäftigt sind, fällt nur der höhere Anteil der Frauen und Männer, die bereits seit 20 und mehr Jahren beschäftigt sind, auf (Frauen: 15 %, Männer: 12 %, vgl. Tab. 4 im Anhang).

Frauen stellen in allen erhobenen **Arbeitsbereichen** der AWO die übergroße Mehrheit der Beschäftigten (70 % bis 88 % Frauenanteil, vgl. Tab. 5 im Anhang). Gemessen am Gesamtanteil aller Frauen und Männer zeigen sich jedoch deutliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei der Verteilung auf die verschiedenen Arbeitsbereiche (vgl. Abb. 2.06):

Abb. 2.06: Arbeitsbereiche der Beschäftigten der AWO

(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Lesehinweis: Die Prozentangaben beziehen sich darauf, welcher Anteil aller (erfassten) beschäftigten Frauen (bzw. Männer) in dem jeweiligen Arbeitsbereich tätig ist. (Sie beziffern also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten innerhalb eines einzelnen Arbeitsbereiches.)

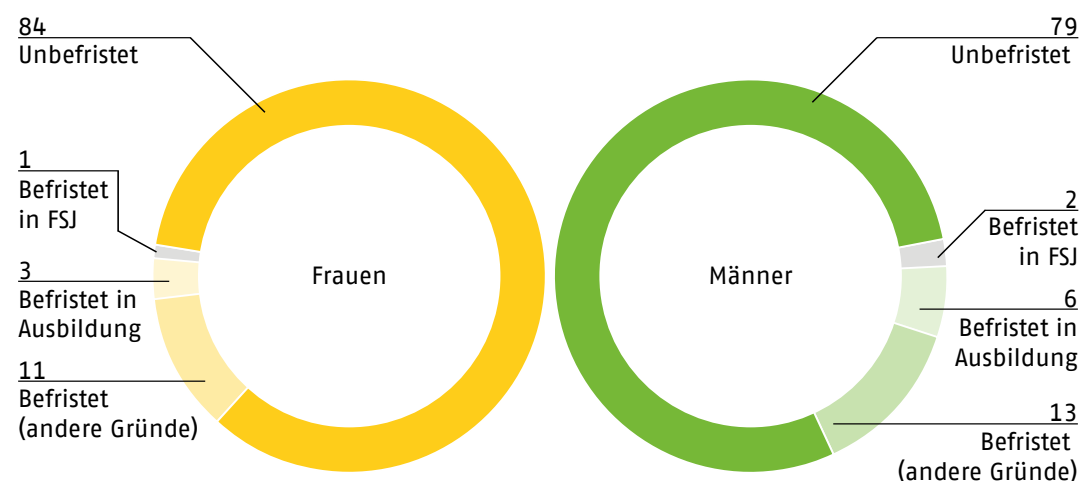
3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

- Jeweils mehr als die Hälfte der Frauen und Männer ist in der *Altenhilfe* beschäftigt (53 % bzw. 54 %).
 - In der *Jugendhilfe* ist fast jede dritte Frau (30 %), aber nur jeder fünfte Mann beschäftigt (19 %).¹²
 - Im Bereich *Weitere Hilfen* (der v. a. Verwaltungstätigkeiten umfasst) sind Männer hingegen anteilig fast doppelt so oft beschäftigt wie Frauen (11 % gegenüber 6 %).
 - Auch in der *Behindertenhilfe* (Männer: 8 %, Frauen: 5 %) und in der *Hilfe für Personen in besonderen Situationen* (Männer: 4 %, Frauen: 2 %), die z. B. die Arbeit in Not- und Gemeinschaftsunterkünften umfasst, sind Männer anteilig häufiger beschäftigt.
 - Jeweils 3 Prozent der Frauen und Männer sind in der *Familienhilfe* beschäftigt.
 - Im Bereich *Gesundheitshilfe* sind nur 2 Prozent der Frauen und 1 Prozent der Männer beschäftigt.
- zugrunde, fallen die Geschlechterunterschiede für die vier größten Arbeitsbereiche noch größer aus (vgl. Tab. 6 im Anhang):
- Männer arbeiten hier in der *Altenhilfe* anteilig etwas häufiger als Frauen (48 % gegenüber 44 %).¹³
 - Der Geschlechterunterschied in der *Jugendhilfe* fällt noch deutlich höher aus: Mehr als ein Drittel der Frauen (37 %) und ein Fünftel der Männer (21 %) sind dort tätig.
 - Im Bereich *Weitere Hilfen* sind anteilig noch mehr Männer beschäftigt, der Geschlechterunterschied fällt auch hier somit noch größer aus (Männer: 14 %, Frauen: 6 %).
 - In der *Behindertenhilfe* ist ein größerer Anteil der Frauen (6 %) wie auch der Männer (10 %) beschäftigt.

Legt man der Analyse nur die direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden Beschäftigten

Männer sind in den Landes- und Bezirksverbänden sowie deren Tochtergesellschaften häufiger von **befristeten Arbeitsverträgen** betroffen als Frauen: Insgesamt 21 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen haben einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 2.07).

Abb. 2.07: Befristung des Arbeitsvertrages bei Beschäftigten der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile von 100 abweichen.

¹² Die Jugendhilfe umfasst v. a. die Arbeit in Kitas, aber auch in Wohnheimen, Beratungsstellen und weiteren unterschiedlichen Hilfen für Kinder und Jugendliche.

¹³ Die veränderten Anteile in der Alten- und Jugendhilfe dürften primär darauf zurückzuführen sein, dass ein größerer Teil der Einrichtungen der Altenhilfe in Tochtergesellschaften ausgegliedert ist.

Der höhere Befristungsanteil unter Männern ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass sie doppelt so häufig wie Frauen eine Ausbildung oder ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren: 8 Prozent der Männer, aber nur 4 Prozent der Frauen haben aus diesen Gründen einen befristeten Arbeitsvertrag.

Deutlich häufiger sind Frauen und Männer jedoch aus anderen Gründen befristet beschäftigt: Dies trifft auf 13 Prozent der Männer und 11 Prozent der Frauen zu. Ein Grund für die höhere Befristungsquote bei Männern dürfte sein, dass ein höherer Anteil von ihnen erst seit weniger als zwei Jahren beschäftigt wird (vgl. Abb. 2.05). Zudem sind sie häufiger geringfügig beschäftigt als Frauen (vgl. Kap. 2.3).

Gegenüber dem 2. Gleichstellungsbericht ist der Befristungsanteil in den Landes- und Bezirks-

verbänden (inklusive Tochtergesellschaften) bei Befristungen aus anderen Gründen erheblich gesunken: 2019 waren noch 17 Prozent der Männer und 16 Prozent der Frauen befristet beschäftigt (ohne Auszubildende und FSJ).

An den Befristungsanteilen und -gründen ändert sich kaum etwas, wenn man die Analysen auf die direkt bei den Verbänden beschäftigten Arbeitnehmer*innen beschränkt – lediglich die Ausbildungsquote ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern dann etwas höher (vgl. Tab. 4 im Anhang).

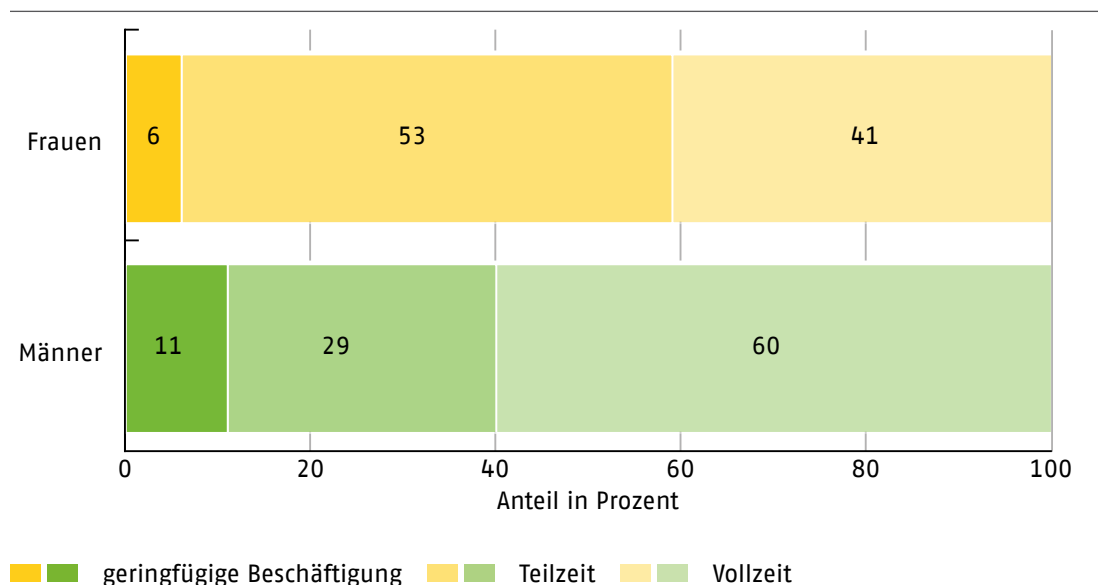
Trotz des starken Rückgangs fallen die Befristungsanteile der beschäftigten Frauen und Männer (ohne Auszubildende und FSJ) in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt etwas höher aus als deutschlandweit in der gesamten Branche Sozialwesen (inkl. Heime).¹⁴

2.3 Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen

Die bei den Landes- und Bezirksverbänden (oder den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) beschäftigten Frauen und Männer

weisen eine äußerst unterschiedliche Verteilung nach der **Art und dem Umfang ihrer Beschäftigung** auf (vgl. Abb. 2.08):

Abb. 2.08: Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses der Beschäftigten der AWO (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

¹⁴ 9 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer sind im Sozialwesen (inkl. Heime) befristet beschäftigt. Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 29.

- 6 von 10 Männern (60 %), aber nur 4 von 10 Frauen (41 %) arbeiten sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Vollzeit (mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 35 Wochenstunden).
- Die Teilzeitquote ist unter Frauen fast doppelt so hoch wie unter Männern: Mehr als die Hälfte der Frauen (53 %), aber nur etwas mehr als ein Viertel der Männer (29 %) ist in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit (mit maximal 34 Wochenstunden) beschäftigt.
- Männer sind hingegen fast doppelt so häufig geringfügig beschäftigt wie Frauen: 11 Prozent der Männer, aber nur 6 Prozent der Frauen haben nur einen Minijob bei den Landes- und Bezirksverbänden der AWO (inkl. Tochtergesellschaften).

Im Vergleich zur Erhebung beim 2. Gleichstellungsbericht arbeiten 2023 etwas mehr Frauen in Vollzeit (2019: 38 %), sodass auch die Geschlechterunterschiede hier etwas gesunken sind. Auf der anderen Seite haben die Geschlechterunterschiede bei der geringfügigen Beschäftigung etwas zugenommen: 2019 haben noch 10 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen nur einen Minijob ausgeübt.

Wenn nur die direkt bei den Verbänden Beschäftigten betrachtet werden, fällt der Vollzeitanteil sowohl bei Frauen als auch bei Männern höher, und der Teilzeitanteil jeweils niedriger aus (vgl. Tab. 4 im Anhang).

Verglichen mit dem Branchendurchschnitt aller Beschäftigten im Sozialwesen (inkl. Heime) in Deutschland, ist der Anteil geringfügig Beschäftigter bei den Frauen in den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (inkl. Tochtergesellschaften) ähnlich (6 % gegenüber 7 %).¹⁵ Männer sind hingegen deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als im deutschlandweiten Durchschnitt der Branche Sozialwesen (11 % gegenüber 7 %).

Für die **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** wurde der Umfang der vertraglich vereinbarten **Arbeitszeit** erhoben. Die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer arbeiten deutlich häufiger als Frauen 35 bis 41 Stunden pro Woche. Die Frauen hingegen haben in allen Teilzeitgruppen mit mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche jeweils höhere Anteile als die Männer (vgl. Abb. 2.09):

- Knapp zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (65 %) arbeiten in **Vollzeit** mit 35 bis 41 Stunden pro Woche – aber nur 4 von 10 Frauen (41 %).
- Etwa jede fünfte Frau (19 %) arbeitet im Bereich der **vollzeitznahen Teilzeit** mit 30 bis unter 35 Wochenstunden – aber nur jeder siebte Mann (14 %).

- Frauen arbeiten doppelt so häufig im Umfang einer **„normalen“ Teilzeit** mit wöchentlichen Arbeitszeiten von 20 bis unter 30 Stunden wie Männer: Dies trifft auf jede fünfte Frau (21 %), aber nur jeden zehnten Mann zu (10 %).

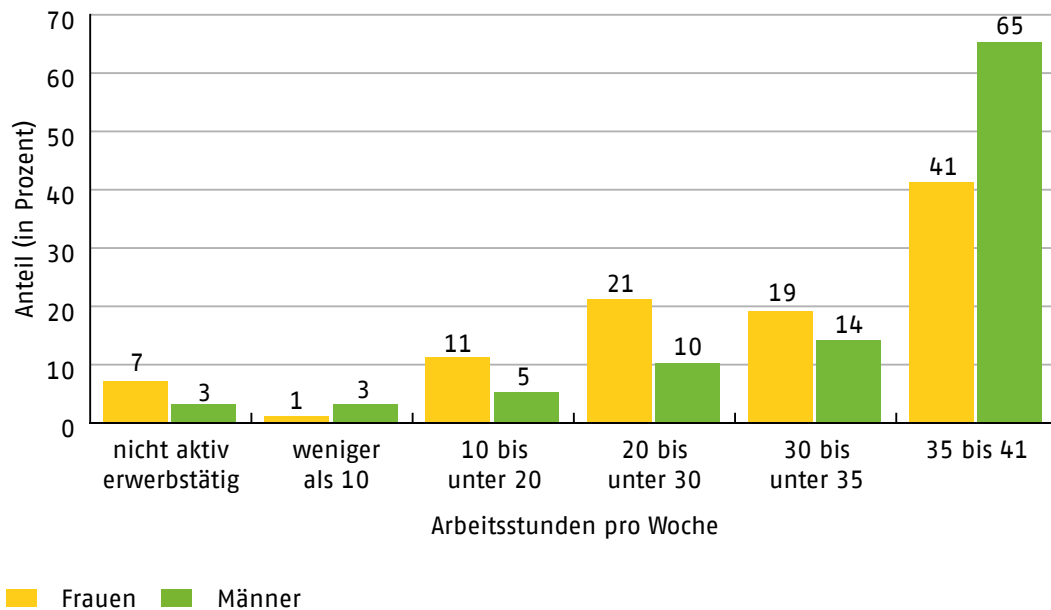
- Auch im Bereich der **„kurzen“ Teilzeit** mit einem Volumen von 10 bis unter 20 Wochenstunden arbeiten Frauen doppelt so häufig wie Männer (11 % gegenüber 5 %).

- Weniger als 10 Stunden pro Woche arbeiten Männer etwas häufiger als Frauen (3 % gegenüber 1 %).

- Der Anteil der **nicht aktiv Erwerbstätigen** fällt unter den Frauen sehr viel höher aus als unter den Männern: 7 Prozent der Frauen, aber nur 3 Prozent der Männer arbeiteten – vorübergehend oder längerfristig – zum Zeitpunkt der Befragung nicht (aufgrund von Elternzeit, längerem krankheitsbedingten Ausfall oder aus sonstigen Gründen).

¹⁵ Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 31.

Abb. 2.09: Erwerbsumfang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht hat sich der Erwerbsumfang sowohl von Frauen als auch von Männern erhöht¹⁶: Gegenüber den Beschäftigtendaten von 2019 ist der Vollzeitanteil bei den Frauen gestiegen (+2 Prozentpunkte). Auch der Anteil von vollzeitnaher Teilzeit (30 bis unter 35 Wochenstunden) ist bei Frauen und Männern deutlich gewachsen (Frauen: +4 Prozentpunkte, Männer: +3 Prozentpunkte). Gleichzeitig ist der Anteil kurzer Teilzeit (10 bis 19 Wochenstunden) bei Frauen und Männern gesunken – bei Frauen deutlicher als bei Männern (–4 Prozentpunkte gegenüber –2 Prozentpunkten). Das ist durchaus bemerkenswert, denn im Zuge der Corona-Pandemie im Jahr 2020 waren es bundesweit insbesondere die Frauen, die aufgrund der eingeschränkten institutionellen Kinderbetreuung häufig ihre Arbeitszeit reduzierten.¹⁷ Und auch im Jahr 2022 lagen die Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen wie auch

Männern – aufgrund der hohen Krankenstände – immer noch unter dem Vor-Corona-Niveau.¹⁸ Auf Bundesebene konnte erstmals 2024 ein höheres Arbeitsvolumen als vor der Pandemie beobachtet werden.¹⁹ In den Landes- und Bezirksverbänden der AWO hat sich die Arbeitssituation im Jahr 2023 demnach im Vergleich recht schnell von den Herausforderungen der Corona-Pandemie erholt – und die Arbeitszeiten haben sich sogar etwas erhöht.

Legt man der Analyse nur die direkt bei den Verbänden beschäftigten Frauen und Männer zugrunde, fallen die Geschlechterunterschiede noch deutlicher aus (vgl. Tab. 4 im Anhang): 7 von 10 Männern sind hier in Vollzeit tätig (71 %), am Ergebnis bei den Frauen ändert sich hingegen kaum etwas (42 %). In vollzeitnaher Teilzeit arbeiten sowohl Frauen als auch Männer seltener, Frauen jedoch doppelt so oft wie Männer (16 % gegenüber 8 %).

16 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 49.

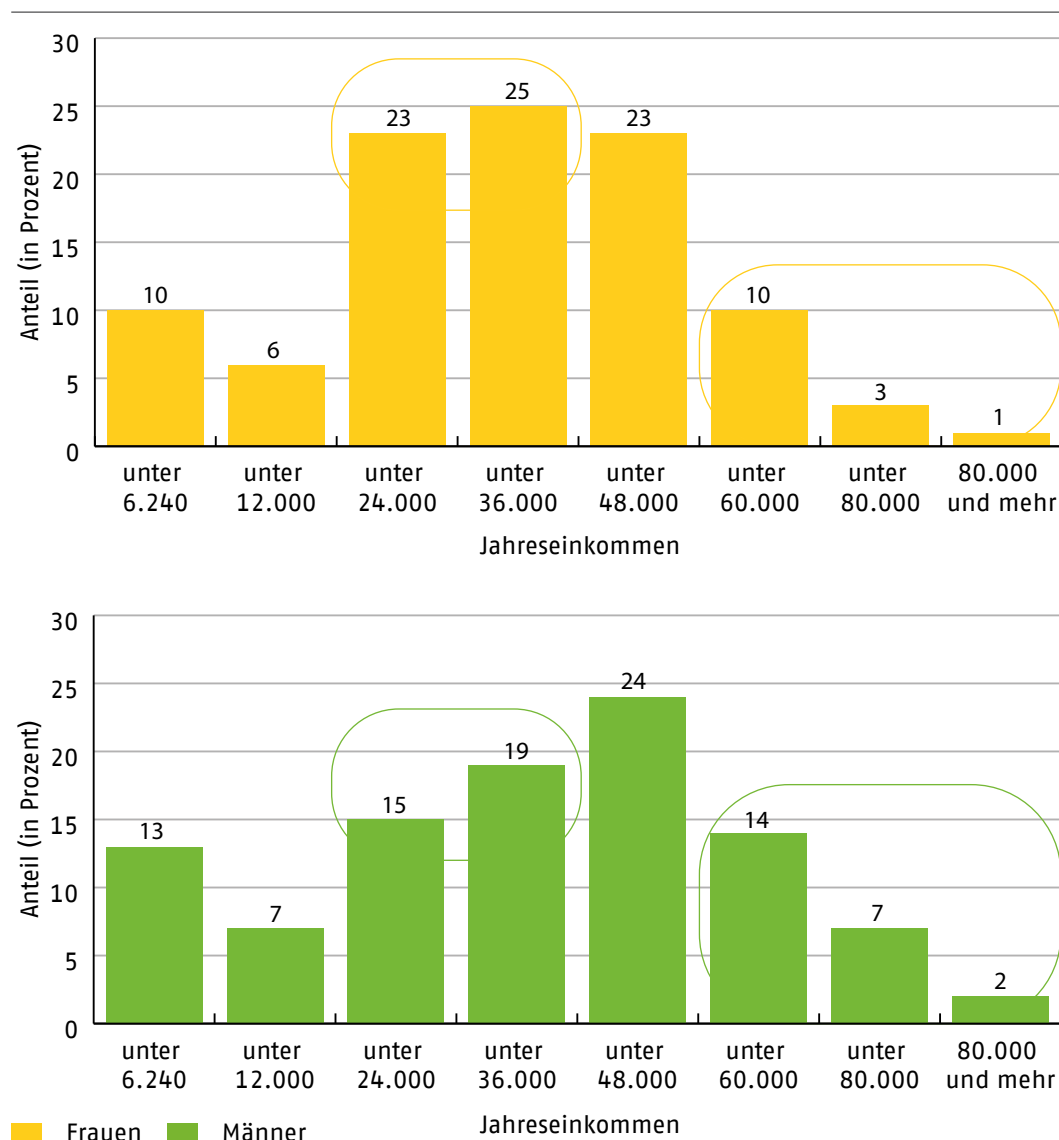
17 Vgl. Kohlrausch, Bettina/Hövermann, Andreas (2021): Frauen in der Coronakrise stärker belastet.

18 Vgl. Wanger, Susanne (2023): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern – Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie, S. 3.

19 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): Das Arbeitsvolumen übertrifft erstmals wieder den Vor-Corona-Stand.

Abb. 2.10: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO

(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Die Verteilung der beschäftigten Frauen und Männer auf die **Einkommensgruppen** spiegelt die ungleiche Verteilung nach Erwerbsumfang wider (vgl. Abb. 2.10). Aufgrund ihrer höheren Teilzeitquote erzielen Frauen häufiger ein Jahresbruttoentgelt von 12.000 bis unter 36.000 Euro im Jahr: Wie die einkreisenden Markierungen in der Grafik zeigen, trifft dies auf knapp die Hälfte der Frauen (48 %), aber nur 34 Prozent der Männer zu. Auf der anderen Seite erzielen Männer sehr viel häufiger ein für

Vollzeitbeschäftigte überdurchschnittliches Einkommen von mehr als 48.000 Euro: Dieser in der Grafik hervorgehobene Bereich gilt für fast ein Viertel der Männer (23 %), aber nur für jede siebte Frau (14 %). Entsprechend ihrem höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten erzielen Männer zudem auch häufiger als Frauen ein nur sehr geringes Einkommen: Ein Jahreseinkommen von weniger als 6.240 Euro erzielte im Jahr 2023 jeder achte Mann (13 %) und jede zehnte Frau (10 %).²⁰

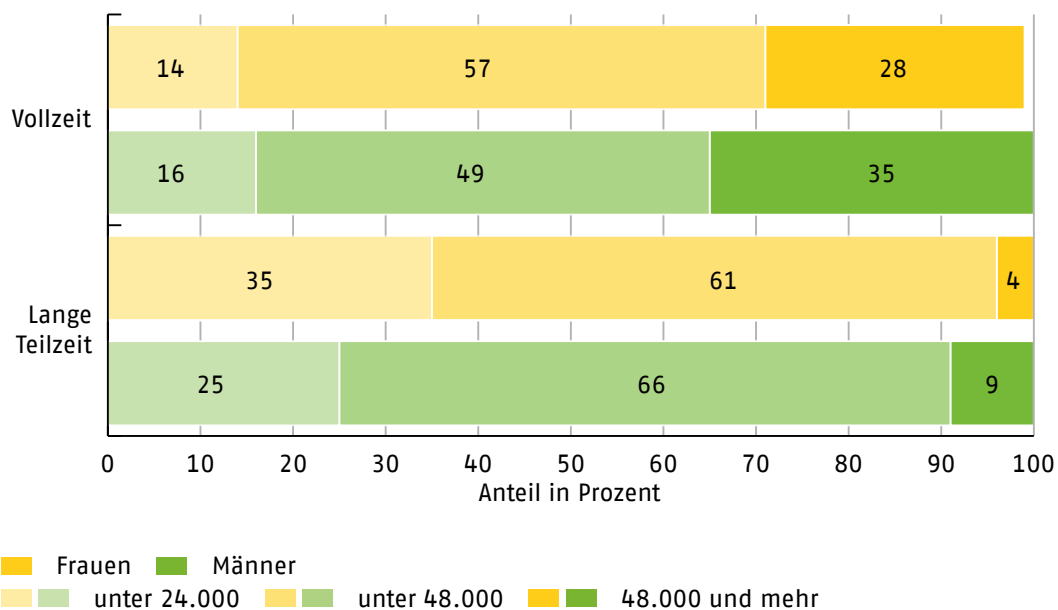
²⁰ Die Anteile fallen hier etwas höher aus als die der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer, weil hier auch die Einkommen weiterer Personengruppen erfasst wurden: nämlich derer, die am Stichtag nicht aktiv erwerbstätig waren oder etwa auch solcher Beschäftigter, zu denen keine Angaben zur

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht sind die Jahreseinkommen sowohl der Frauen als auch der Männer gestiegen (Verschiebung hin zu höheren Einkommen). Am Muster der Geschlechterunterschiede hat sich jedoch nichts geändert.²¹

Zieht man für die Analysen nur die Beschäftigten heran, die direkt bei den Landes- und

Bezirksverbänden beschäftigt sind, fallen die geschlechterbezogenen Unterschiede noch deutlicher aus (vgl. Tab. 4 im Anhang): Entsprechend ihrem noch höheren Vollzeitanteil erzielen Männer noch häufiger höhere Jahreseinkommen. Konkret verdienen 27 Prozent der Männer, aber nur 14 Prozent der Frauen über 48.000 Euro im Jahr.

Abb. 2.11: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO nach Erwerbsumfang
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Die Betrachtung der **Einkommensverteilung nach Erwerbsumfang** liefert jedoch deutliche Hinweise darauf, dass sich die Geschlechterunterschiede beim Einkommen nicht nur auf den unterschiedlichen Erwerbsumfang zurückführen lassen (vgl. Abb. 2.11). In Vollzeit beschäftigte Männer erzielen deutlich häufiger Jahresbruttoeinkommen von über 48.000 Euro als in Vollzeit beschäftigte Frauen (35 % gegenüber 28 %). Zwar beziehen Männer gleichzeitig etwas häufiger geringe Jahresbruttoeinkommen von unter 24.000 Euro, dieser Umstand lässt sich jedoch auf die höheren Anteile an Auszubildenden und

FSJler*innen bei den Männern zurückführen (vgl. Kap. 2.2). Und auch die Männer, die in langer Teilzeit tätig sind (d. h. im Umfang von 20 bis unter 35 Stunden), verdienen häufig mehr als Frauen in langer Teilzeit: 9 Prozent dieser Männer, aber nur 4 Prozent dieser Frauen erzielen Jahresbruttoentgelte von über 48.000 Euro. Auf der anderen Seite beziehen Frauen in langer Teilzeit auch deutlich häufiger geringe Jahreseinkommen von unter 24.000 Euro: Dies trifft auf ein Drittel der Frauen (35 %), aber nur ein Viertel der Männer zu (25 %). Ein Grund dafür ist allerdings auch, dass Frauen, die in diese Spanne

Sozialversicherungspflicht oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorliegen (vgl. Tab. 4 im Anhang). Es ist deshalb auch möglich, dass die geringfügige Beschäftigung insgesamt leicht untererfasst ist.

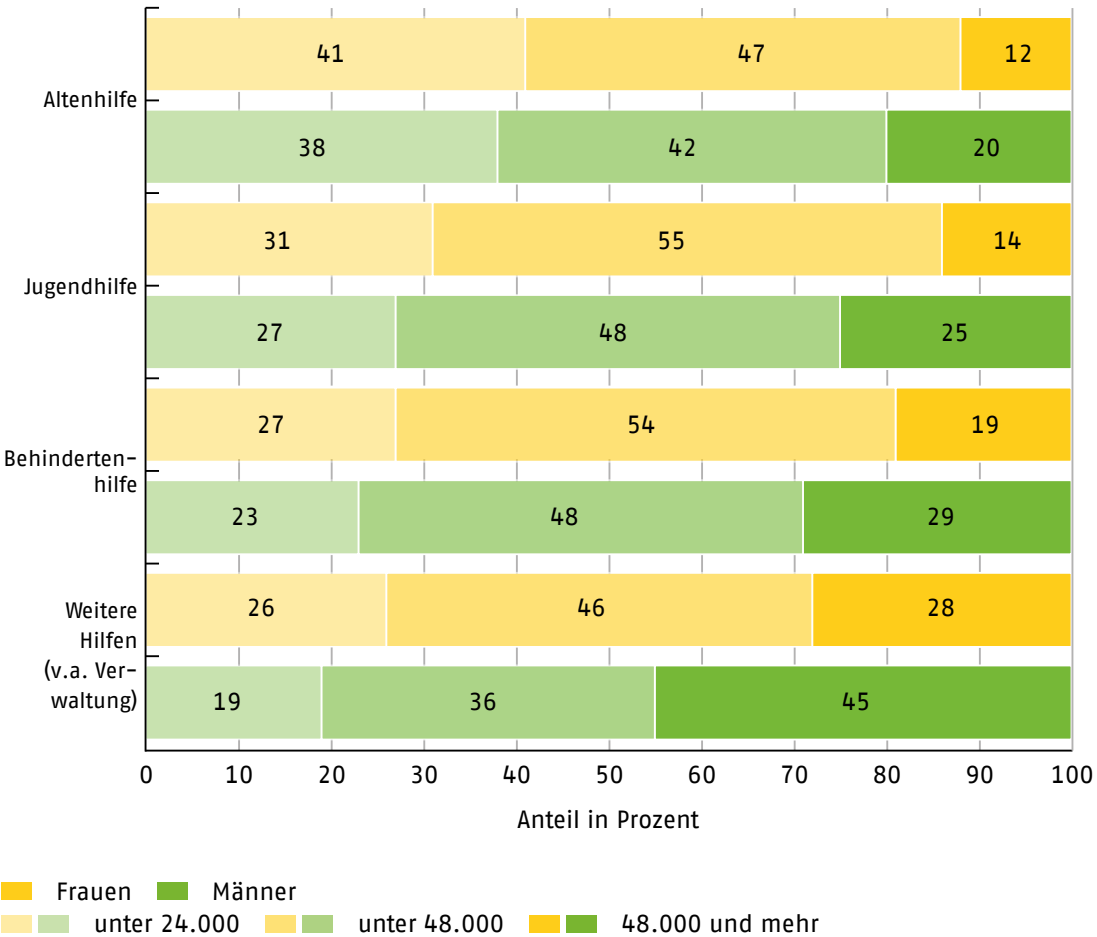
²¹ Ebd., S. 50. Die Vergleichbarkeit ist eingeschränkt, weil im Jahr 2019 andere Kategorien erhoben und die unteren Einkommenskategorien noch detaillierter abgebildet wurden (in 6.000-Euro-Schritten). Aus Platz- und Übersichtlichkeitsgründen wurde in der Erhebung 2023 auf 12.000-Euro-Schritte umgestellt. Dafür können nun zusätzlich auch die hohen Einkommen ab 60.000 Euro weiter ausdifferenziert und dargestellt werden.

fallen, möglicherweise häufig 20 Wochenstunden oder nur wenig mehr arbeiten, während Männer in (langer) Teilzeit überproportional für 30 Wochenstunden oder mehr beschäftigt sind (vgl. Abb. 2.09). Die „lange Teilzeit“ sollte in Zukunft an dieser Stelle deshalb ggf. noch weiter ausdifferenziert werden.²²

Die Jahreseinkommen fallen zudem je nach **Arbeitsbereich** sehr unterschiedlich aus. Männer erzielen allerdings in allen vier größten Arbeitsbereichen der Landes- und Bezirksverbände (inkl. Tochtergesellschaften) jeweils höhere Löhne als Frauen (vgl. Abb. 2.12).²³

Auf der einen Seite fällt der Anteil der Frauen, die weniger als 24.000 Euro im Jahr verdienen, in jedem Arbeitsbereich höher aus als bei den Männern. Auf der anderen Seite fällt der Anteil der Männer, die 48.000 Euro und mehr im Jahr verdienen, ebenso in jedem Arbeitsbereich höher aus als bei den Frauen. Hinzu kommt: Dort wo überproportional viele Männer arbeiten – nämlich in der Behindertenhilfe und in den weiteren Hilfen (vgl. Abb. 2.06) – fallen die Jahreseinkommen generell höher aus. In der Jugendhilfe hingegen, wo anteilig sehr viel mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, fallen die Jahreseinkommen niedriger aus.

Abb. 2.12: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO nach Arbeitsbereichen
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

22 Da es sich hier immer um aggregierte Daten – und keine Individualdaten – handelt, können die genaueren Daten zum Arbeitszeitumfang (Abb. 2.09) hier nicht einfach mit den Daten zu den Leitungsfunktionen gekreuzt werden. Die hier dargestellten Daten wurden deshalb im Fragebogen bereits in solch einer Kreuztabellen-Form abgefragt – erstmals. Aus Platzgründen und aufgrund des bereits großen Umfangs des Fragebogens und Bearbeitungsaufwands für die Datenbeauftragten wurde die „lange“ Teilzeit hier (noch) nicht weiter ausdifferenziert.

23 Jeweils rund 9 von 10 Frauen und Männern sind in diesen vier Arbeitsbereichen beschäftigt.

Die Einkommensunterschiede lassen sich nicht nur auf den höheren Erwerbsumfang von Männern und die unterschiedliche Verteilung auf die Arbeitsbereiche zurückführen. Ausschlaggebend ist vor allem auch der höhere Anteil der Männer bei den **Leitungsfunktionen**. Dieses Thema ist nicht nur aufgrund der Lohnlücke, sondern auch aufgrund der Mitbestimmung von Frauen besonders relevant für die Gleichstellung.

Zur besseren Vergleichbarkeit konzentriert sich die Analyse hier auf die direkt beim Verband beschäftigten Frauen und Männer.²⁴ Als Vergleichsmaßstab dient der Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände (vgl. Abb. 2.13):

- In den Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt (ohne Tochtergesellschaften) stellen Frauen 82 Prozent und Männer 18 Prozent der **Belegschaft**.²⁵
- Bei den **Leitungen einer Einrichtung**²⁶ liegt der Frauenanteil bei 84 Prozent und damit sogar etwas höher als in der gesamten Belegschaft, sodass Frauen hier leicht überrepräsentiert sind.
- Im 3. Gleichstellungsbericht wurden erstmals **andere Leitungsfunktionen** wie etwa die Pflegedienstleitung oder die Bereichsleitung erhoben. Hier zeigt sich eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen: 77 Prozent dieser Stellen sind mit Frauen besetzt.
- Auf der Ebene des **Mittleren Managements** sind Frauen bereits deutlich unterrepräsentiert: Der Frauenanteil liegt hier nur noch bei 55 Prozent. Zum mittleren Management zählen hier z. B. Stabsstellen, Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen oder Leitun-

gen mehrerer Einrichtungen. Auch wenn Männer insgesamt etwas weniger als die Hälfte dieser Stellen innehaben (45 %), sind sie hier deutlich überrepräsentiert, denn ihr Anteil an der Belegschaft liegt bei nur 18 Prozent.

- Am stärksten ausgeprägt ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der höchsten Führungsebene, bei den **Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen**. Nur ein Drittel davon sind Frauen (34 %). Zwei Drittel sind Männer (66 %).

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht und den Daten aus 2019 ist der Frauenanteil bei der Geschäftsführung und den hauptamtlichen Vorständ*innen um 11 Prozentpunkte gestiegen.²⁷ Die Aussagekraft ist jedoch durch die geringe Fallzahl auf dieser Leitungsebene eingeschränkt (insgesamt 38 Geschäftsführungen/hauptamtliche Vorständ*innen). Auf der Ebene des mittleren Managements hingegen ist der Frauenanteil gegenüber 2019 um 3 Prozentpunkte gesunken.

Legt man der Analyse auch die bei den Tochtergesellschaften beschäftigten Frauen und Männer zugrunde, zeigen sich etwas geringere Geschlechterunterschiede (vgl. Tab. 7 im Anhang)²⁸:

- Auf der Ebene des Mittleren Managements sind Frauen mit 68 Prozent zwar noch deutlich erkennbar unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt jedoch 13 Prozentpunkte höher.
- Unter den Geschäftsführer*innen und den hauptamtlichen Vorständ*innen stellen Frauen mit 44 Prozent die Minderheit – damit fällt der Frauenanteil aber auch hier immerhin um 10 Prozentpunkte höher aus.

24 Für die Tochtergesellschaften liegen kaum Informationen über die Organisationsstrukturen vor. Es ist anzunehmen, dass sich die Tochtergesellschaften nicht nur nach der Anzahl der Beschäftigten, sondern auch in Hinblick auf die Organisationsstruktur bisweilen deutlich von den Landes- und Bezirksverbänden unterscheiden.

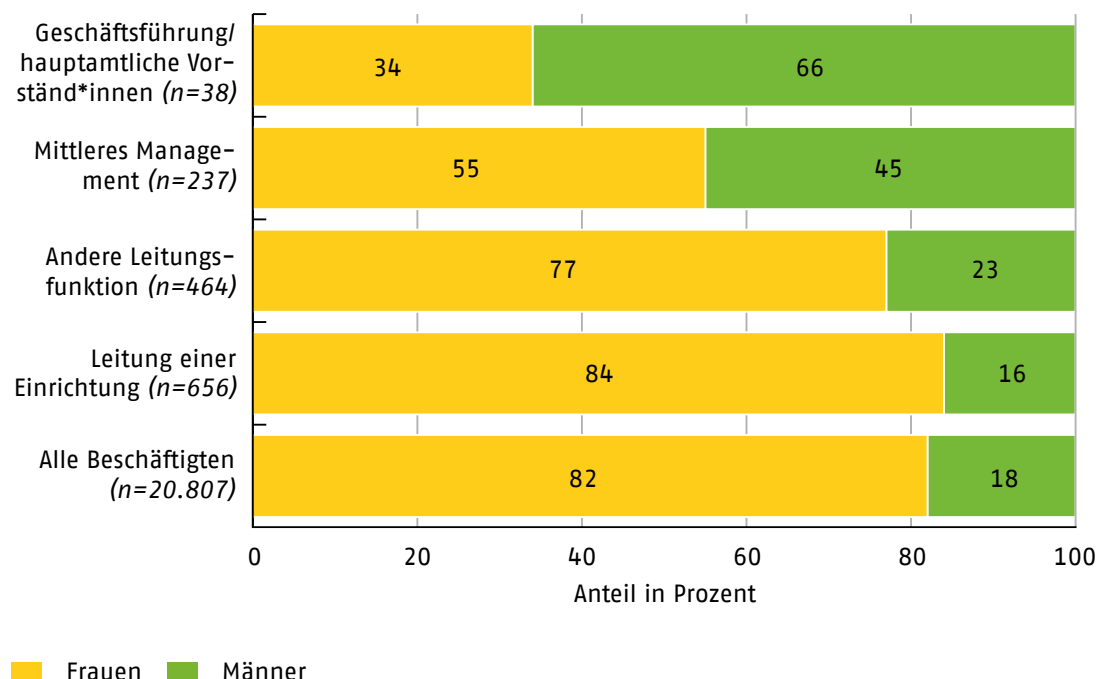
25 Der Frauen- und Männeranteil der Belegschaft weicht hier, aufgrund teilweise fehlender Angaben in den Fragebögen die Geschlechterkategorien der Leitungsfunktionen betreffend, leicht ab (vgl. Tab. 2 im Anhang).

26 Die geleiteten Einrichtungen können sich in Bezug auf ihre Größe, also ihre Beschäftigtenzahl, stark unterscheiden.

27 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 51.

28 Die Vergleichbarkeit ist jedoch aus zwei Gründen eingeschränkt: zum einen durch die unterschiedlichen Organisationsstrukturen von Tochtergesellschaften und Landes- und Bezirksverbänden, zum anderen durch die höhere Anzahl fehlender Angaben zu den Leitungsfunktionen bei den Tochtergesellschaften.

Abb. 2.13: Frauen- und Männeranteil in leitenden Funktionen der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Insgesamt lässt sich damit konstatieren, dass die vertikale Segregation – also die Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf beruflichen Hierarchieebenen – auch im Jahr 2023 auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände noch stark ausgeprägt ist.

Die allermeisten Leitungsfunktionen auf der ersten und zweiten Leitungsebene werden in Vollzeit ausgeübt (vgl. Abb. 2.14) – hier: 35 Geschäftsführungen und hauptamtliche Vorständ*innen sowie 201 Stellen im mittleren Management. Insgesamt konnten 36 Stellen im mittleren Management erfasst werden, die in Teilzeit ausgeübt werden, sowie drei Geschäftsführungen/hauptamtliche Vorständ*innen in Teilzeit. Auf der obersten Leitungsebene sind die Fallzahlen in Teilzeit damit definitiv zu gering, um Ergebnisse zur Geschlechterverteilung ableiten zu können.

Drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten auf der Ebene des mittleren Managements sind Frauen (75 %). Gemessen am insgesamt sehr hohen Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten (88 %) sind die Frauen auf dieser Leitungsebene damit jedoch auch in Teilzeit unterrepräsentiert.

Die Ergebnisse zeigen hier vor allem: Während die knappe Mehrheit aller Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände ihre Tätigkeit in Teilzeit ausübt, kommt das Führen in Teilzeit bisher nur sehr selten überhaupt vor.²⁹

²⁹ Es kann zudem sein, dass die Arbeitszeit erst aus einer bereits vorher bestehenden Führungsrolle in Vollzeit heraus reduziert wird. Eine wichtige zukünftige Forschungsfrage wäre somit auch, wie das Führen in Teilzeit in der AWO konkret ermöglicht wird.

Abb. 2.14: Frauen- und Männeranteil in leitenden Funktionen der AWO nach Erwerbsumfang
(Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

2.4 Freistellungsmaßnahmen

Bei den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) haben im Kalenderjahr 2023 sehr viel mehr Frauen Freistellungsmaßnahmen in Anspruch genommen als Männer (vgl. Abb. 2.15):

- Freistellungen für **Kinderkrankentage** haben 12 Prozent der Frauen, aber nur 4 Prozent der Männer genutzt. Damit haben Frauen dreimal so oft Kinderkrankentage in Anspruch genommen wie Männer.³⁰
- Auch **Elternzeit** wurde von etwa einem dreimal so großen Anteil der Frauen in Anspruch genommen (mit 4,6 % gegenüber 1,4 % der Männer).
- Rund 3 Prozent der Frauen waren im Laufe des Jahres 2023 im **Mutterschutz**. Diese Freistellungsmaßnahme wurde erstmals erhoben.

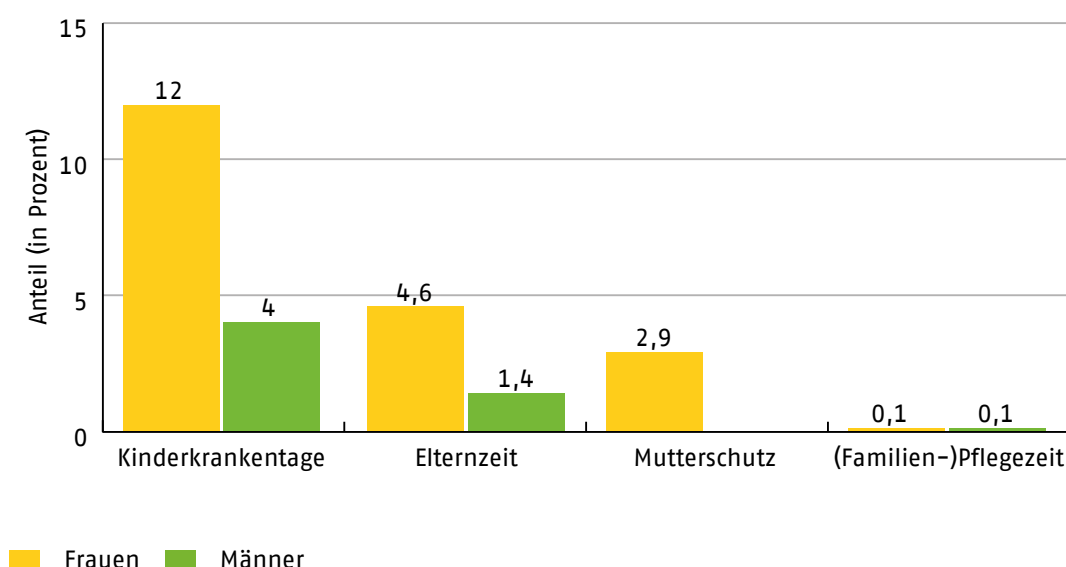
³⁰ Zu beachten ist, dass die Anzahl der Beschäftigten erfasst wird und nicht, wie häufig sie die einzelnen Freistellungsmaßnahmen in Anspruch genommen haben. Somit ist es durchaus möglich, dass Frauen nicht nur zu einem höheren Anteil überhaupt Kinderkrankentage genutzt haben, sondern dass sie im Durchschnitt dann auch mehr Kinderkrankentage nutzten als Männer.

- Extrem selten wurden Freistellungen für **(Familien-)Pflegezeiten** in Anspruch genommen: jeweils nur von 0,1 Prozent der Frauen und Männer. (Insgesamt waren es nur 45 Beschäftigte, darunter 38 Frauen.)
- Die im Fragebogen ebenfalls abgefragten Freistellungen für **ehrenamtliche Tätigkeiten** werden nur in wenigen Verbänden überhaupt in den Personaldaten erfasst.

Der Anteil der Beschäftigten, die Kinderkrankentage in Anspruch genommen haben, ist gegenüber dem Jahr 2019 (2. Gleichstellungs-

bericht) sowohl bei Frauen als auch bei Männern gesunken: bei Frauen um rund 2 Prozentpunkte (2019: 14 %) und bei Männern sogar um rund 4 Prozentpunkte (2019: 8 %). Der Anteil der Männer, die Kinderkrankentage in Anspruch genommen haben, hat sich damit in 4 Jahren halbiert. Ein Grund dafür könnte allerdings die etwas höhere Altersstruktur der Beschäftigten im Jahr 2023 sein (vgl. Kap. 2.1). Auch der Anteil der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, hat sich gegenüber 2019 (Frauen: 5,4 %, Männer: 2,0 %) leicht verringert.

Abb. 2.15: Anteil der Beschäftigten der AWO, die Freistellungsmaßnahmen nutzten
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Noch größere Geschlechterunterschiede zeigen sich, wenn man die Nutzung von Freistellungsmaßnahmen nur auf Basis der direkt bei den Landes- und Bezirksverbänden Beschäftigten bestimmt (vgl. Tab. 4 im Anhang): Der Anteil von Frauen, die Kinderkrankentage in Anspruch genommen haben, fällt mit 17 Prozent noch höher aus (Männer: 4 %). Bei der Elternzeit sind die Nutzungsquoten insgesamt etwas höher – für Frauen (6,2 %) allerdings noch etwas mehr als für Männer (1,8 %).

Erstmals wurde erhoben, wie viele beschäftigte Frauen und Männer in der Elternzeit weiterarbeiten oder sich voll freistellen lassen. In den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) zeigt sich, dass 15 Prozent der

Männer, aber nur 5 Prozent der Frauen in Elternzeit weiterarbeiten (vgl. Tab. 8 im Anhang). Damit arbeiten Männer dreimal so oft wie Frauen in der Elternzeit weiter. Fast alle beschäftigten Frauen lassen sich voll freistellen (95 %). Allerdings beruht diese Analyse auf insgesamt lediglich 660 Beschäftigten, zu denen Daten zur Vollfreistellung/Weiterarbeit in der Elternzeit vorliegen – davon 627 Frauen und nur 33 Männern. Die Aussagekraft der Ergebnisse ist deshalb insbesondere für die Männer eingeschränkt. Zu zwei Dritteln der Beschäftigten, die im Jahr 2023 Elternzeit genommen haben, liegen den befragten Landes- und Bezirksverbände und Tochtergesellschaften keine Informationen zur Vollfreistellung oder Weiterarbeit während der Elternzeit vor (vgl. Tab. 9 im Anhang).

2.5 Gleichstellungsinstrumente, Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten

In den Landes- und Bezirksverbänden kommen unterschiedliche **Gleichstellungsinstrumente** zur Anwendung. Für die Tochtergesellschaften liegen häufig keine Angaben vor, oder es wurden Angaben zu Gleichstellungsinstrumenten gemacht, die sich auf die übergeordneten Verbände beziehen. Auch im 3. Gleichstellungsbericht wird die Analyse der Gleichstellungsinstrumente deshalb auf die Landes- und Bezirksverbände begrenzt.

Bei der Nutzung der Gleichstellungsinstrumente zeigen sich seit dem 1. Gleichstellungsbericht für das AWO-Hauptamt stetige Fortschritte. Bereits im 2. Gleichstellungsbericht konnte für das Jahr 2019 festgestellt werden, dass Gleichstellungsinstrumente mehr genutzt wurden als im Datenjahr 2015 des 1. Gleichstellungsberichts.³¹ Im Jahr 2023 hat sich nun insbesondere die Anzahl der Verbände mit Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung, regelmäßigen Gleichstellungsberichten sowie Maßnahmen der Personalentwicklung (noch einmal) erhöht: 2019 wurden diese Gleichstellungsinstrumente jeweils noch von lediglich 4 oder 3 Verbänden angewandt.³² Für insgesamt 17 Landes- und Bezirksverbände liegen 2023 verwertbare Angaben zur Nutzung von Gleichstellungsinstrumenten vor (vgl. Abb. 2.16).³³ Zu den Ergebnissen im Einzelnen:

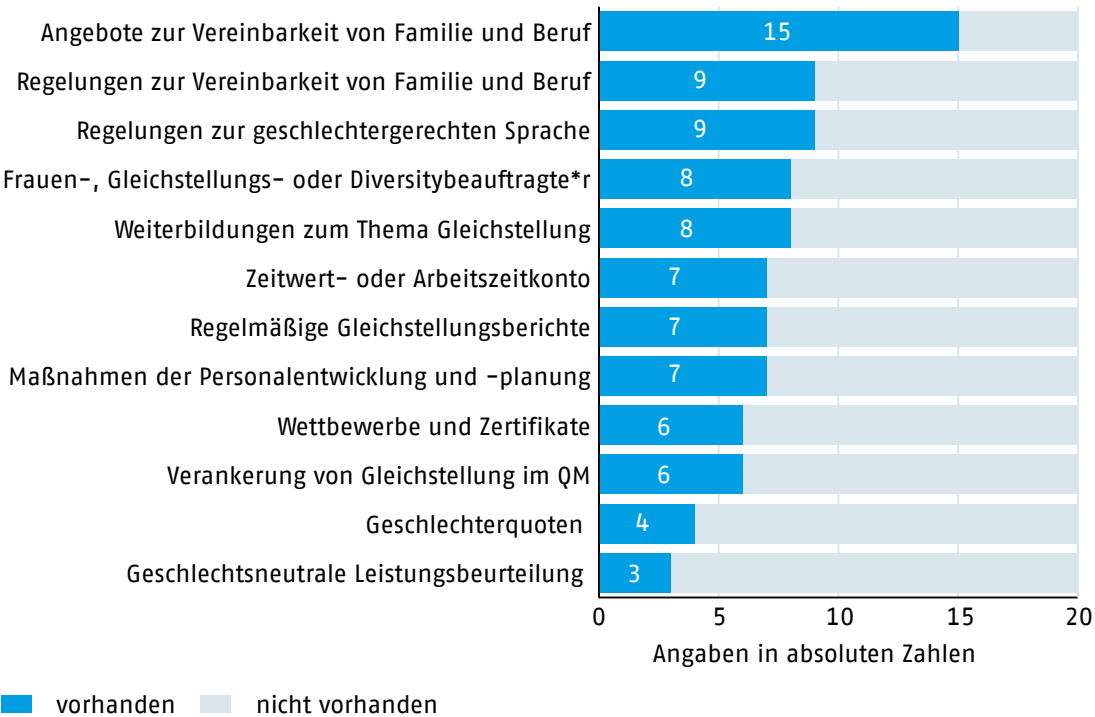
- Die große Mehrheit der Landes- und Bezirksverbände stellt betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (15 Verbände bzw. 88 %) bereit.
- Die Hälfte der Verbände verfügt über verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (9 Verbände).
- In der Hälfte der Verbände existieren verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache (9 Verbände).
- Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversity-Befragungen werden von knapp der Hälfte der Verbände eingesetzt (8 Verbände).
- Ebenso finden Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung in knapp der Hälfte der Verbände statt (wie z. B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare; 8 Verbände).
- Regelmäßige Gleichstellungsberichte, Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung sowie Zeitwertkonten bzw. Arbeitszeitkonten zur individuellen Verfügung der Beschäftigten kommen in 7 Verbänden zur Anwendung (41 %).
- Zertifikate und Wettbewerbe (z. B. das Audit „Beruf und Familie“ oder die „Charta der Vielfalt“) kommen in rund einem Drittel der Verbände zum Einsatz (6 Verbände, 35 %). Ebenfalls 6 Verbände (35%) haben Gleichstellung im Qualitätsmanagement verankert.
- Nur 4 Verbände arbeiteten mit Geschlechterquoten (z. B. für die Geschäftsführung oder hauptamtliche Vorständ*innen) und nur 3 Verbände nutzten die geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA). Damit sind insbesondere die Maßnahmen, die Veränderungen auf der strukturellen Ebene der beruflichen Hierarchien zum Ziel haben, noch wenig verbreitet.

31 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 89f.

32 A.a.O., S. 53f. Für das Jahr 2019 wurden insgesamt 22 Landes- und Bezirksverbände ausgewertet, weshalb die Steigerung der Nutzungsrate hier noch etwas bemerkenswerter ist.

33 In die Analysen gingen nur Fragebögen ein, deren Angaben zu den Gleichstellungsinstrumenten sich sicher dem Verband zuordnen lassen. Fragebögen, bei denen unklar ist, ob sich die Angaben auch auf Tochtergesellschaften beziehen könnten, wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

Abb. 2.16: Genutzte Gleichstellungsinstrumente der Landes- und Bezirksverbände der AWO (ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Im Rahmen der offenen Antwortoptionen wurde erstmals erhoben, welche Maßnahmen und Konzepte für den Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz vorhanden sind. Drei Viertel aller Landes- und Bezirksverbände haben Angaben hierzu gemacht (15 von insgesamt 20 Verbänden).³⁴ Meistens wurden dabei lediglich mehrere kurze Stichworte gegeben. Die Antworten lassen sich zusammenfassen zu den folgenden Maßnahmen:

- Betriebsräte, AGG-, Inklusions-, Antidiskriminierungs-, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte als **Ansprechpartner*innen**
- **Betriebsvereinbarungen** zu Antidiskriminierung, sexualisierter Belästigung, Mobbing, Vereinbarkeit und flexiblem Arbeiten

- **AGG-Beschwerde- und Beratungsstellen**, (digitale) Hinweisgeber*innensysteme
- eine inklusive **Unternehmenskultur**, die Diskriminierungen thematisiert
- Fortbildungen und Schulungen zum AGG und zu Diskriminierung

Außerdem wurde erfragt, wie die Vielfalt der Beschäftigten vor Ort zum Thema gemacht wird. Der Großteil der Landes- und Bezirksverbände hat Angaben hierzu gemacht (14 von 20 Landes- und Bezirksverbänden). In diesem Zusammenhang werden mehrmals genannt:

- Informationsveranstaltungen, Kampagnen und Aktionstage
- Fortbildungen, Workshops und Schulungen
- Inklusionskonzepte, Teambuilding

34 Die Angaben in den Fragebögen der Tochtergesellschaften zu Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sowie im Folgenden auch zur Thematisierung von Vielfalt vor Ort sind meist identisch mit den Angaben für den übergeordneten Verband. Sie beziehen sich somit meist auf die Verbandsebene. Die Tochtergesellschaften werden hier deshalb nicht ausgewertet. In 3 Fragebögen liegen Informationen zum Verband und zu den Tochtergesellschaften gemeinsam in einem Fragebogen vor. Anhand der Schilderungen und Hinweise der Befragten lassen sich die Angaben hier jedoch eindeutig den Verbänden zuordnen. Somit können diese Fragebögen hier bei der Auswertung auf Verbandsebene berücksichtigt werden.

2.6 Fazit

Der **Frauenanteil** der Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände sowie deren Tochtergesellschaften liegt auch im Jahr 2023 bei 82 Prozent. Damit stellen Männer weiterhin nur rund ein Sechstel der Belegschaft (18 %). Die Diversität der Beschäftigten in Hinblick auf ihre **Staatsangehörigkeit** ist dagegen leicht gestiegen: Jede neunte Frau (11 %) und jeder achte Mann (12 %) haben 2023 eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. 5 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen haben eine **Schwerbehinderung**, zudem sind jeweils weitere 1 Prozent der Frauen und Männer Schwerbehinderten gleichgestellt. Bei der Verteilung nach Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung zeigen sich nur geringe Geschlechterunterschiede.

Der Vergleich der **Altersstruktur** von Frauen und Männern zeigt, dass insgesamt etwas mehr ältere Frauen und etwas mehr junge Männer beschäftigt werden. Insgesamt ist außerdem davon auszugehen, dass mindestens jede vierte beschäftigte Frau und jeder vierte beschäftigte Mann innerhalb der nächsten 10 Jahre in den Ruhestand gehen wird. Gegenüber 2019 fällt die Altersstruktur insgesamt ein wenig älter aus.

Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der **Beschäftigungsdauer**, hier sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen jedoch noch deutlicher ausgeprägt: Männer sind häufiger als Frauen seit weniger als 5 Jahren bei den Landes- und Bezirksverbänden (inklusive der Tochtergesellschaften) beschäftigt. Hingegen sind Frauen häufiger als Männer bereits seit 5 oder mehr Jahren auf dieser Verbandsebene tätig. Die Männer weisen höhere **Befristungsquoten** auf als die Frauen. Einerseits gibt es mehr männliche Auszubildende und FSJler. Andererseits ist aber auch bei den übrigen Männern der Befristungsanteil etwas höher als bei den Frauen. Dies kann am höheren Anteil von Männern liegen, die in den letzten 2 Jahren eingestellt wurden.

Die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in der Altenhilfe – dies gilt sowohl für die Frauen als auch für die Männer. Bei anderen **Arbeitsbereichen** zeigen sich hingegen geschlechterbezogene Unterschiede: So arbeitet knapp jede dritte Frau, aber nur jeder fünfte Mann in der Jugendhilfe. In den weiteren Hilfen, in der Behindertenhilfe und in den Hilfen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte) arbeiten Männer hingegen anteilig häufiger als Frauen.³⁵

Männer arbeiten mehrheitlich in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit, während die Mehrheit der Frauen in Teilzeit arbeitet. Die Geschlechterunterschiede fallen beim **Erwerbsumfang** sehr hoch aus: Frauen arbeiten fast doppelt so oft in Teilzeit wie Männer. Männer hingegen arbeiten viel häufiger in Vollzeit, aber auch fast doppelt so oft wie Frauen in geringfügiger Beschäftigung. Dies spiegelt sich in den Verteilungen nach den **Wochenarbeitszeiten** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und auch in den **Einkommen** wider: Im Vergleich zu Frauen haben Männer häufiger lange Arbeitszeiten. Dementsprechend erzielen sie auch sehr viel häufiger höhere Einkommen als Frauen. Da Männer jedoch auch häufiger geringfügig beschäftigt sind als Frauen, erzielen sie auch etwas häufiger nur geringe Jahreseinkommen.

Im Vergleich der Jahresbruttoentgelte aller **Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten** zeigt sich jedoch, dass die höheren **Einkommen** von Männern im Vergleich zu Frauen noch weitere Gründe haben als nur den Erwerbsumfang. Denn: Vollzeitbeschäftigte Männer erzielen häufiger Jahresbruttoeinkommen von 48.000 Euro und mehr als vollzeitbeschäftigte Frauen. Und auch teilzeitbeschäftigte Männer erwirtschaften häufiger solche Einkommen als teilzeitbeschäftigte Frauen. Zudem verdienen teilzeitbeschäftigte Frauen häufiger unter 24.000 Euro im Jahr als teilzeitbeschäftigte Männer. Ein Grund dafür ist auch, dass Männer überproportional in Arbeitsbereichen tätig sind, in denen die Beschäftigung insgesamt höher entlohnt wird – in der Behindertenhilfe und in den weiteren Hilfen (v. a. Verwaltung).

³⁵ Der Anteil wird hierbei gemessen an der Gesamtheit aller männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten, nicht der Beschäftigten insgesamt. In absoluten Zahlen stellen Frauen in allen Arbeitsbereichen die Mehrheit.

Der höhere Anteil an Männern mit hohen Einkommen lässt sich insbesondere auch auf den hohen Männeranteil bei den **Leitungsfunktionen** der Landes- und Bezirksverbände zurückführen. Vor allem auf der höchsten Führungsebene (Geschäftsführung und hauptamtliche Vorständ*innen) sind Frauen sehr stark unterrepräsentiert. Dies wird besonders deutlich, wenn man den Frauenanteil an der gesamten Belegschaft als Maßstab heranzieht. Auch im mittleren Management ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch stark ausgeprägt. Bei anderen Leitungsfunktionen sind Frauen hingegen fast entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil repräsentiert, bei den Leitungen einer Einrichtung sogar ein wenig überrepräsentiert. Je höher die Führungsebene, desto geringer fällt tendenziell also der Frauenanteil aus (vertikale Segregation). Diese Unterschiede zeigen sich fast im selben Ausmaß auch dann, wenn nur Vollzeitbeschäftigte verglichen werden, denn: Nur wenige Führungskräfte üben ihre Leitungsfunktion überhaupt in Teilzeit aus. Für das mittlere Management zeigt sich auch unter Teilzeitbeschäftigten eine Unterrepräsentanz von Frauen, während die Fallzahlen auf der höchsten Führungsebene viel zu gering sind, um überhaupt Aussagen treffen zu können.

Beschäftigte Frauen in den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) nehmen sehr viel häufiger als Männer **Freistellungsmaßnahmen** in Anspruch. Kinderkrankentage und Elternzeit werden von Frauen rund dreimal so oft in Anspruch genommen wie von Männern. Rund 3 Prozent der Frauen waren im Jahr 2023 außerdem im Mutterschutz.

Die Nutzung der **Gleichstellungsinstrumente** ist seit 2015 deutlich gestiegen. Im Jahr 2023 wurden insbesondere folgende Instrumente häufiger genutzt als 2015: Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung, regelmäßige Gleichstellungsberichte und Maßnahmen der Personalentwicklung. Für die Zukunft ist es wichtig, insbesondere auch jene Instrumente in den Blick zu nehmen, die noch wenig verbreitet sind: Dies sind vor allem betriebliche Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen, wie etwa die geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA) und Geschlechterquoten für leitende Positionen (inkl. Doppelspitzen).

Um Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz zu begegnen, setzen die Landes- und Bezirksverbände **Betriebsvereinbarungen** zu Antidiskriminierung, sexualisierter Belästigung, Mobbing, sowie zur Vereinbarkeit und zum flexiblen Arbeiten ein. Betriebsräte, AGG-, Inklusions-, Antidiskriminierungs-, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte fungieren als **Ansprechpartner*innen**. Auch **Beschwerde- und Beratungsstellen** in Bezug auf das AGG sind als Hinweisgeber*innensysteme vorhanden. Einige berichten auch von einer inklusiven **Unternehmenskultur** vor Ort, die Diskriminierungen thematisiert.

Um die Vielfalt der Beschäftigten zu thematisieren, werden außerdem Informationsveranstaltungen, Kampagnen und Aktionstage initiiert sowie Fortbildungen und Schulungen organisiert. Hierzu bilden sich vor Ort auch Arbeitskreise und Arbeitsgemeinschaften. Berichtet wird zudem von Inklusionskonzepten sowie Teambuildingmaßnahmen und -events.

3 Gleichstellung in Zahlen: Kreisverbände

Für die Analysen der Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt und der dort angesiedelten Tochtergesellschaften konnten insgesamt Daten zu 21.834 Beschäftigten genutzt werden.³⁶ Dabei wurden Angaben aus 36 Kreisverbänden sowie 44 Tochtergesellschaften ausgewertet. Damit haben sich rund 9 Prozent aller Kreisverbände der Arbeiterwohlfahrt beteiligt (insgesamt hat die AWO knapp 390 Kreisverbände).

Auch bei der Auswertung der Fragebögen zu den Kreisverbänden haben einige Besonderheiten die Datenauswertung erschwert:

- Für 14 Kreisverbände liegen sowohl die Angaben zu den direkt beim Verband Beschäftigten als auch zu den Beschäftigten in den ausgegliederten Tochtergesellschaften in getrennten Fragebögen vor.
- Für 19 Kreisverbände wurden nur Angaben zu Personen, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind, gemacht, aber keine Angaben zu möglichen Beschäftigten in Tochtergesellschaften.
- Bei 3 Kreisverbänden wurden die Angaben zum Verband und zu den Tochtergesellschaften sowie zu sämtlichen Beschäftigten gemeinsam in einem Fragebogen erfasst. Diese Fragebögen konnten nur bei den Analysen herangezogen werden, in denen alle

Beschäftigten der Verbände inklusive der Tochtergesellschaften berücksichtigt wurden.

- Für 5 Kreisverbände liegen keine Fragebögen zu den direkt beim Verband Beschäftigten vor, jedoch 6 Fragebögen zu den Beschäftigten dazugehöriger Tochtergesellschaften.³⁷ Auch diese Angaben können nur in der Gesamtschau berücksichtigt werden, wenn sämtliche Beschäftigte inkl. Tochtergesellschaften ausgewertet werden.

In fast alle folgenden Auswertungen werden jeweils alle Beschäftigten aus den Kreisverbänden sowie den dazugehörigen Tochtergesellschaften einbezogen. Lediglich bei den Leitungsfunktionen werden aus inhaltlichen Gründen separate Auswertungen – inklusive bzw. exklusive der Beschäftigten aus Tochtergesellschaften – durchgeführt. Die Ergebnisse aller Analysen liegen, wenn nicht bereits im Fließtext, als Tabellen im Anhang zu diesem Bericht vor.

Die Fallzahlen weichen teilweise von der Grundgesamtheit ab. Der Anteil der fehlenden Angaben beträgt – je nach Frage – bis zu 34 Prozent.³⁸ Zu beachten ist zudem, dass die prozentualen Angaben auf- bzw. abgerundet wurden, sodass die Summe aller Anteile rundungsbedingt geringfügig von 100 abweichen kann.

36 Es wurden weniger Beschäftigte der Kreisverbände erfasst als zuletzt 2019 (37.444 Beschäftigte). Damit liegt die Belastbarkeit der Aussagen etwas unter dem Niveau der ersten beiden Gleichstellungsberichte. Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 56.

37 Nicht immer wurden die Angaben zu den Tochtergesellschaften eines Kreisverbandes in einem Fragebogen zusammen erfasst. Daher kommt es zu einer höheren Anzahl an Fragebögen als an Kreisverbänden.

38 Bei Beschäftigten der Landes- und Bezirksverbände und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften betrug der Anteil fehlender Angaben bei den einzelnen Fragen höchstens 18 Prozent.

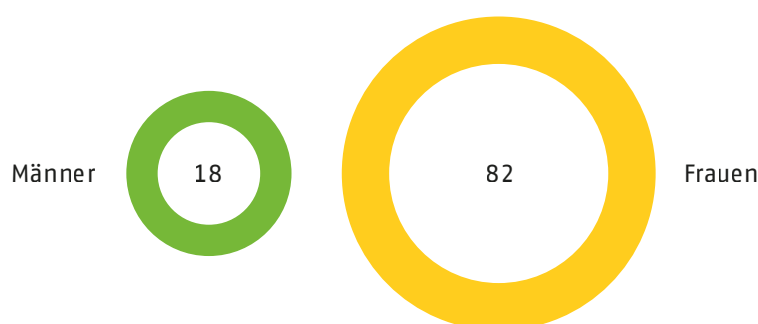
3.1 Verteilung der Beschäftigten nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Schwerbehinderung)

In den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt sowie den auf dieser Ebene angegliederten Tochtergesellschaften fällt die **Geschlechterverteilung** im Jahr 2023 insgesamt genauso aus wie bei den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften): Der Männeranteil liegt bei rund einem Sechstel aller Beschäftig-

ten (18 %), während Frauen mit 82 Prozent die große Mehrheit der Beschäftigten stellen (vgl. Abb. 3.01).³⁹

Gegenüber dem 2. Gleichstellungsbericht (Erhebungsjahr 2019) hat sich der Männeranteil damit um zwei Prozentpunkte erhöht.

Abb. 3.01: Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

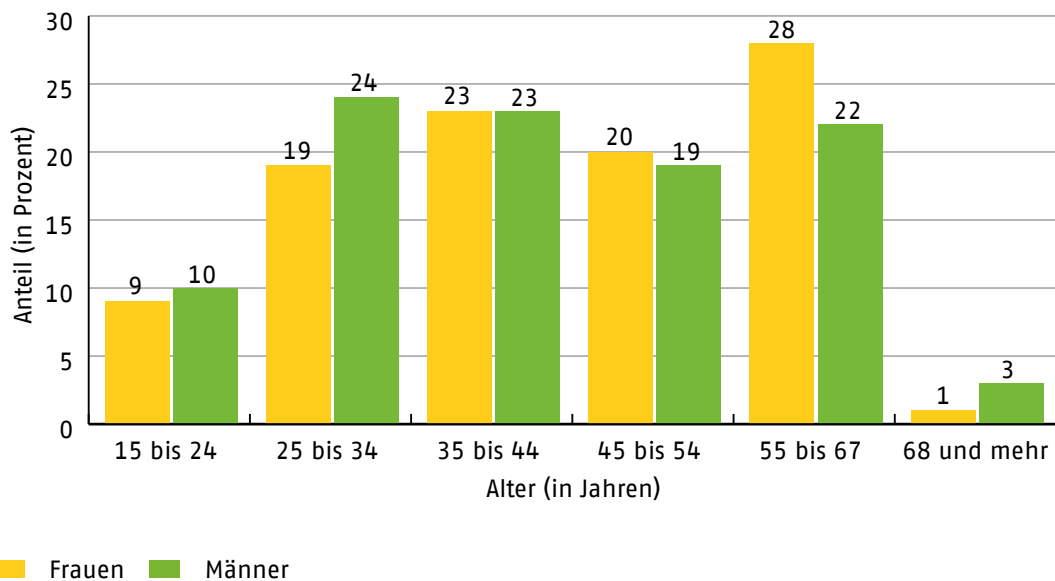
Bei der **Altersverteilung** fallen Geschlechterunterschiede bei den jüngeren und älteren Altersgruppen auf (vgl. Abb. 3.02): So ist jeder dritte beschäftigte Mann (34 %), aber nur gut jede vierte beschäftigte Frau (28 %) unter 35 Jahre alt. Auf der anderen Seite ist knapp jede dritte Frau über 55 Jahre alt (29 %), aber nur jeder vierte Mann (25 %). Die beschäftigten Frauen sind in der Altersstruktur also deutlich älter.

Gegenüber 2019 fällt vor allem die Verschiebung von der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen hin zu den älteren Gruppen auf.⁴⁰ Die Gruppe derjenigen, die altersbedingt nicht mehr lange für die AWO arbeiten werden, steigt damit noch weiter.

³⁹ Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 57.

⁴⁰ Ebd., S. 58.

Abb. 3.02: Altersverteilung der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)
Lesehinweis: In der Abbildung werden die weiblichen Beschäftigten – bzw. männlichen Beschäftigten – jeweils nach Altersgruppen unterteilt. Die einzelnen Säulen geben den prozentualen Anteil der jeweiligen Altersgruppe an allen Frauen (bzw. Männern) an. Alle Säulenangaben für Frauen (bzw. Männer) summieren sich jeweils auf 100 Prozent. Rundungsbedingt kann die Summe aller Anteile jedoch von 100 abweichen.

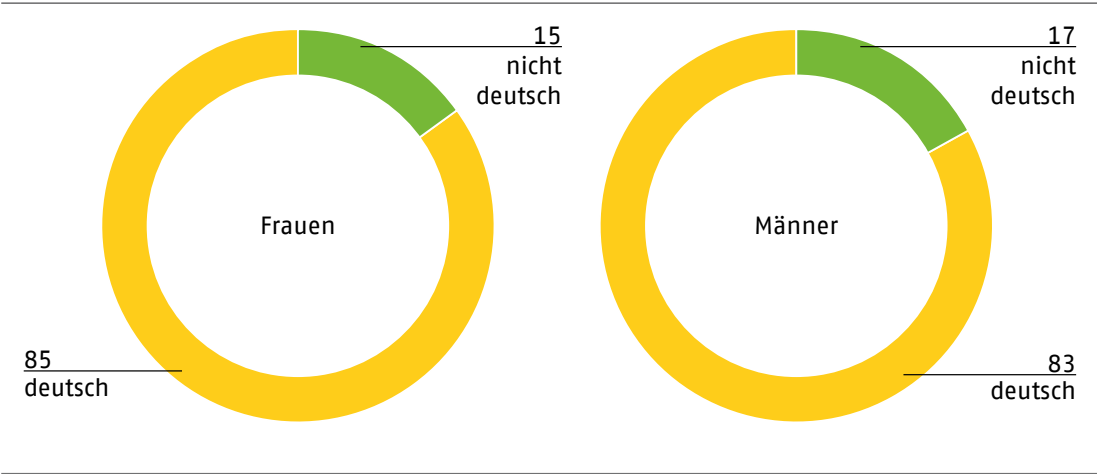
Auch die Kreisverbände werden innerhalb der nächsten 10 Jahre voraussichtlich ein Viertel der Belegschaft durch die altersbedingte Verrentung verlieren. Sie stehen damit vor ähnlichen Herausforderungen wie die Landes- und Bezirksverbände, ihnen bieten sich aber auch ähnliche Chancen (vgl. Kap. 2.1): Nachwuchs kann so gezielt akquiriert und gefördert werden.

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht hat der Anteil Beschäftigter mit einer anderen Staatsangehörigkeit als der deutschen bei den Kreisverbänden und deren Tochtergesellschaften damit deutlich zugenommen: Er stieg bei den Frauen um 5 Prozentpunkte und bei den Männern sogar um 6 Prozentpunkte.⁴¹

In den Kreisverbänden und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften gibt es erkennbare Geschlechterunterschiede bei der **Staatsangehörigkeit** (vgl. Abb. 3.03). Männer haben mit 17 Prozent etwas häufiger als Frauen (15 %) eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Durchschnitt hat etwa jede*r sechste Beschäftigte eine andere Staatsangehörigkeit.

⁴¹ Ebd., S. 59.

Abb. 3.03: Staatsangehörigkeit der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

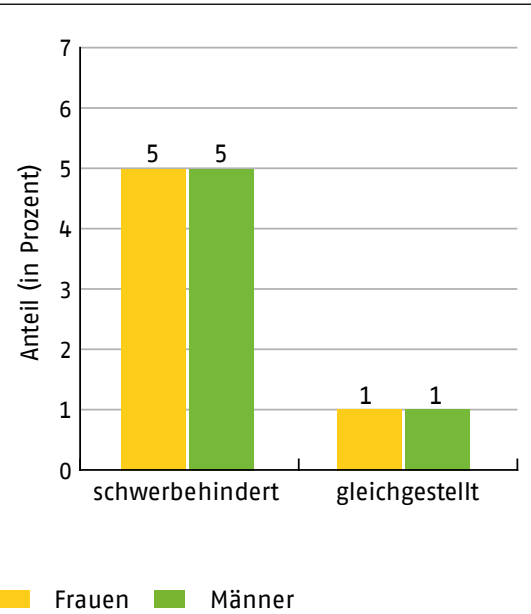


Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Beim **Schwerbehinderungsgrad** zeigen sich keine geschlechterbezogenen Unterschiede (vgl. Abb. 3.04). Jeweils 5 Prozent der beschäftigten Frauen und Männer sind schwerbehindert. Jeweils 1 Prozent der Frauen und Männer sind zudem Schwerbehinderten gleichgestellt.

Gegenüber 2019 ist der Anteil der beschäftigten Frauen und Männer mit Schwerbehinderung um jeweils 1 Prozentpunkt gestiegen.⁴²

Abb. 3.04: Anteil der Beschäftigten der AWO mit Schwerbehinderungsgrad
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

42 Ebd., S. 59.

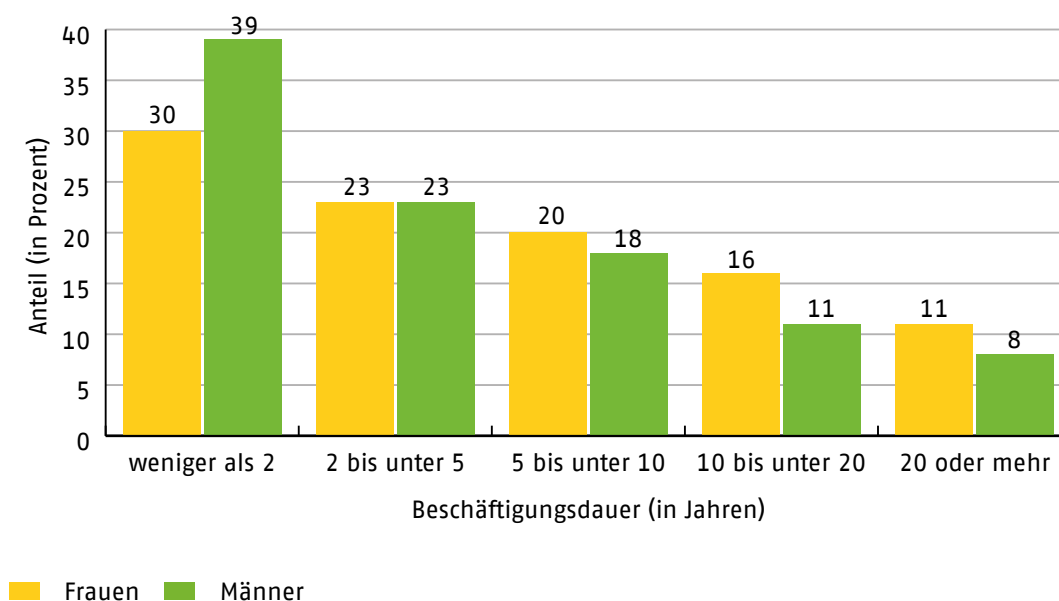
3.2 Beschäftigungsdauer, Arbeitsbereiche und Befristungsanteil

Bei der **Beschäftigungsdauer** zeigen sich größere Geschlechterunterschiede in zwei Bereichen: beim Anteil derjenigen, die erst seit Kurzem beschäftigt werden, sowie bei denen, die schon seit über 10 Jahren in den Kreisverbänden (und Tochtergesellschaften) arbeiten (vgl. Abb. 3.05). Auf der einen Seite sind rund 4 von 10 Männern (39 %), aber nur 3 von 10 Frauen (30 %) seit weniger als 2 Jahren beschäftigt. Auf der anderen Seite ist ein Viertel der Frauen seit über 10 Jahren beschäftigt (27 %), aber nur rund ein Fünftel der Männer (19 %).

Die vielen Neueinstellungen von Männern in den letzten zwei Jahren haben dazu geführt, dass der Männeranteil in den Kreisverbänden (und Tochtergesellschaften) insgesamt gestiegen ist (vgl. Kap. 3.1).

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht (Daten zu 2019) ist der Anteil der Frauen und Männer gestiegen, die erst seit weniger als 2 Jahren in den Kreisverbänden (und Tochtergesellschaften) beschäftigt werden. Das gilt für Männer noch mehr als für Frauen: So wuchs der Anteil bei den Frauen um 3 Prozentpunkte, bei den Männern sogar um 5 Prozentpunkte.⁴³

Abb. 3.05: Beschäftigungsdauer der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

In allen Kreisverbänden (und Tochtergesellschaften) der AWO stellen Frauen die große Mehrheit der Beschäftigten (72 % bis 90 % Frauenanteil, vgl. Tab. 13 im Anhang). Gemessen am Gesamtanteil aller Frauen und Männer sind jedoch klare Unterschiede bei der Verteilung der Frauen und Männer auf die verschiedenen **Arbeitsbereiche** erkennbar (vgl. Abb. 3.06):

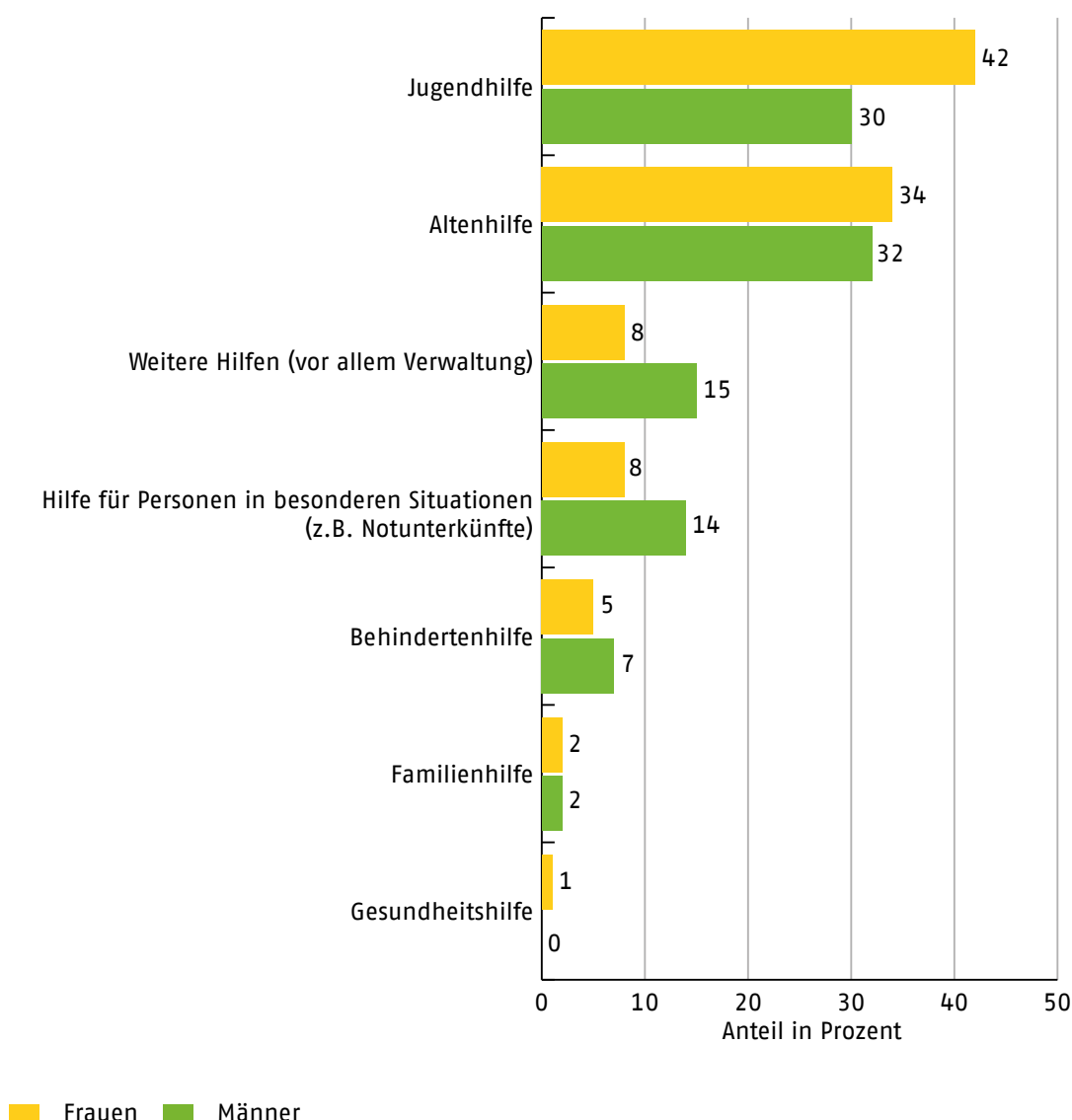
- Frauen sind am häufigsten in der *Jugendhilfe* tätig: Dies trifft auf rund 4 von 10 Frauen (42 %), aber nur 3 von 10 Männern zu (30 %).
- Männer sind am häufigsten in der *Altenhilfe* beschäftigt: Dies gilt für rund ein Drittel der Männer (32 %), aber auch für ein Drittel der Frauen (34 %).

⁴³ Ebd., S. 60.

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

- Im Bereich *Weitere Hilfen*, der vor allem Tätigkeiten im Verwaltungsbereich umfasst, sind Männer (15 %) anteilig fast doppelt so oft beschäftigt wie Frauen (8 %).
- Auch in der *Hilfe für Personen in besonderen Situationen* (z.B. die Arbeit in Notunterkünften) fällt der Geschlechterunterschied deutlich zugunsten von Männern aus: 14 Prozent der Männer, aber nur 8 Prozent der Frauen sind in diesem Bereich beschäftigt.
- In der *Behindertenhilfe* sind Männer etwas häufiger tätig als Frauen (7 % gegenüber 5 %).
- In der *Familienhilfe* sind jeweils nur 2 Prozent der Frauen und Männer beschäftigt.
- Im Bereich der *Gesundheitshilfe* wurden auf der Ebene der Kreisverbände (und Tochtergesellschaften) nur wenige Frauen und Männer erfasst (90 Frauen und 10 Männer insgesamt).
- In den *Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten* für soziale und pflegerische Berufe wurden nur 27 Frauen und 8 Männer erfasst.

Abb. 3.06: Arbeitsbereiche der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)
Lesehinweis: Die Prozentangaben beziehen sich darauf, welcher Anteil aller (erfassten) beschäftigten Frauen (bzw. Männer) in dem jeweiligen Arbeitsbereich tätig ist. (Sie beziffern also nicht den Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten innerhalb eines einzelnen Arbeitsbereiches.)

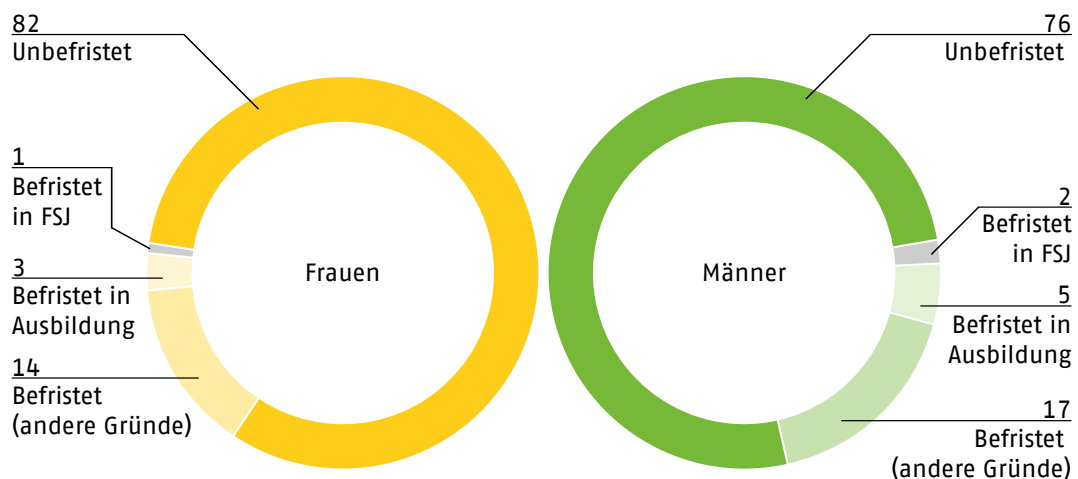
Männer sind auch in den Kreisverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) etwas häufiger von **Befristung** betroffen als Frauen: Rund ein Viertel der Männer (24 %), aber nur rund ein Sechstel der Frauen (18 %) hat einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 3.07). Männer absolvieren nicht nur häufiger als Frauen eine Ausbildung oder ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), ihre Verträge sind auch etwas häufiger aus anderen Gründen befristet: Dies ist bei 17 Prozent der Männer, aber nur bei 14 Prozent der Frauen der Fall.

Dies dürfte jedoch auf die – im Vergleich zu den Frauen – überproportional vielen Neueinstellungen von Männern in den letzten Jahren (vgl. Kap. 3.2) sowie den höheren Anteil geringfügig Beschäftigter unter den Männern zurückzuführen sein (vgl. Kap. 3.3).

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht ist der Befristungsanteil bei den Frauen um 2 Prozentpunkte gesunken (2019: 16 %), bei den Männern sogar um 5 Prozentpunkte (2019: 22 %).⁴⁴

Der Befristungsanteil der Frauen und Männer (ohne Auszubildende und FSJler*innen) fällt damit auch in den Kreisverbänden immer noch etwas höher aus als deutschlandweit in der gesamten Branche Sozialwesen (inkl. Heime) – wo rund jede*r zehnte Beschäftigte befristet tätig ist.⁴⁵

Abb. 3.07: Befristung des Arbeitsvertrages bei Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

⁴⁴ Ebd., S. 62 (im Vergleich der Befristungen aus anderen Gründen, also ohne Auszubildende und FSJler*innen).

⁴⁵ Vgl. Pfafl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 29.

3.3 Erwerbsumfang, Einkommen und Leitungsfunktionen

Auch in den Kreisverbänden (und den dort angesiedelten Tochtergesellschaften) sind die Geschlechterunterschiede in Hinblick auf die Art und den **Umfang der Beschäftigung** sehr groß (Abb. 3.08):

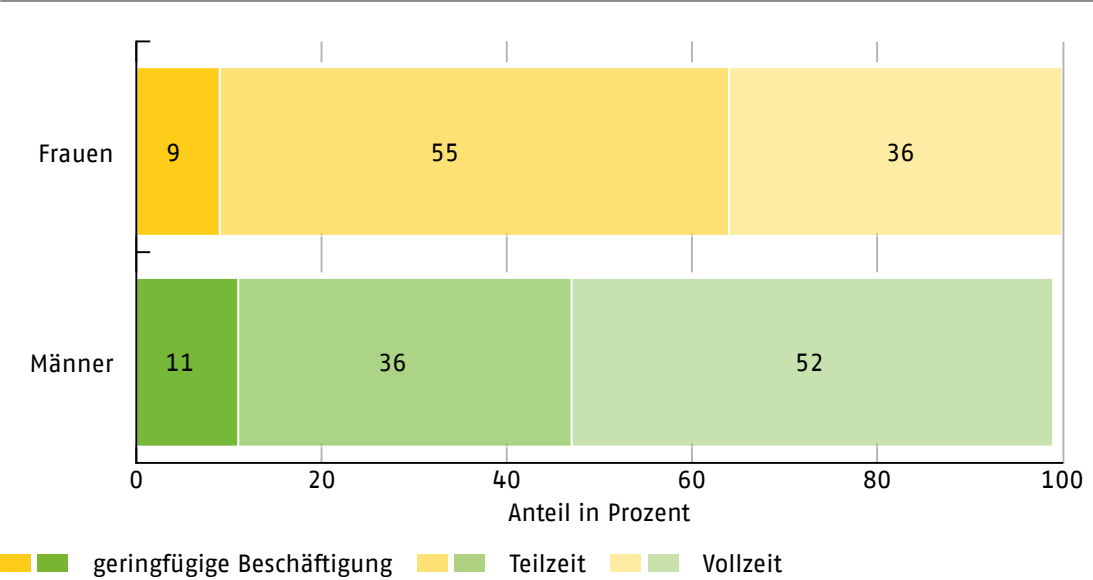
- Jeder zweite Mann (52 %), aber nur jede dritte Frau (36 %) ist in Vollzeit beschäftigt.
- Bei der Teilzeit ist es umgekehrt: Mehr als jede zweite Frau (55 %), aber nur jeder

dritte Mann (36 %) arbeitet in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit.

- Männer sind etwas häufiger geringfügig beschäftigt als Frauen: Dies trifft auf 11 Prozent der Männer, aber nur 9 Prozent der Frauen zu.

Gegenüber 2019 hat sich nur der Anteil der geringfügigen Beschäftigung bei Männern deutlich verändert: Er sank um 3 Prozentpunkte von 14 Prozent auf nun 11 Prozent im Jahr 2023.⁴⁶

Abb. 3.08: Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses der Beschäftigten der AWO (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Auch in den Kreisverbänden der AWO (inklusive Tochtergesellschaften) sind demnach sowohl Frauen als auch Männer häufiger geringfügig beschäftigt als im deutschlandweiten Vergleich – in der gesamten Branche Sozialwesen (inkl. Heime) waren im Jahr 2023 jeweils 7 Prozent der Frauen und Männer geringfügig beschäftigt.⁴⁷

Für die **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zeigen sich weiterhin deutliche geschlechterbezogene Unterschiede beim Umfang der **Arbeitszeit**: Entsprechend ihrem höheren Anteil an Vollzeitbeschäftigten arbeiten Männer sehr viel häufiger 35 bis 41 Stunden pro Woche als Frauen. Die Frauen weisen hingegen in allen Teilzeitgruppen ab 10 Stunden pro Woche jeweils höhere Anteile auf als die Männer (vgl. Abb. 3.09):

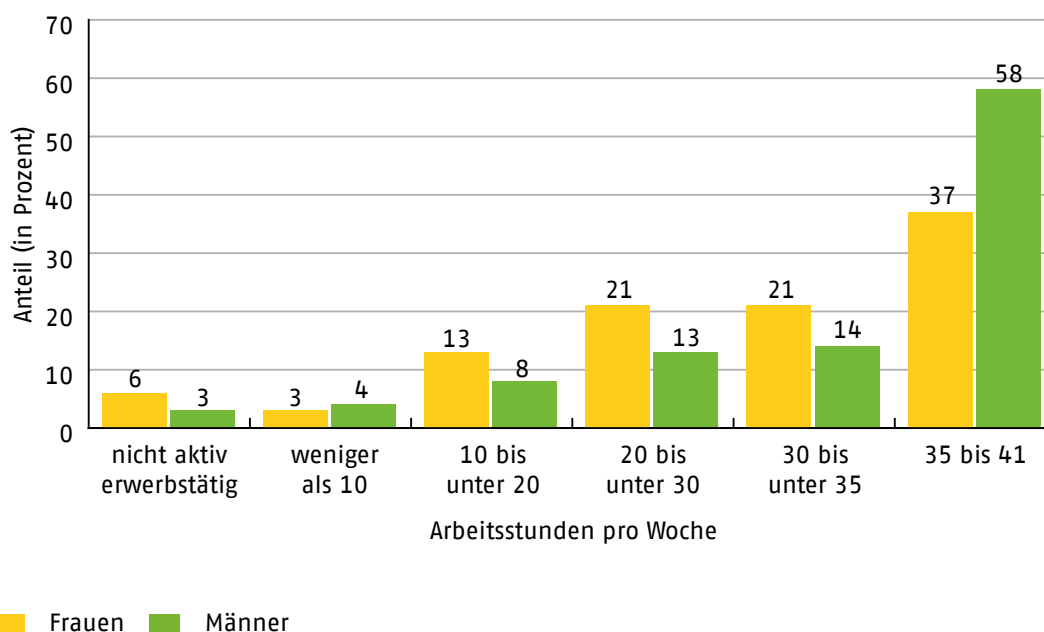
46 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 57.

47 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, S. 31.

- Fast 6 von 10 Männern (58 %), aber nur knapp 4 von 10 Frauen (37 %) arbeiten in **Vollzeit** mit 35 bis 41 Stunden pro Woche.
- Im Bereich der **vollzeitnahen Teilzeit** – mit 30 bis unter 35 Wochenstunden – ist jede fünfte Frau (21 %), aber nur jeder siebte Mann (14 %) beschäftigt.
- Auch im Umfang einer „normalen“ Teilzeit von 20 bis unter 30 Wochenstunden ist jede fünfte Frau beschäftigt (21 %), aber nur jeder achte Mann (13 %).
- Jede achte Frau arbeitet in „kurzer“ Teilzeit mit 10 bis unter 20 Wochenstunden (13 %), aber nur 8 Prozent der Männer.
- Der Anteil der **nicht aktiv Erwerbstätigen** fällt unter Frauen doppelt so hoch aus wie unter Männern: 6 Prozent der Frauen, aber nur 3 Prozent der Männer arbeiteten zum Stichtag der Erhebung vorübergehend (oder längerfristig) nicht, weil sie z. B. in Elternzeit waren oder krankheitsbedingt für eine längere Zeit ausfielen.

Im Vergleich zum 2. Gleichstellungsbericht zeigen sich Veränderungen bei der Teilzeit: Die Geschlechterunterschiede sowohl bei der „normalen“ Teilzeit ab 20 Wochenstunden als auch bei der langen Teilzeit ab 30 Wochenstunden waren im Jahr 2023 sogar noch etwas größer, weil die Quote bei Männern gegenüber 2019 um 4 Prozentpunkte („normale“ Teilzeit) bzw. um 2 Prozentpunkte (lange Teilzeit) gesunken ist.⁴⁸

Abb. 3.09: Erwerbsumfang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Der unterschiedliche Erwerbsumfang von Frauen und Männern geht auch mit einer sehr unterschiedlichen Verteilung auf die **Einkommensgruppen** einher (vgl. Abb. 3.10). Insgesamt 18 Prozent der Männer, aber nur 12 Prozent der Frauen in den Kreisverbänden (und

Tochtergesellschaften) erzielten im Jahr 2023 ein Jahresbruttoeinkommen von über 48.000 Euro, wie in der Grafik hervorgehoben. Auch Jahresbruttoeinkommen zwischen 36.000 und 48.000 Euro bezogen Männer etwas häufiger als Frauen: Jeder vierte Mann (25 %),

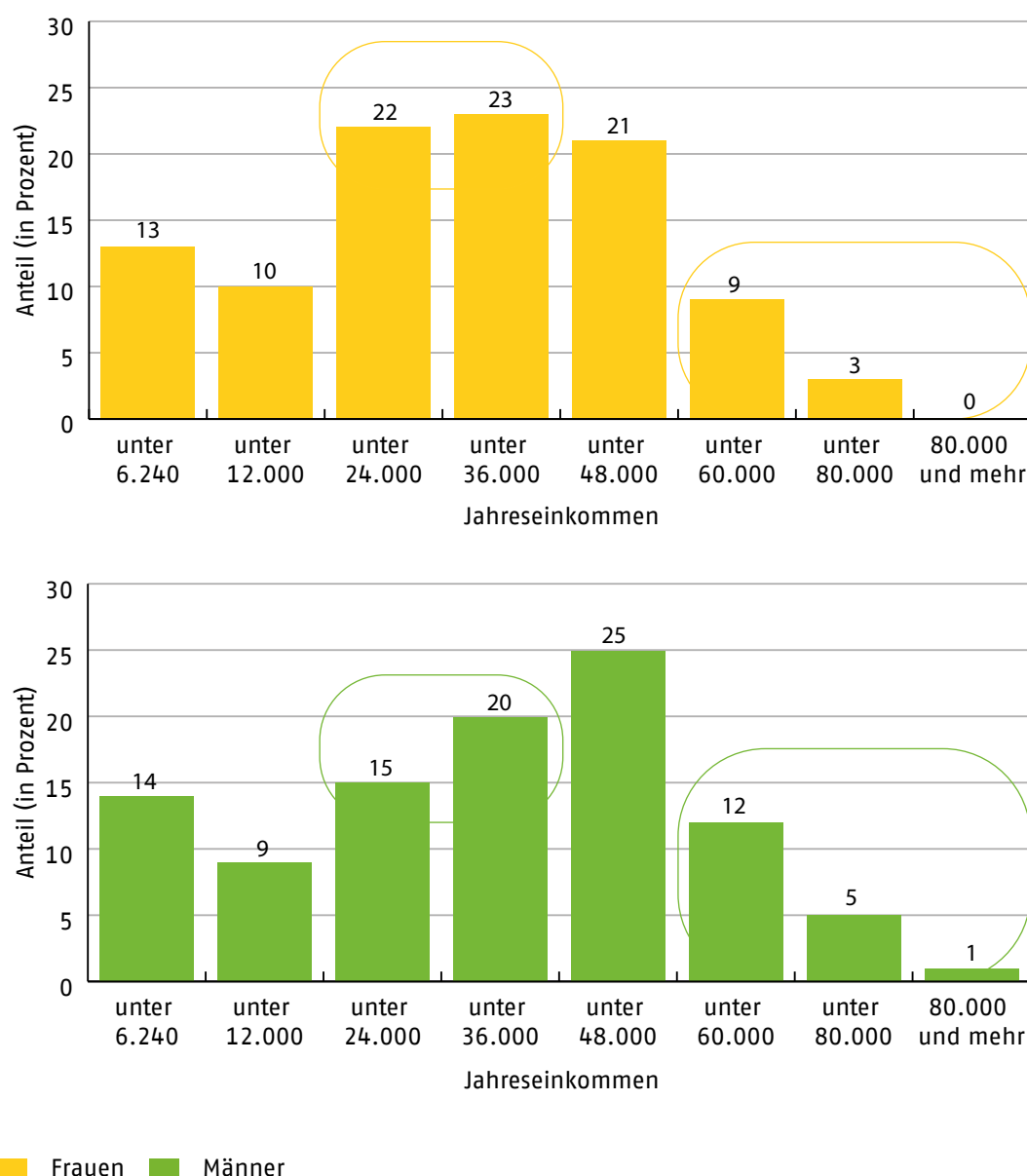
⁴⁸ Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 64.

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

aber nur jede fünfte Frau (21 %) verdiente einen solchen Betrag. Frauen erzielten hingegen häufiger ein Jahresbruttoeinkommen zwischen 12.000 und 36.000: Dies traf auf insgesamt 45 Prozent der Frauen, aber nur 35 Prozent der Männer zu, wie die einkreisenden Markierungen in der Grafik zeigen.

Gegenüber 2019 (2. Gleichstellungsbericht) sind die Jahreseinkommen von Frauen und Männern insgesamt gestiegen, am beschriebenen Muster der Geschlechterunterschiede hat sich jedoch nichts geändert.⁴⁹

Abb. 3.10: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



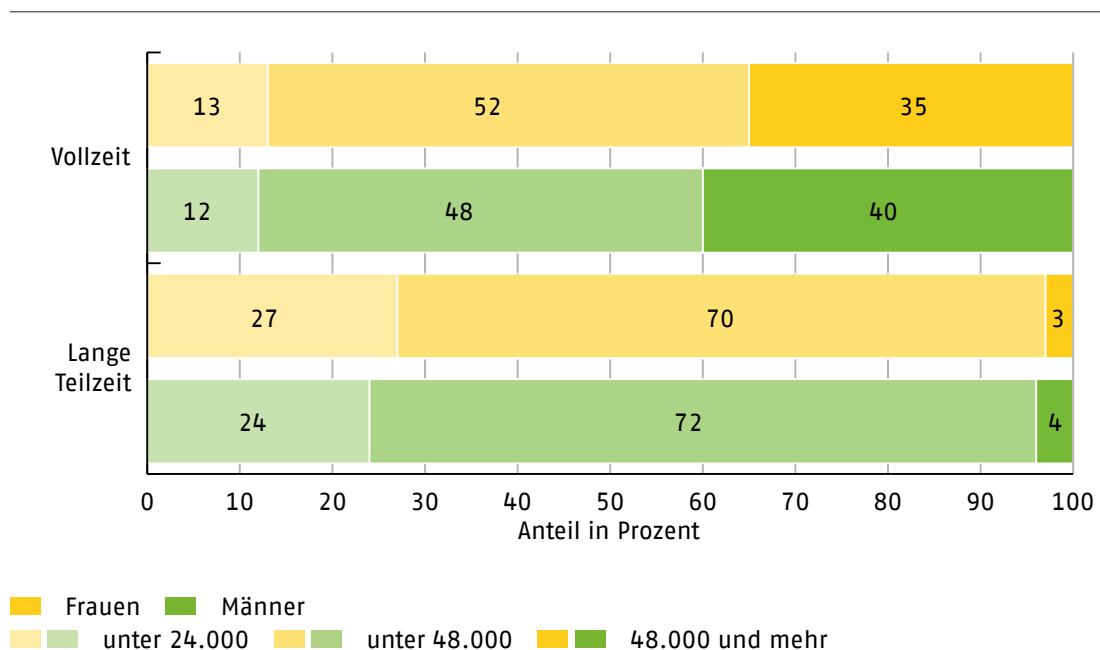
Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

⁴⁹ Ebd., S. 65. Die Vergleichbarkeit ist eingeschränkt, weil im Jahr 2019 andere Kategorien erhoben und die unteren Einkommenskategorien noch detaillierter abgebildet wurden (in 6.000-Euro-Schritten). Aus Platz- und Übersichtlichkeitsgründen wurde in der Erhebung 2023 auf 12.000-Euro-Schritte umgestellt. Dafür können nun zusätzlich auch die hohen Einkommen ab 60.000 Euro weiter ausdifferenziert und dargestellt werden.

Der Erwerbsumfang ist nur ein Grund für die Einkommensunterschiede zwischen beschäftigten Frauen und Männern. Vergleicht man die **Einkommensverteilung nach Erwerbsumfang**, zeigt sich, dass Frauen auch dann geringere Jahreseinkommen erzielen als Männer, wenn nur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte miteinander verglichen werden (vgl. Abb. 3.11). Die Unterschiede sind vor allem am oberen Ende der Einkommensskala bei den Vollzeitbeschäftigten sowie am unteren Ende der Einkommensskala

bei den Teilzeitbeschäftigten erkennbar. So erzielen einerseits 4 von 10 vollzeitbeschäftigten Männern (40 %), aber nur ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen (35 %) Jahreseinkommen von über 48.000 Euro. Auf der anderen Seite erzielen 27 Prozent der Frauen, die in langer Teilzeit tätig sind (hier: 20 bis unter 35 Stunden pro Woche), Jahreseinkommen von weniger als 24.000 Euro, während dies nur auf 24 Prozent der Männer in langer Teilzeit zutrifft.

Abb. 3.11: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO nach Erwerbsumfang
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

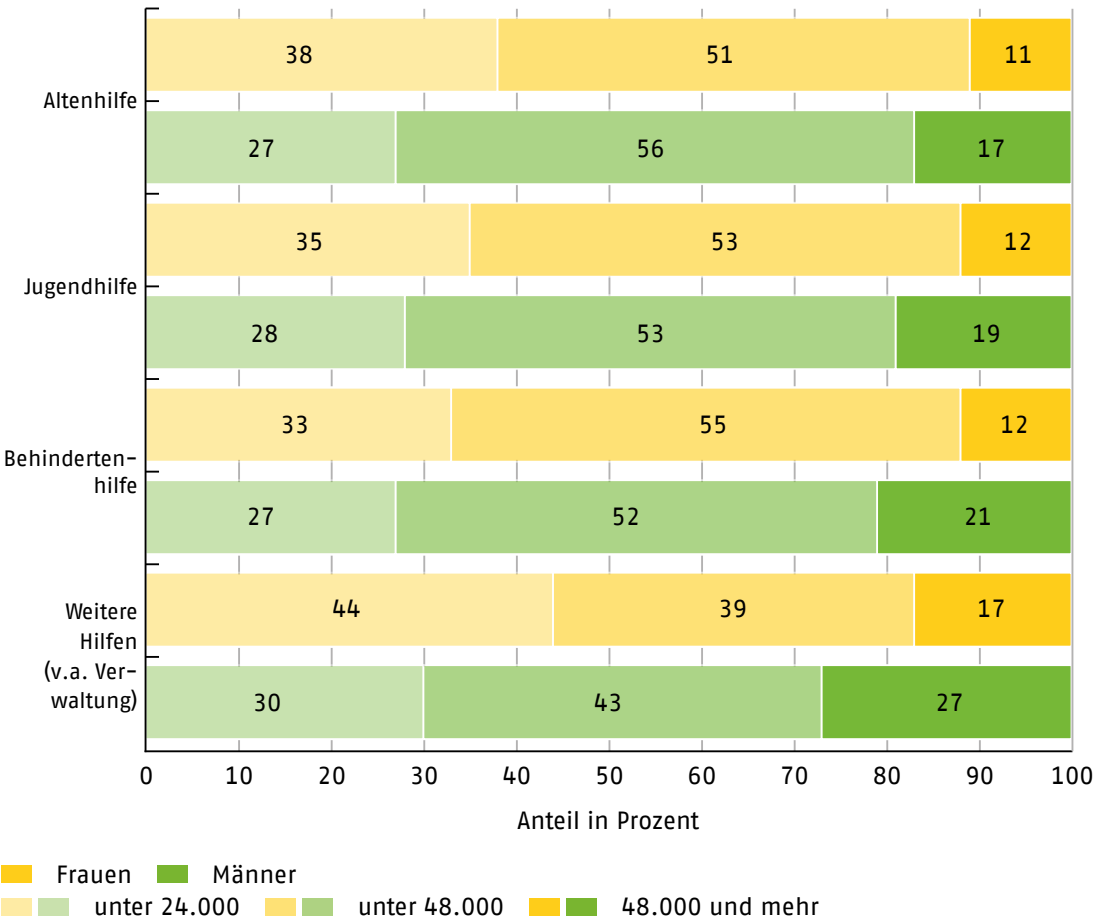


Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Die Bruttoeinkommen von Frauen und Männern fallen auch je nach **Arbeitsbereich** unterschiedlich aus (Abb. 3.12). In allen 4 untersuchten Arbeitsbereichen fallen die Jahreseinkommen von Männern jedoch ausnahmslos höher aus als die von Frauen. Der Anteil derjenigen, die mehr als 48.000 Euro im Jahr verdienen, fällt bei den Männern höher aus als bei den Frauen im selben Arbeitsbereich. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen, die weniger als 24.000 Euro im Jahr verdienen, bei den Frauen größer als bei den Männern.

Im Vergleich der Arbeitsbereiche fallen die Einkommen insgesamt in den weiteren Hilfen am höchsten aus (v.a. Verwaltung) – also dort, wo vermehrt Männer arbeiten (vgl. Abb. 3.06).

Abb. 3.12: Jahresbruttoentgelt der Beschäftigten der AWO nach Arbeitsbereichen
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Der unterschiedliche Erwerbsumfang und die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Arbeitsbereiche tragen zu den Einkommensunterschieden bei. Doch auch die beruflichen Hierarchieebenen sind dafür ausschlaggebend. Die Verteilung von Frauen und Männern in **Leitungsfunktionen** ist besonders bedeutsam für die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Mitbestimmung von Frauen.

Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird die Analyse dieses Aspekts auch bei den Kreisverbänden auf die direkt beim Verband beschäftigten Frauen und Männer begrenzt.⁵⁰

Als Vergleichsmaßstab dient hier der Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten in den Kreisverbänden (vgl. Abb. 3.13):

- In den Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt stellen Frauen 82 Prozent und Männer 18 Prozent **der gesamten Belegschaft** (ohne Tochtergesellschaften).
- Bei den **Leitungen einer Einrichtung**⁵¹ liegt der Frauenanteil bei 85 Prozent und ist damit sogar höher als in der Belegschaft insgesamt. Frauen sind hier also leicht überrepräsentiert.

50 Für die Tochtergesellschaften liegen zudem kaum Informationen über die Organisationsstrukturen vor. Es ist anzunehmen, dass sich die Tochtergesellschaften nicht nur nach der Anzahl der Beschäftigten, sondern auch in Hinblick auf die Organisationsstruktur bisweilen deutlich von den Kreisverbänden unterscheiden könnten.

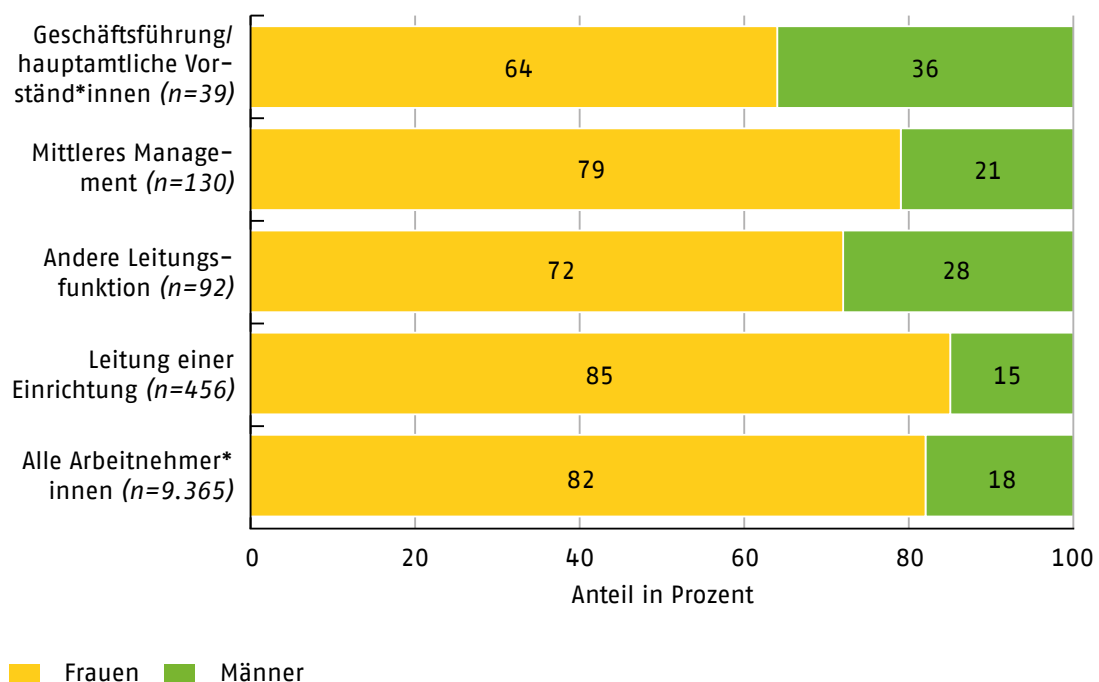
51 Die geleiteten Einrichtungen können sich hinsichtlich ihrer Größe, d. h. der Anzahl der Beschäftigten, stark voneinander unterscheiden.

- Bei **anderen Leitungsfunktionen** wie der Pflegedienstleitung oder der Bereichsleitung kann jedoch bereits eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt werden: 72 Prozent dieser Stellen sind mit Frauen besetzt.
- Auf der Ebene des **mittleren Managements** sind Frauen in den Kreisverbänden leicht unterrepräsentiert: Rund 8 von 10 Stellen im mittleren Management haben Frauen inne (79 %).
- Die größte Unterrepräsentanz von Frauen findet sich auch bei den Kreisverbänden auf der höchsten Führungsebene, bei den **Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorständ*innen**. Zwar sind 64 Prozent die-

ser Führungspositionen von Frauen besetzt. Gemessen an ihrem Anteil an der gesamten Belegschaft sind sie damit jedoch seltener vertreten als Männer: Der Anteil der Männer an diesen Führungspositionen fällt doppelt so groß aus wie ihr Anteil an der gesamten Belegschaft (36 % gegenüber 18 %).

Gegenüber dem 2. Gleichstellungsbericht (Datenjahr 2019) ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf den beiden obersten Leitungsebenen deutlich gesunken: Der Frauenanteil stieg auf der Ebene des mittleren Managements um 10 Prozentpunkte und auf der Ebene der Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorständ*innen um immerhin 8 Prozentpunkte an.⁵²

Abb. 3.13: Frauen- und Männeranteil in leitenden Funktionen der AWO
(Kreisverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

52 Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 51. Die Aussagekraft ist durch die geringe Fallzahl auf dieser Ebene eingeschränkt (insgesamt 39 Geschäftsführungen/hauptamtliche Vorständ*innen).

3.4 Freistellungsmaßnahmen

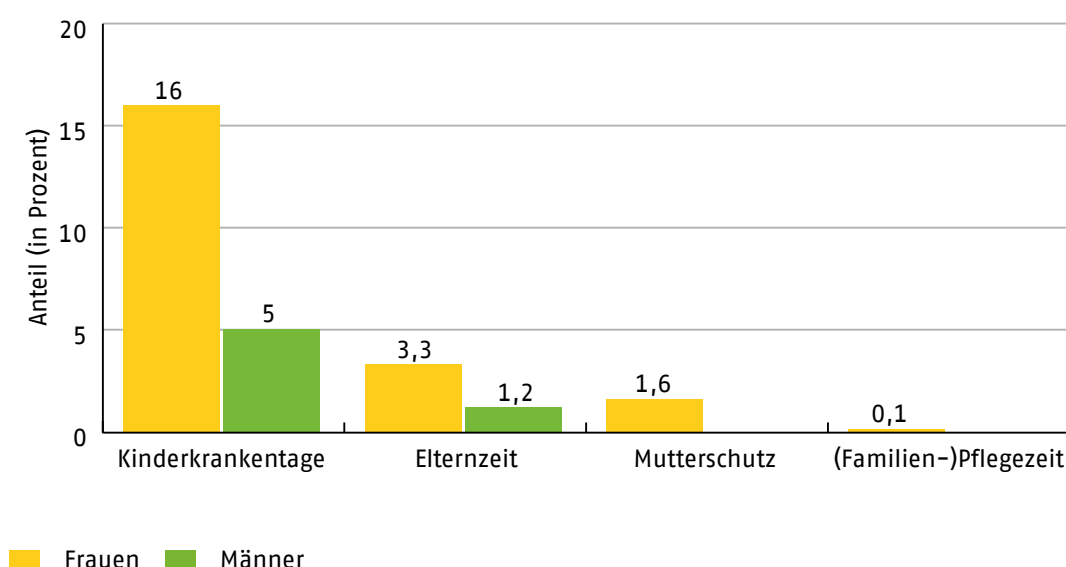
Auch in den Kreisverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) haben Frauen im Kalenderjahr 2023 häufiger Freistellungen in Anspruch genommen als Männer (vgl. Abb. 3.14):

- Frauen nahmen etwa dreimal so oft **Kinderkrankentage** in Anspruch wie Männer: 16 Prozent der Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer nutzten diese Möglichkeit.⁵³
- Auch **Elternzeit** wurde von einem etwa dreimal so großen Anteil der Frauen in Anspruch genommen: Rund 3 Prozent der Frauen, aber nur 1 Prozent der Männer gingen 2023 in Elternzeit.
- Rund 2 Prozent der Frauen waren im Laufe des Jahres 2023 im **Mutterschutz**.

- Extrem selten wurden Freistellungen für **(Familien-)Pflegezeiten** in Anspruch genommen: Nur 0,1 Prozent der Frauen machten davon Gebrauch. (Insgesamt waren es nur 17 Beschäftigte, darunter 16 Frauen.)

Gegenüber dem 2. Gleichstellungsbericht (Erhebungsjahr 2019) hat sich der Anteil der Beschäftigten, die Kinderkrankentage in Anspruch genommen haben, sowohl bei Frauen als auch bei Männern erhöht: Bei Frauen ist er um 6 Prozentpunkte gestiegen (2019: 10 %), bei Männern um rund 2 Prozentpunkte (2019: 3 %). Der Anteil der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, hat sich hingegen kaum verändert – nur bei den Frauen ist er um rund 1 Prozentpunkt gesunken.⁵⁴

Abb. 3.14: Anteil der Beschäftigten der AW0, die Freistellungsmaßnahmen nutzten (Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AW0-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

⁵³ Zu beachten ist, dass die Anzahl der Beschäftigten erfasst wird und nicht, wie häufig sie die einzelnen Freistellungsmaßnahmen in Anspruch genommen haben. Somit ist es durchaus möglich, dass Frauen nicht nur zu einem höheren Anteil überhaupt Kinderkrankentage genutzt haben, sondern dass sie im Durchschnitt dann auch mehr Kinderkrankentage nutzten als Männer.

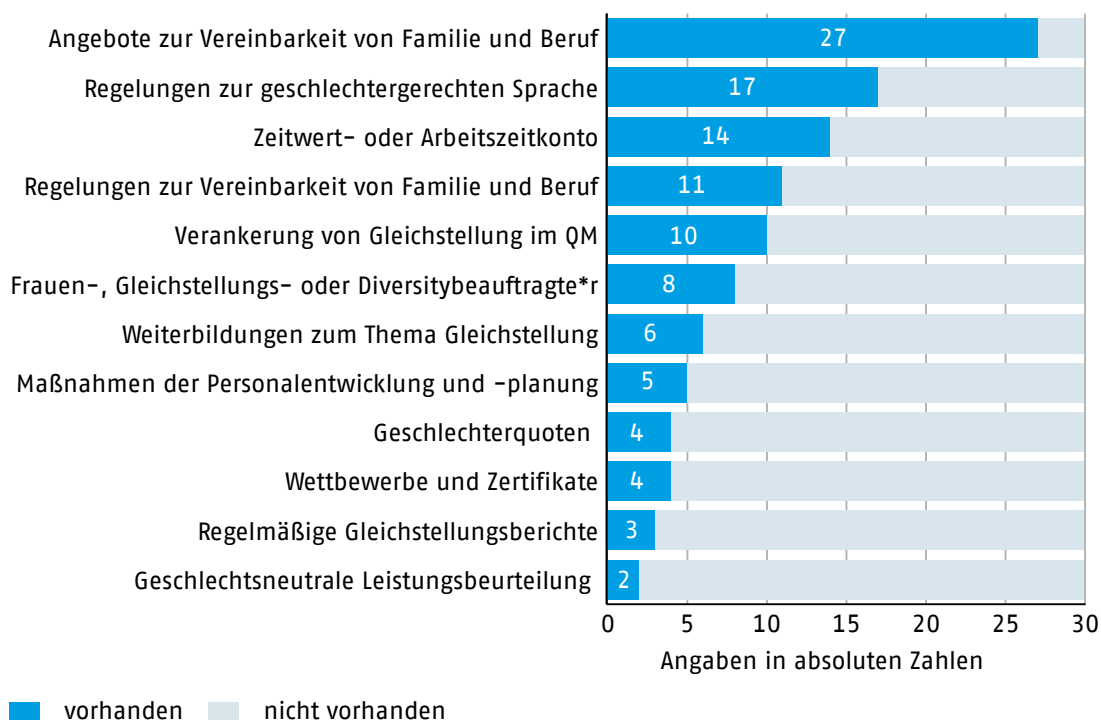
⁵⁴ Vgl. Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AW0 Bundesverband e.V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt, S. 67.

3.5 Gleichstellungsinstrumente, Maßnahmen zur Antidiskriminierung sowie Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten

Für 33 Kreisverbände liegen gültige Angaben zur Nutzung von **Gleichstellungsinstrumenten** vor.⁵⁵ Dabei ist festzustellen, dass die meisten Gleichstellungsinstrumente nur vergleichsweise selten in den Kreisverbänden genutzt werden (vgl. Abb. 3.15):

- 27 von 33 Kreisverbänden (82 %) stellen betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereit.
- Die Hälfte der Kreisverbände wendet verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache an (17 Kreisverbände bzw. 52 %).
- In 14 von 33 Kreisverbänden (42 %) gibt es Zeitwert- bzw. Arbeitszeitkonten zur individuellen Verfügung der Beschäftigten.
- Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren nur in einem Drittel der Verbände (11 Kreisverbände bzw. 33 %).
- In nur 10 Kreisverbänden (30 %) ist Gleichstellung im Qualitätsmanagement verankert.
- Frauen-, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte gibt es nur in einem knappen Viertel der Verbände (8 Kreisverbände bzw. 24 %).
- Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z. B. Gender-Trainings kommen nur in 6 Kreisverbänden (18 %) zum Einsatz.

Abb. 3.15: Genutzte Gleichstellungsinstrumente der Kreisverbände der AWO
(ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben



Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

⁵⁵ Für die Tochtergesellschaften liegen häufig keine Angaben vor, oder es wurden Angaben zu Gleichstellungsinstrumenten gemacht, die sich auf die übergeordneten Verbände beziehen. Auch im 3. Gleichstellungsbericht wird die Analyse der Gleichstellungsinstrumente hier deshalb auf die Kreisverbände begrenzt. In die Analysen gingen nur Fragebögen ein, deren Angaben zu den Gleichstellungsinstrumenten sich sicher dem Verband zuordnen lassen. Drei Fragebögen, bei denen unklar ist, ob sich die Angaben auch auf Tochtergesellschaften beziehen könnten, wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

Alle anderen erfassten Gleichstellungsinstrumente werden in den Kreisverbänden noch seltener angewandt. Dies umfasst Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung (5 Kreisverbände), Geschlechterquoten (z. B. für den hauptamtlichen Vorstand oder die Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen; 4 Kreisverbände), Wettbewerbe und Zertifikate (4 Kreisverbände), regelmäßige Gleichstellungsberichte (3 Kreisverbände) und die geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA; 2 Kreisverbände). Alle diese Maßnahmen werden nur von 6 Prozent bis höchstens 15 Prozent der Kreisverbände angewandt.

Weiterführende Analysen zeigen, dass die Anzahl der von Kreisverbänden angewendeten Gleichstellungsinstrumente tendenziell mit ihrer Beschäftigtenzahl ansteigt. Das Thema Gleichstellung rückt also mehr in den Fokus, wenn eine bestimmte Belegschaftsgröße erreicht ist.

Erstmals wurde im Rahmen von offenen Fragen zudem erhoben, ob und welche Maßnahmen und Konzepte für den Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie zur Thematisierung der Vielfalt des Personals vorhanden sind.

Nur 16 von insgesamt 36 Kreisverbänden (44 %) haben Angaben zu Maßnahmen und Konzepten für den Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz gemacht.⁵⁶ Dabei wurden zumeist nur kurze Stichworte genannt. Die Antworten lassen sich zu den folgenden Maßnahmen zusammenfassen:

- Betriebsräte, AGG-, Inklusions-, Antidiskriminierungs-, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte als **Ansprechpartner*innen**
- **AGG-Beschwerde- und Beratungsstellen**, (digitale) Hinweisgeber*innensysteme
- **Gewaltschutzkonzepte**, die auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung beinhalten
- eine inklusive **Unternehmenskultur**, die Diskriminierungen thematisiert
- Fachstellen, Arbeitskreise und AGs zu Vielfalt/Anti-Diskriminierung
- Fortbildungen und Schulungen zum AGG und zu Diskriminierung

Zur Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten vor Ort haben 15 von 36 Kreisverbänden (42 %) Angaben gemacht. In diesem Zusammenhang wurden mehrmals genannt:

- Informationsveranstaltungen, Kampagnen und Aktionstage
- Fortbildungen, Workshops und Schulungen
- Inklusive Personalpolitik
- Leitbilder und Statuten
- Arbeitskreise und Arbeitsgemeinschaften

⁵⁶ Die Angaben in den Fragebögen der Tochtergesellschaften zu Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sowie im Folgenden auch zur Thematisierung von Vielfalt vor Ort sind meist identisch mit den Angaben für den übergeordneten Verband. Sie beziehen sich somit meist auf die Verbandsebene. Die Tochtergesellschaften werden hier deshalb nicht ausgewertet. In drei Fragebögen liegen Informationen zum Verband und Tochtergesellschaften gemeinsam in einem Fragebogen vor. Anhand der Schilderungen und Hinweise der Befragten lassen sich die Angaben hier jedoch eindeutig den Verbänden zuordnen. Somit können diese Fragebögen hier bei der Auswertung auf Verbandsebene berücksichtigt werden.

3.6 Fazit

Auch in den Kreisverbänden (inklusive Tochtergesellschaften) liegt der **Frauenanteil** insgesamt bei 82 Prozent. Männer stellen nur gut ein Sechstel der Belegschaft (18 %). Damit ist der Männeranteil gegenüber dem Jahr 2019 immerhin um 2 Prozentpunkte gestiegen. Auch in Hinblick auf die **Staatsangehörigkeit** und den **Schwerbehinderungsgrad** ist die Diversität gestiegen: Jeder sechste beschäftigte Mann (17 %) und jede siebte beschäftigte Frau (15 %) hat im Jahr 2023 eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit.⁵⁷ Dies trifft damit etwas häufiger auf Männer zu. Jeweils 5 Prozent der Frauen und Männer haben eine **Schwerbehinderung**.

Bei den beschäftigten Frauen fällt die **Altersstruktur** höher aus. Ein größerer Anteil der Männer ist unter 35 Jahre alt, während Frauen häufiger über 55 Jahre alt sind. Aufgrund der altersbedingten Verrentung in den nächsten 10 Jahren sollten insbesondere Frauen gezielt als Nachwuchskräfte akquiriert und gefördert werden. Die Verteilung der **Beschäftigungsdauer** zeigt viele Neueinstellungen bei Männern in den letzten 2 Jahren. Frauen sind hingegen deutlich häufiger als Männer bereits seit 10 oder mehr Jahren in den Kreisverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) tätig. Die vielen Neueinstellungen und auch der höhere Anteil von geringfügig Beschäftigten bei Männern erklären die im Vergleich zu Frauen höhere **Befristungsquote** bei den Männern.

Bei der Verteilung auf die **Arbeitsbereiche** zeigen sich große geschlechterbezogene Unterschiede: Frauen sind häufiger als Männer in der Jugendhilfe tätig. Männer hingegen sind anteilig häufiger als Frauen in den weiteren Hilfen (v. a. Verwaltung), in den Hilfen für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünften) und in der Behindertenhilfe tätig.⁵⁸

Besonders groß sind die Geschlechterunterschiede beim **Erwerbsumfang**: Auf der einen Seite arbeitet die Hälfte der Männer, aber nur rund ein Drittel der Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit. Auf der anderen Seite arbeitet die Hälfte der Frauen, aber nur ein Drittel der Männer in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. Männer arbeiten etwas häufiger als Frauen in geringfügiger Beschäftigung. Der unterschiedliche Erwerbsumfang von Frauen und Männern spiegelt sich in den Verteilungen nach den **Wochenarbeitszeiten** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und auch in den **Einkommen** wider: Männer arbeiten häufiger über 35 Wochenstunden, Frauen häufiger im Umfang von 10 bis unter 35 Wochenstunden. Dementsprechend erzielen Männer höhere Einkommen als Frauen.

Der Umfang der Beschäftigung ist jedoch nicht der einzige Grund für die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern. Dies zeigt sich daran, dass auch die vollzeitbeschäftigten Frauen geringere Jahreseinkommen erzielen als die vollzeitbeschäftigten Männer. Besonders relevant für die Einkommensunterschiede ist die Verteilung der Frauen und Männer auf die **Leitungsfunktionen**. Die Teilhabe der Frauen an Führungspositionen hat auch unter Gesichtspunkten der Mitbestimmung eine besondere gleichstellungspolitische Bedeutung. Auf der höchsten Führungsebene – den Geschäftsführungen und hauptamtlichen Vorstand*innen – sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, auch wenn der Frauenanteil gegenüber 2019 gestiegen ist. Auch auf der Ebene des mittleren Managements und in anderen Leitungsfunktionen wie z. B. der Pflegedienstleitung oder Bereichsleitung sind Frauen etwas unterrepräsentiert. Im Vergleich zu 2019 hat sich der Frauenanteil auf den beiden höchsten Leitungsebenen jedoch deutlich erhöht, sodass hier aus gleichstellungspolitischer Sicht eine Verbesserung festzustellen ist.

57 Damit stieg der Anteil gegenüber 2019 bei den Frauen um 5 Prozentpunkte, bei den Männern sogar um 6 Prozentpunkte an.

58 Gemessen an der Gesamtheit aller Frauen bzw. Männer.

Deutlich mehr beschäftigte Frauen als Männer nutzten **Freistellungsmaßnahmen**. Konkret nahmen Frauen Kinderkrankentage und Elternzeit rund dreimal so oft in Anspruch wie Männer. Rund 2 Prozent der Frauen waren im Jahr 2023 im Mutterschutz.

Auf der Ebene der Kreisverbände werden bisher nur wenige **Gleichstellungsinstrumente** eingesetzt. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Homeoffice) sind in den meisten Kreisverbänden vorhanden. Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache werden zumindest in der Hälfte der Kreisverbände angewandt. Viele Maßnahmen, die mit einer strukturellen und konkreten Einschätzung der Geschlechterverhältnisse einhergehen müssten, sind in nur wenigen Kreisverbänden etabliert. Dazu gehören etwa die geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA), regelmäßige Gleichstellungsberichte, Wettbewerbe und Zertifikate (z. B. das Audit „Beruf und Familie“ oder die „Charta der Vielfalt“) sowie Geschlechterquoten für leitende Positionen.

Im Rahmen der offenen Antwortoptionen nannten zumindest 44 bzw. 42 Prozent der Kreisverbände Maßnahmen, die sie zum Schutz vor Diskriminierung und zur Thematisierung von Vielfalt unter den Beschäftigten einsetzen. Dabei wurden mehrfach Betriebsräte, AGG-, Inklusions-, Antidiskriminierungs-, Diversity- oder Gleichstellungsbeauftragte als **Ansprechpartner*innen** bei Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz aufgeführt. Mehrfach hervorgehoben wurden auch **Beschwerde- und Beratungsstellen** – häufig in Form digitaler Hinweisgeber*innensysteme – in Bezug auf das AGG. Einige Kreisverbände verfügen über **Gewaltschutzkonzepte**, die auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung thematisieren. Mehrfach berichteten die Kreisverbände auch von Informationsveranstaltungen, Kampagnen und Aktionstagen sowie von Fortbildungen und Schulungen, um die Vielfalt der Beschäftigten zu thematisieren. Die Vielfalt der Beschäftigten wird zudem von einigen Kreisverbänden in Leitbildern und Statuten thematisiert und als inklusive Personalpolitik vorgelebt.

4 Vergleich der Verbandsebenen

Die **Geschlechterverteilung** fällt in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) der AWO im Jahr 2023 insgesamt gleich aus: Nur rund ein Sechstel der Beschäftigten sind Männer (18 %), die große Mehrheit stellen Frauen (82 %). Punktuelle Unterschiede zeigen sich jedoch bei den anderen **soziodemografischen** Merkmalen. Der Anteil der Frauen und Männer mit einer anderen als der deutschen **Staatsangehörigkeit** fällt in den Kreisverbänden bei Frauen um 4 Prozentpunkte (15 % gegenüber 11 %) und bei Männern um 5 Prozentpunkte (17 % gegenüber 12 %) höher aus als in den Landes- und Bezirksverbänden.⁵⁹ In Hinblick auf den **Schwerbehinderungsgrad** zeigen sich in den Landes- und Bezirksverbänden leichte Geschlechterunterschiede (Frauen: 4 %, Männer 5%), vor allem wenn die Tochtergesellschaften ausgeklammert werden (Frauen: 4%, Männer: 6%). In den Kreisverbänden ist der Anteil bei Frauen und Männern hingegen gleich (jeweils 5 %).

In den Landes- und Bezirksverbänden fallen die **Altersstruktur** und die **Beschäftigungsdauer** etwas höher aus. Die Beschäftigten in den Kreisverbänden sind insgesamt etwas jünger und häufiger erst seit weniger als 2 Jahren bei den Kreisverbänden beschäftigt. Dies ist auch ein Grund dafür, dass die **Befristungsquote** in den Kreisverbänden bei Frauen und Männern etwas höher ausfällt als in den Landes- und Bezirksverbänden.

Die Hälfte der Beschäftigten in den Landes- und Bezirksverbänden (inkl. Tochtergesellschaften) ist in der Altenhilfe tätig. In den Kreisverbänden stellt hingegen die Jugendhilfe den größten **Arbeitsbereich** dar. Die Beschäftigten in den Kreisverbänden sind außerdem auch sehr viel häufiger in den weiteren Hilfen (v. a. Verwaltung) und in den Hilfen für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte) beschäftigt. Das Muster der Geschlechterunterschiede fällt jedoch in allen

Gliederungen gleich aus: In der Jugendhilfe sind vermehrt Frauen beschäftigt. In den weiteren Hilfen, der Behindertenhilfe und in den Hilfen für Personen in besonderen Situationen sind vermehrt Männer beschäftigt. In der Altenhilfe hingegen gibt es in allen Gliederungen kaum Geschlechterunterschiede (gemessen an der Gesamtheit aller beschäftigten Frauen bzw. Männer in der AWO).

Die Beschäftigten in den Landes- und Bezirksverbänden weisen einen höheren **Erwerbsumfang** auf als in den Kreisverbänden: Sowohl Frauen als auch Männer arbeiten in den Kreisverbänden seltener in Vollzeit als in den Landes- und Bezirksverbänden. Frauen arbeiten in den Kreisverbänden dafür häufiger in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, Männer häufiger in Teilzeit. Dies spiegelt sich auch in den Unterschieden bei den **Wochenarbeitszeiten** und **Einkommen** im Vergleich der Verbandsebenen wider. In den Kreisverbänden arbeiten Frauen häufiger in kurzer Teilzeit (10 bis unter 20 Stunden pro Woche) und vollzeitnaher Teilzeit (30 bis unter 35 Stunden pro Woche). Männer arbeiten hier hingegen häufiger in „normaler“ Teilzeit (20 bis unter 30 Stunden pro Woche) als in den Landes- und Bezirksverbänden. Die Einkommen beider Geschlechtergruppen fallen dementsprechend in den Kreisverbänden insgesamt geringer aus. Auf beiden Verbandsebenen fallen die Einkommen im Vergleich der Arbeitsbereiche am höchsten in den weiteren Hilfen (v. a. Verwaltung) aus, wo vergleichsweise viele Männer arbeiten. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind sowohl in den Landes- und Bezirksverbänden als auch in den Kreisverbänden auch dann noch feststellbar, wenn nur die Einkommen unter den vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern miteinander verglichen werden. In den Landes- und Bezirksverbänden fallen die Geschlechterunterschiede beim Einkommen jedoch sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten noch etwas größer aus.

⁵⁹ Zieht man für die Analysen der Landes- und Bezirksverbände nur die Beschäftigten heran, die direkt bei den Verbänden beschäftigt sind (ohne Tochtergesellschaften), zeigen sich höhere Anteile Beschäftigter mit einer anderen Staatsangehörigkeit sowohl bei Frauen (14 %) als auch bei Männern (13 %).

Der Grund für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist auf beiden Verbandsebenen insbesondere bei der unterschiedlichen Verteilung der Frauen und Männer auf die **Leitungsfunktionen** zu suchen. In den Kreisverbänden sind Frauen auf den obersten beiden Leitungsebenen – den Geschäftsführungen/hauptamtlichen Vorständ*innen und im mittleren Management – jedoch weniger stark unterrepräsentiert als in den Landes- und Bezirksverbänden.

Auf beiden Verbandsebenen nehmen Frauen sehr viel häufiger **Freistellungsmaßnahmen** in Anspruch als Männer. Die Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen fällt dabei in den Kreisverbänden bei Frauen wie bei Männern höher aus als in den Landes- und Bezirksverbänden. Frauen in den Landes- und Bezirksverbänden nehmen etwas häufiger Elternzeit in Anspruch. Dort waren im Jahr 2023 auch etwas mehr Frauen im Mutterschutz als in den Kreisverbänden.

Die erhobenen **Gleichstellungsinstrumente** werden auf beiden Verbandsebenen noch nicht umfassend eingesetzt. Lediglich betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (also z. B. Homeoffice) werden in den meisten Verbänden eingesetzt. Im Vergleich kommen auf der Ebene der Landes- und Bezirksverbände mehr Gleichstellungsinstrumente zum Einsatz als in den Kreisverbänden. Insbesondere solche Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen der vertikalen Segregation abzielen (Geschlechterquoten, geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung, Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung) sind auf beiden Verbandsebenen noch wenig verbreitet.

In diesem 3. Gleichstellungsbericht für das AWO-Hauptamt wurde im Rahmen der offenen Antwortoptionen erstmals erhoben, welche

Maßnahmen und Konzepte für den Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz vorhanden sind. Zudem wurde erfragt, wie die Verbände die **Vielfalt unter den Beschäftigten vor Ort thematisieren**. Rund drei Viertel der Landes- und Bezirksverbände, aber nur rund 44 bzw. 42 Prozent der Kreisverbände haben hierzu jeweils Angaben gemacht. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Konzepte und Maßnahmen – ähnlich wie die Gleichstellungsinstrumente – häufiger in den Landes- und Bezirksverbänden vorhanden sind. Genannt wurden jedoch zumeist gleiche oder zumindest ähnliche Konzepte und Maßnahmen. Als Maßnahmen für den Schutz vor Diskriminierung wurden insbesondere Betriebsräte, AGG-, Inklusions-, Antidiskriminierungs-, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner*innen sowie AGG-Beschwerde-/Beratungsstellen und Hinweisgeber*innensysteme genannt. Die Landes- und Bezirksverbände nannten häufiger Betriebsvereinbarungen als die Kreisverbände. Die Kreisverbände hingegen verwiesen häufiger auf Gewaltschutzkonzepte, die auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung beinhalten.⁶⁰ Zur Thematisierung der Vielfalt der Beschäftigten vor Ort wurden ebenfalls auf beiden Verbandsebenen ähnliche Maßnahmen genannt, insbesondere: Infoveranstaltungen, Kampagnen und Aktionstage; Fortbildungen, Workshops und Schulungen sowie Inklusionskonzepte und Teambuilding bzw. eine inklusive Personalpolitik.

Bei den vorgestellten Ergebnissen weisen die Kreis- gegenüber den Landes- und Bezirksverbänden – je nach Thema und Fragestellung – unterschiedliche Niveaus auf. Unter dem Strich bestehen jedoch kaum Unterschiede zwischen den Gliederungsebenen. Somit lassen sich Handlungsempfehlungen formulieren, die sowohl für die Landes- und Bezirksverbände als auch für die Kreisverbände gelten.

⁶⁰ Dass Befragte eine Maßnahme nicht genannt haben, bedeutet nicht zwangsläufig, dass sie im jeweiligen Verband nicht vorhanden ist. Da die Frage offen gestellt wurde, sollte der Vergleich also nicht streng quantitativ interpretiert werden.

5 Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Gleichstellung innerhalb der AWO

Die Gleichstellung aller Geschlechter gehört zum grundlegenden Selbstverständnis der Arbeiterwohlfahrt. Die AWO verfolgt die Vision einer geschlechtergerechten Gesellschaft, in der „alle Menschen frei sind, ihre Lebensentwürfe unabhängig von Geschlecht und sexueller Identität zu verwirklichen. Diese Freiheit beruht auf der gleichen Verteilung von Ressourcen, Einfluss und Wertschätzung“. Am Arbeitsplatz bedeutet diese Gleichstellung, dafür zu sorgen, dass Menschen gleiche Chancen und ein gleiches Entgelt erhalten. Doch wie erreicht man diese Ziele? Aus den Ergebnissen der bisherigen Gleichstellungsberichte lassen

sich Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik innerhalb der AWO ableiten. Diese werden im Folgenden vorgestellt. Dabei wird ein Tool empfohlen, mit dem die Personalpolitik der AWO systematisch auf geschlechterbezogene Ungleichheiten überprüft werden kann – der sog. Gleichbehandlungs-Check. Zudem werden konkrete personalpolitische Maßnahmen skizziert, die sich in der betrieblichen Gleichstellung besonders bewährt haben. Zum Schluss werden Empfehlungen für zukünftige Gleichstellungsberichte der AWO gegeben.

5.1 Gleichstellungspolitische Handlungsempfehlungen

Für die Gestaltung von Gleichstellungspolitik lassen sich 10 generelle Handlungsempfehlungen aussprechen:

1 Ein verbindliches Bekenntnis zur Gleichstellung: Anhand der erhobenen Daten ist deutlich geworden, dass es in der Umsetzung von Gleichstellung immer noch an Verbindlichkeit fehlt. Hier kommt die Organisation nicht umhin, sich die zentrale Bedeutung eines klaren Top-down-Ansatzes bewusst zu machen und diesen noch stärker mit Leben zu füllen. Will die AWO sich erfolgreich für Gleichstellung einsetzen, braucht es dazu eine unmissverständliche und verpflichtende Willenserklärung der höchsten haupt- und ehrenamtlichen Führungsebene.

2 Konsequentes und systematisches Handeln: Damit Gleichstellung gelingt, sollten entsprechende Methoden und Instrumente systematisch und zielgerichtet zur Anwendung kommen. Das heißt zum einen, dass ihr Einsatz laufend und systematisch in die jeweiligen Routineabläufe der AWO und ihrer Untergliederungen integriert wird. Zum anderen bedeutet es, dass ihre Anwendung verpflichtend ist und tatsächlichen Einfluss auf Planungen und Entscheidungen hat. Dies umfasst beispielsweise, dass die

Ergebnisse einer Gender-Analyse zur Formulierung von entsprechenden Zielen führen. Dazu gehört auch, dass die Erkenntnisse einer Gleichstellungsprüfung in die weitere Planung von Maßnahmen einfließen. Solche Erkenntnisse müssen zu tatsächlichen Änderungen und Anpassungen der bisherigen Praxen und Strukturen führen.

3 Gleichstellung braucht sowohl Top-down als auch Bottom-up: Es braucht sowohl starke Fürsprecher*innen von oben, die Vorgaben machen, Entscheidungen lenken und Neues einführen, als auch starke Mitglieder- und Beschäftigtengruppen, die Gleichstellung und Vielfalt einfordern, Strukturen von unten aufbauen und mit Leben füllen, Anträge stellen, entsprechende Abstimmungsergebnisse herbeiführen und die Umsetzung kritisch begleiten.

4 Gleichstellungskompetenz steigern: Gleichstellungsarbeit ist voraussetzungsfull und verlangt eine umfassende Gleichstellungskompetenz bei allen Entscheider*innen. Es braucht einerseits Fachwissen, also Wissen darüber, wann und wie Geschlecht in der Gesellschaft, im eigenen Arbeitsumfeld und im eigenen Handeln wirkt. Andererseits braucht es Metho-

denwissen dahingehend, wie bestehende Geschlechterungleichheiten im eigenen Verantwortungsbereich erfolgreich abgebaut werden können. Insofern ist darauf zu achten, Genderkompetenz zum festen Bestandteil von Qualifikationsanforderungen bei Stellenbesetzungen (oder auch der Auswahl externer Expert*innen) zu machen.

5

Gleichstellung als Querschnittsthema begreifen:

In nahezu sämtlichen Bereichen der Organisationsentwicklung spielen gleichstellungsrelevante Aspekte eine Rolle. Dies betrifft strukturelle wie kulturelle Aspekte ebenso wie das alltägliche Handeln der einzelnen Akteur*innen. Zentral für die Entwicklung hin zu einer gleichstellungsorientierten Organisation ist daher die Integration von Gleichstellung in die Facharbeit der AWO. Denn Gleichstellung bedeutet nicht, dass alle Kolleg*innen fortan Genderpolitik machen sollen. Das Ziel ist vielmehr, dass sie ihre jeweiligen Fachaufgaben auch mit einer Gleichstellungsperspektive erledigen – also Fachkompetenz mit Gleichstellungskompetenz verbinden.

6

Gleichstellungspolitik als Doppelstrategie:

Das Vorantreiben von Gleichstellung ist nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken. Vielmehr ist Gleichstellungspolitik als Doppelstrategie zu verstehen: bestehend aus strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen und individuellen Maßnahmen zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Benachteiligungen für Frauen und Männer. Bei Diversity finden zudem weitere sozialstrukturelle Merkmale Berücksichtigung.

7

Personalpolitik ist Gleichstellungspolitik:

Sobald Beschäftigte mittelbar oder unmittelbar von personalpolitischen Entscheidungen betroffen sind, ist dies immer auch eine Frage von Geschlecht und damit eine Frage von Gleichstellung. Personalpolitik wird in der AWO auf unterschiedlichen Ebenen gemacht. Daher müssen sich in Personalpolitik integrierte Gleichstellungsmaßnahmen auch über alle Gliederungsebenen der Organisation erstrecken.

8

Think Tank „Gleichstellung“:

Gleichstellung der Geschlechter und Diversity sind komplexe Verfahren, insbesondere bei Organisationen wie der AWO mit einer bundesweit weit verzweigten Struktur aus Haupt- und Ehrenamt sowie verschiedensten Tochterunternehmen. Deshalb ist eine zentrale Anlaufstelle erforderlich, in der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit konzeptionell und strategisch gedacht und weiterentwickelt werden. Zudem könnte die Anlaufstelle Haupt- und Ehrenamtliche systematisch bei deren geschlechtersensibler Planung und Umsetzung der Facharbeit beraten.

9

Intersektionale Perspektive

einnehmen: Eine intersektionale Perspektive macht die Lebens-

wirklichkeiten der Beschäftigten sichtbar. Sie berücksichtigt, dass sich Formen der Unterdrückung und Benachteiligung nicht einfach aneinanderreihen lassen, sondern miteinander verschränkt sind und in Wechselwirkung zueinander stehen. Kategorien wie Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Alter, Behinderung oder Sexualität wirken nicht allein, sondern vor allem im Zusammenspiel miteinander. Eine intersektionale Perspektive erlaubt es, vielfältige Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse miteinzubeziehen, die über eine einzelne Kategorie wie Geschlecht bzw. Geschlechtseintrag nicht erklärt werden können. Diese Verschränkungen zu beachten, ist unabdingbar für eine erfolgreiche Personal- und Organisationspolitik der AWO, in der sich ihre Werte von Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz widerspiegeln.

10

Tue Gutes und rede darüber:

Bereits bestehende Good-Practice-Beispiele und gleichstellungspolitische Erfolge sollten offensiv herausgestellt werden, auch um entsprechende Aha-Effekte bei den hauptamtlichen Beschäftigten auszulösen. Positive Praxisbeispiele für Hauptamtliche können sein: Teilzeit und Karriere, Männer in Elternzeit, Job-Sharing, Mentoring etc.

5.2 Der Gleichbehandlungs-Check

Für das in Hinblick auf Gleichstellungsfragen sehr zentrale Themenfeld Personalentwicklung bietet es sich an, auf den **Gleichbehandlungs-Check**⁶¹ (kurz: „gb-check“) zurückzugreifen – ein Tool, das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Der gb-check ist ein Instrument für Unternehmen und Verwaltungen, um die Gleichbehandlung der Geschlechter zu prüfen. Er besteht aus einem Set von 16 Analysewerkzeugen. Die Werkzeuge ermöglichen eine Einschätzung, inwieweit Arbeitgeber*innen die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten. Außerdem lassen sich mithilfe dieses Tools eigene Maßnahmen planen, mit denen Gleichbehandlung im eigenen Betrieb bzw. der eigenen Organisation zukünftig realisiert werden kann.

Die folgenden sechs Handlungsfelder (HF) können mittels des **gb-checks** bearbeitet werden:

HF 1) Stellenausschreibungen: Betrachtet werden sowohl die Inhalte der Stellenanzeigen als auch die betriebliche Praxis der Ausschreibung. Dabei geht es beispielsweise um Beschreibungen zur Unternehmenskultur und betriebliche Praktiken der Rekrutierung von Personal.

HF 2) Personalauswahl, Einstellungen und beruflicher Aufstieg: Im Zentrum des zweiten Handlungsfeldes stehen Personalauswahlentscheidungen rund um die Themen (externe) Einstellung und (interner) beruflicher Aufstieg. Dazu gehört es z. B., den Auswahlverfahren eine zutreffende Stellenbeschreibung zugrunde zu legen, Bewerbungsunterlagen gendersensibel auszuwerten und Bewerbungsgespräche gendersensibel zu führen.

HF 3) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: Themen der Analyse sind Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit, geringfügige Beschäftigung, Gefährdungsbeurteilung/Gesundheitsschutz und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

HF 4) Betriebliche Weiterbildung: In diesem Feld wird sowohl die Planung als auch die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen aus einer Gleichstellungsperspektive analysiert. Besonderes Augenmerk gilt der Frage, inwieweit den Weiterbildungsinteressen aller Beschäftigten gleichermaßen Rechnung getragen wird. Ein weiteres zentrales Thema ist die Schaffung struktureller Voraussetzungen, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Care-Arbeit ermöglichen.

HF 5) Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen: Hier interessiert vor allem, inwieweit die Kriterien und betrieblichen Verfahren zur Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen der Beschäftigten geschlechtsneutral sind und einen einheitlichen Bewertungsmaßstab gewährleisten.

HF 6) Arbeitszeit: Analysiert werden betriebliche Arbeitszeitmodelle und -bedingungen, insbesondere mit Blick auf Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten. Wichtige Stichworte sind Arbeitszeitinteressen und -wünsche von Beschäftigten sowie familienfreundliche und gleichstellungsförderliche Arbeitszeiten, die sich an unterschiedlichen Lebensphasen orientieren.

Es können alle sechs Handlungsfelder mit den dazugehörigen Werkzeugen komplett bearbeitet werden. Es ist aber auch möglich, eine spezifische Auswahl zu treffen oder die einzelnen Handlungsfelder mit zeitlichem Abstand zu überprüfen. Welche Prüfbereiche und Werkzeuge ausgewählt werden, hängt vom aktuellen Interesse oder dem Auftrag der Verantwortlichen ab. Denkbar ist, einen Bereich auszuwählen, in dem bereits viele gleichstellungspolitische Maßnahmen ergriffen wurden, deren Wirksamkeit und Erfolg nun überprüft werden soll. Eine andere Option ist es, einen Bereich auszuwählen, von dem vermutet wird (oder bekannt ist), dass hier gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht.

61 Der gb-check findet sich im Internet unter: <http://www.gb-check.de> (letzter Zugriff: 22.04.2025).

5.3 Konkrete personalpolitische Maßnahmen

1 Gleichstellungsspezifische Kompetenzerweiterung von Führungskräften und

Personalverantwortlichen: Ein wesentliches Erfolgskriterium einer gleichstellungsorientierten und auf Vielfalt ausgerichteten Personalentwicklung besteht darin, die Führungsebene dafür zu gewinnen, sie zu sensibilisieren und dazu zu befähigen, die notwendigen Schritte selbständig durchzuführen – sie somit also handlungsfähig zu machen.

2 Systematischer Kompetenzaufbau:

Allein die Vermittlung von Fachwissen reicht bei sog. Querschnittsthemen wie Gleichstellung und Diversity nicht aus, um die gewünschten Erfolge zu erzielen. Dies liegt u. a. daran, dass kaum jemand sich systematisch mit der Thematik beschäftigt hat. Ideal ist daher ein Dreischritt aus der Vermittlung des notwendigen Grundwissens, der Vertiefung des Fach- und Methodenwissens entsprechend der jeweiligen Bedarfe der einzelnen Einrichtungen sowie der Begleitung durch Expert*innen – z. B. bei der Übernahme einer Maßnahme, die u. a. in einer anderen AWO-Gliederung erfolgreich umgesetzt wurde (Praxis-Transfer eines Best-Practice-Vorhabens). Nur durch diese systematische, oder besser gesagt systemische Herangehensweise können nachhaltig größere Erfolge erzielt werden.

3 Ungleichheiten offenlegen und problematisieren:

Geschlechterspezifische Ungleichheiten in der AWO wie z. B. beim Entgelt müssen sichtbar und zum Thema gemacht werden.

4 Mehr Vielfalt in den Führungsstrukturen:

Führung muss neu gedacht werden. Dies beginnt bei der Frage, was eine Person zu einer Führungsposition befähigt. Ist beispielsweise die Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit nicht mindestens genauso lehrreich wie die Teilnahme an einem Führungskräfte-seminar? Auch das Thema Führen in Teilzeit muss deutlich an Gewicht gewinnen und in seiner Erscheinungsform deutlich variantenreicher werden. Es braucht verschiedene Modelle (Kadermodell, Job-Sharing, Job-Splitting, ...), die mit verschiedenen Arbeitszeitvolumina ausgeführt werden können.

5

Mentoring- und Netzwerkangebote:

Mentoring, also der individuelle Austausch zwischen einer*inem Potenzialträger*in (Mentee) und einer erfahrenen Führungskraft (Mentor*in), hat sich in den letzten Jahren als äußerst effektives und zugleich niedrigschwelliges Mittel zur Förderung von Frauen in Führungspositionen erwiesen. Mentoring-Programme helfen den Mentees dabei, die eigene Sichtbarkeit in der Organisation zu erhöhen, und fördern die persönliche Weiterentwicklung. Sie stärken nicht nur das eigene berufliche Netzwerk, sondern bieten auch die Möglichkeit, sich mit anderen zu vernetzen, die in einer ähnlichen Position sind. Gerade Frauen-Netzwerke befördern die berufliche Weiterentwicklung von Frauen sehr. Auch für die AWO bietet ein solches Angebot eine Vielzahl von Vorteilen. Dazu zählen u. a.:

- die gezielte Förderung weiblicher Potenzialträgerinnen,
- Sensibilisierung und Wissensaufbau auf allen Hierarchieebenen zum Thema Frauen in Führung,
- die Reduzierung struktureller Hindernisse,
- die frühzeitige Potenzial- und Nachwuchsplanung sowie Mitarbeiter*innenbindung,
- die Steigerung der Arbeitgeber*innenattraktivität sowie eine
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

6

Partnerschaftlichkeit als Leitbild:

Wenn die AWO den Gedanken der geschlechtlichen Gleichstellung ernst meint, geht damit ein personalpolitisches Leitbild einher, das ganz klar darauf abzielt, dass die Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – gleichermaßen für Erwerbs- und Sorgearbeit verantwortlich sind. In diesem Betriebstyp ist die sog. *Ideal Worker Norm* (d. h.: nur wer das eigene Privatleben hintanstellt, wird als produktiv wahrgenommen und kann Karriere machen) am geringsten ausgeprägt. Ein*e gleichstellungsorientierte*r Arbeitgeber*in zeichnet sich durch eine stark ausgeprägte Familienorientierung aus. Zudem nehmen die Beschäftigten die Aufstiegs-

chancen und -möglichkeiten im Unternehmen für alle Geschlechter stärker als gleichberechtigt wahr. Des Weiteren ist es relevant, Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte zu schaffen; aktiv gegenzusteuern, damit Mütter betriebsseitig nicht in eine traditionelle Rol-

lenverteilung und Teilzeitarbeit gedrängt werden; progressive Rolleneinstellungen gegenüber Vätern zu vertreten und eine aktive Vaterschaft zu unterstützen. Dazu bedarf es auch einer Vielzahl sorgebedingter Möglichkeiten, zwischen Vollzeit und Teilzeit zu wechseln.

5.4 Empfehlungen für die Erstellung zukünftiger Gleichstellungsberichte

Die Gleichstellungsberichte der AWO leisten eine empirische Bestandsaufnahme zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der AWO und geben Handlungsempfehlungen, um erkannte Ungleichheiten abzubauen.⁶² Die Berichte informieren und geben Anstöße für gleichstellungspolitisches Handeln. Eine regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um eine geschlechtergerechte und fortschrittsorientierte Ausrichtung der AWO weiterzuentwickeln. Damit sind die Gleichstellungsberichte gleichzeitig Leitbild und Impulsgeber.

Nach nunmehr drei Berichten lohnt eine kurze Rückschau. Der erste Gleichstellungsbericht der AWO wurde 2018 veröffentlicht. Im Fokus standen die Aufnahme, Aufbereitung und Auswertung von quantitativen und qualitativen Daten zum Status quo der Gleichstellung im AWO Haupt- und Ehrenamt. Für die quantitative Analyse wurde dabei auf aggregierte Daten zurückgegriffen. Für den Folgebericht im Jahr 2022 und auch für den aktuell vorliegenden 3. Gleichstellungsbericht wurden gleichstellungsrelevante Daten in den Landes-, Bezirks- und Kreisverbänden für das Hauptamt erhoben. Der Fragebogen wurde weitgehend in Anlehnung an die Fragen aus dem 1. und 2. Gleichstellungsbericht konzipiert, um eine Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten.

Alle drei Berichte zeichnen ein klares Bild der gleichstellungspolitischen Entwicklung innerhalb der AWO und liefern Hinweise auf notwendige weitere Schritte. Gleichzeitig werden auch die Grenzen dieses Vorgehens immer sichtbarer. Zwei Probleme sind besonders hervorzuheben: Zum einen sind tiefergehenden Auswertungen durch den Rückgriff auf aggregierte Daten enge Grenzen gesetzt – hier wür-

den anonymisierte Individualdaten deutlich mehr Gestaltungsspielraum eröffnen. Zum anderen ist zu beobachten, dass die Rückläufe aus den Untergliederungen sukzessive geringer werden. Rückfragen nach den Gründen zeigen, dass dies mit dem teils beträchtlichen Arbeitsaufwand verbunden ist, die erforderlichen Daten zusammenzustellen. Teils sind die verantwortlichen Kolleg*innen in den Untergliederungen über mehrere Tage mit der Datenzusammenstellung beschäftigt. Die damit unvermeidlich einhergehenden Fehler führen immer wieder zu Nachfragen und weiterem Mehraufwand. Hier sollte für die Erstellung weiterer Gleichstellungsberichte gegengesteuert werden.

Wie könnte ein solches Gegensteuern aussehen? Wir schlagen zwei Änderungen vor:

1. Die AWO stellt für die Auswertung zukünftig Individualdaten zur Verfügung. Welche dies sein sollten und in welcher Form sie anonymisiert werden müssen, um allen datenschutzrelevanten Vorgaben zu entsprechen, wäre im Vorfeld gemeinsam mit entsprechenden Expert*innen festzulegen.
2. Um einzelne gleichstellungspolitische Felder wie z. B. Gleichstellung bei Führungskräften besser ausleuchten zu können und so evidenzbasierte, passgenauere Maßnahmen zur Verbesserung in diesem konkreten Feld entwickeln zu können, empfiehlt es sich, jeden zweiten Gleichstellungsbericht einem Schwerpunktthema zu widmen. Statt in die Breite könnte man so eher in die Tiefe gehen. Zudem reduziert eine solche Schwerpunktsetzung die Menge der erforderlichen Daten, was zu einer Entlastung der jeweiligen Kolleg*innen führt.

62 Hier sei darauf hingewiesen, dass Geschlechtergleichstellung nicht nur Frauen und Männer betrifft. In der Befragung wurden 27 Beschäftigte mit der Geschlechterkategorie „divers“ erfasst. Um ihre Anonymität zu gewährleisten, wurden die Ergebnisse jedoch nicht ausgewertet.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Gleichbehandlungs-Check. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/gb-check/gb-check-node.html>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

AWO Bundesverband e. V. (2024): Verbandsbericht 2023. <https://awo.org/service/publikationen/verbandsbericht/verbandsbericht-2023/>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG). <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/gesetz-ueber-die-selbstbestimmung-in-bezug-auf-den-geschlechtseintrag-sbgg--199332>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (2025): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Herkunft 2012–2024. In: Sozialpolitik aktuell. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV30c.pdf, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Hobler, Dietmar/Unrau, Eugen (2022): Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. In: AWO Bundesverband e. V. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in Zahlen. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 2. Gleichstellungsbericht für das Hauptamt der Arbeiterwohlfahrt. <https://awo.org/pressemeldung/awo-veroeffentlicht-2-gleichstellungsbericht/>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): Das Arbeitsvolumen übertrifft erstmals wieder den Vor-Corona-Stand. <https://iab.de/presseinfo/das-arbeitsvolumen-uebertrifft-nach-dem-corona-einbruch-erstmals-den-rekord-von-2019/>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Kohlrausch, Bettina/Hövermann, Andreas (2021): Frauen in der Coronakrise stärker belastet. In: Böckler Impuls, 01/2021. https://www.boeckler.de/data/Impuls_2021_01_S1-2.pdf, letzter Zugriff: 02.06.2025

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, WSI Report Nr. 102/2025. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009090, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Hobler, Dietmar (2018): 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt, in: AWO Bundesverband e. V. (2018): Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt. <https://awo.org/projekt/geschlechtergerechtigkeit-und-vielfalt/>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2024. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.html>, letzter Zugriff: 29.04.2025.

Wanger, Susanne (2023): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern – Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie. IAB-Forschungsbericht 18/2023. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1823.pdf>, letzter Zugriff: 02.06.2025.

Tabellenanhang

Landes- und Bezirksverbände

Tab. 1: Vereinsmodelle der Landes- und Bezirksverbände der AWO
(ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben und Prozent

Vereinsmodell	Anzahl	Prozent ¹⁾
Präsidiumsmodell	13	76
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 und §26	4	24
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30	0	0
Insgesamt	17	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)
1) Anteil an allen 17 Landes- und Bezirksverbänden, zu denen verwertbare Angaben vorliegen. Für 4 Verbände liegen keine oder keine gültigen Angaben vor.

Tab. 2: Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben und Prozent

	Frauen	Männer	Insgesamt
Alle Beschäftigten	18.864	3.833	22.697
Prozentualer Anteil	83	17	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Tab. 3: Verteilung der Beschäftigten der AWO nach ausgewählten Merkmalen
(Landes- und Bezirksverbände, inklusive Tochtergesellschaften, 2023), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter	15 bis 24 Jahre	9	12	9
	25 bis 34 Jahre	18	20	19
	35 bis 44 Jahre	21	21	21
	45 bis 54 Jahre	22	19	21
	55 bis 67 Jahre	29	25	28
	68 Jahre und mehr	1	3	1
Staatsangehörigkeit ²⁾	deutsch ³⁾	89	88	89
	nicht deutsch	11	12	11
Schwerbehinderung ⁴⁾	schwerbehindert ⁵⁾	4	5	4
	gleichgestellt ⁶⁾	1	1	1
Erwerbsumfang ⁷⁾	geringfügig	6	11	7
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	53	29	48
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	41	60	45
Beschäftigungsumfang ⁸⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	7	3	7
	weniger als 10 Std./Woche	1	3	2
	10 bis unter 20 Std./Woche	11	5	10
	20 bis unter 30 Std./Woche	21	10	19
	30 bis unter 35 Std./Woche	19	14	18
	35 bis 41 Std./Woche	41	65	45
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ⁹⁾	weniger als 2 Jahre	26	31	27
	2 bis unter 5 Jahre	21	24	22
	5 bis unter 10 Jahre	22	20	22
	10 bis unter 20 Jahre	18	15	17
	20 oder mehr Jahre	13	10	12

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Befristung ¹⁰⁾	mit Befristung	15	21	17
	- darunter in FSJ, BfD	1	2	1
	- darunter in Ausbildung	3	6	4
	- darunter nicht in Ausbildung	11	13	12
	ohne Befristung	84	79	83
Einkommen ¹¹⁾ (Jahresbruttoeinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 6.240 Euro	10	13	10
	6.241 bis unter 12.000 Euro	6	7	6
	12.000 bis unter 24.000 Euro	23	15	21
	24.000 bis unter 36.000 Euro	25	19	24
	36.000 bis unter 48.000 Euro	24	24	23
	48.000 bis unter 60.000 Euro	10	14	10
	60.000 bis unter 80.000 Euro	3	7	4
	80.000 und mehr	1	2	1
Freistellungsmaßnahmen	Kinderkrankentage	12	4	10
	Elternzeit	4,6	1,4	2,9
	(Familien-)Pflegezeit	0,1	0,1	0,1
	Mutterschutz	2,9	0	2,4
Alle Beschäftigten (absolut)		42.456	9.141	51.597

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

- 1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt freilich nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil der Beschäftigten mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z. B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).
- 2) Wegen fehlender bzw. ungültiger Angaben wurden 1.055 Beschäftigte (2 %) nicht einbezogen.
- 3) Beschäftigte, die neben der deutschen auch eine andere Staatsangehörigkeit haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.
- 4) Wegen fehlender bzw. ungültiger Angaben wurden 3.143 Beschäftigte (6 %) nicht einbezogen.
- 5) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.
- 6) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.
- 7) Nicht enthalten sind Beschäftigte, für die keine oder ungültige Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorliegen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Insgesamt wurden damit 4.333 Beschäftigte (8,4 %) nicht in die Auswertungen einbezogen.
- 8) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Deshalb und aufgrund fehlender Angaben wurden 4.644 Beschäftigte (9 %) nicht einbezogen.
- 9) Wegen fehlender Angaben wurden 1.054 Beschäftigte (2 %) nicht einbezogen.
- 10) Wegen fehlender Angaben wurden 1.056 Beschäftigte (4,7 %) nicht einbezogen.
- 11) Wegen fehlender Angaben wurden 1.451 Beschäftigte (6,4 %) nicht einbezogen.

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Tab. 4: Verteilung der Beschäftigten der AWO nach ausgewählten Merkmalen
(Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter	15 bis 24 Jahre	10	13	10
	25 bis 34 Jahre	20	20	20
	35 bis 44 Jahre	21	20	21
	45 bis 54 Jahre	22	18	21
	55 bis 67 Jahre	27	26	27
	68 Jahre und mehr	1	3	1
Staatsangehörigkeit ²⁾	deutsch ³⁾	86	87	86
	nicht deutsch	14	13	14
Schwerbehinderung	schwerbehindert ⁴⁾	4	6	5
	gleichgestellt ⁵⁾	1	1	1
Erwerbsumfang ⁶⁾	geringfügig	6	12	7
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	50	22	45
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	44	66	48
Beschäftigungsumfang ⁷⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	10	5	9
	weniger als 10 Std./Woche	1	2	1
	10 bis unter 20 Std./Woche	11	4	10
	20 bis unter 30 Std./Woche	19	9	17
	30 bis unter 35 Std./Woche	16	8	15
	35 bis 41 Std./Woche	42	71	47
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ⁸⁾	weniger als 2 Jahre	26	31	27
	2 bis unter 5 Jahre	21	24	21
	5 bis unter 10 Jahre	20	19	20
	10 bis unter 20 Jahre	18	14	17
	20 oder mehr Jahre	15	12	15

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Befristung ⁹⁾	mit Befristung	17	23	18
	- darunter in FSJ, BfD	1	2	1
	- darunter in Ausbildung	4	8	5
	- darunter nicht in Ausbildung	12	13	12
	ohne Befristung	83	77	82
Einkommen ¹⁰⁾ (Jahresbruttoeinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 6.240 Euro	8	12	8
	6.241 bis unter 12.000 Euro	6	7	6
	12.000 bis unter 24.000 Euro	23	13	21
	24.000 bis unter 36.000 Euro	25	16	24
	36.000 bis unter 48.000 Euro	24	26	25
	48.000 bis unter 60.000 Euro	10	16	11
	60.000 bis unter 80.000 Euro	3	8	4
	80.000 und mehr	1	3	1
Freistellungsmaßnahmen	Kinderkrankentage	17	4	15
	Elternzeit	6,2	1,8	5,5
	(Familien-)Pflegezeit	0,1	0,1	0,1
	Mutterschutz	3,3	0	2,7
Alle Beschäftigten (absolut)		18.864	3.833	22.697

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AW0-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt freilich nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil der Beschäftigten mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z. B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).

2) Wegen fehlender bzw. ungültiger Angaben wurden 1.055 Beschäftigte (4,6 %) nicht einbezogen.

3) Beschäftigte, die neben der deutschen auch eine andere Staatsangehörigkeit haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.

4) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.

5) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.

6) Nicht enthalten sind Beschäftigte, für die keine oder ungültige Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorliegen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Insgesamt wurden damit 3.075 Beschäftigte (13,5 %) nicht in die Auswertungen einbezogen.

7) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Deshalb und aufgrund fehlender Angaben wurden 2.555 Beschäftigte (11,3 %) nicht einbezogen.

8) Wegen fehlender Angaben wurden 1.054 Beschäftigte (4,6 %) nicht einbezogen.

9) Wegen fehlender Angaben wurden 1.056 Beschäftigte (4,7 %) nicht einbezogen.

10) Wegen fehlender Angaben wurden 1.451 Beschäftigte (6,4 %) nicht einbezogen.

Tab. 5: Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten in den Arbeitsbereichen der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

Arbeitsbereich	Frauen	Männer	Insgesamt
Altenhilfe	82	18	100
Jugendhilfe	88	12	100
Weitere Hilfen (vor allem Verwaltung)	71	29	100
Behindertenhilfe	72	28	100
Hilfe für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte)	70	30	100
Gesundheitshilfe	83	17	100
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für soziale und pflegerische Berufe	82	18	100
Familienhilfe	82	18	100
Alle Beschäftigten	82	18	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)
Anmerkung: Wegen fehlender Angaben wurden 6.779 Beschäftigte (13,1 %) nicht einbezogen.

Tab. 6: Arbeitsbereiche der Beschäftigten der AWO
(Landes- und Bezirksverbände, ohne Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

Arbeitsbereich	Frauen	Männer	Insgesamt
Altenhilfe	44	48	44
Jugendhilfe	37	21	34
Weitere Hilfen (vor allem Verwaltung)	6	14	8
Behindertenhilfe	6	10	7
Hilfe für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte)	2	3	2
Gesundheitshilfe	1	1	1
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für soziale und pflegerische Berufe	0	0	0
Familienhilfe	4	3	4
Alle Beschäftigten	100	100	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)
Anmerkung: Wegen fehlender Angaben wurden 1.065 Beschäftigte (4,7 %) nicht einbezogen.

Tab. 7: Frauen- und Männeranteil in leitenden Funktionen der AWO (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

Leitungsfunktion	Frauen	Männer	Insgesamt
Geschäftsführung/hauptamtliche Vorständ*innen	44	56	100
Mittleres Management ¹⁾	68	32	100
Leitung einer Einrichtung	81	19	100
Andere Leitungsfunktion ²⁾	75	25	100
Beschäftigte ohne leitende Funktion	82	18	100
Alle Beschäftigten	82	18	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Wegen fehlender Angaben wurden 9.079 Beschäftigte (17,6 %) nicht einbezogen.

1) z. B. Stabsstelle, Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung oder Leitung mehrerer Einrichtungen

2) z. B. Pflegedienstleitung, Bereichsleitung

Tab. 8: Vollfreistellung und Weiterarbeit der Beschäftigten der AWO in der Elternzeit (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

	Frauen	Männer	Insgesamt
Vollfreistellung	95	85	95
Weiterarbeit	5	15	5
Insgesamt	100	100	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: In die Auswertung gingen 627 Frauen und 33 Männer ein, die Angaben dazu gemacht haben, ob sie in der Elternzeit weitergearbeitet haben oder voll freigestellt wurden.

Tab. 9: Vollfreistellung und Weiterarbeit der Beschäftigten der AWO in der Elternzeit (Landes- und Bezirksverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben

	Frauen	Männer	Insgesamt
Vollfreistellung	598	28	626
Weiterarbeit	29	5	34
Keine Angabe	1.345	96	1.441
Beschäftigte mit Elternzeit in 2023	1.972	129	2.101

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Tab. 10: Gleichstellungsinstrumente der Landes- und Bezirksverbände der AWO (ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben

Gleichstellungsinstrumente	Anzahl	Prozent ¹⁾
Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beratung zur Vereinbarkeit; Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen; Homeoffice)	15	88
Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	9	53
Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Betriebsvereinbarungen)	9	53
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte*r	8	47
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z. B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare, Vorträge	8	47
Zeitwertkonto oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	7	41
Regelmäßige Gleichstellungsberichte	7	41
Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren)	7	41
Wettbewerbe und Zertifikate (z. B. Audit „Beruf und Familie“, „Charta der Vielfalt“)	6	35
Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement	6	35
Geschlechterquoten (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen)	4	24
Geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA)	3	18

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

1) Anteil an allen 17 Landes- und Bezirksverbänden, für die verwertbare Angaben vorlagen (separater Fragebogen für die Angaben zum Verband).

Kreisverbände

Tab. 11: Vereinsmodelle der Kreisverbände der AWO (ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben und Prozent

Vereinsmodell	Anzahl	Prozent ¹⁾
Präsidiumsmodell	7	22
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30 und §26	14	44
Ehrenamtliches Vorstandsmodell nach §30	11	34
Insgesamt	32	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

1) Anteil an allen 32 Kreisverbänden, zu denen verwertbare Angaben vorliegen. Für 4 Verbände liegen keine oder keine gültigen Angaben vor.

Tab. 12: Verteilung der Beschäftigten der AWO nach ausgewählten Merkmalen
(Kreisverbände, inklusive Tochtergesellschaften, 2023), Angaben in Prozent

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Alter ²⁾	15 bis 24 Jahre	9	10	9
	25 bis 34 Jahre	19	24	20
	35 bis 44 Jahre	23	23	23
	45 bis 54 Jahre	20	19	20
	55 bis 67 Jahre	28	22	27
	68 Jahre und mehr	1	3	1
Staatsangehörigkeit ³⁾	deutsch ⁴⁾	85	83	85
	nicht deutsch	15	17	15
Schwerbehinderung	schwerbehindert ⁵⁾	5	5	5
	gleichgestellt ⁶⁾	1	1	1
Erwerbsumfang ⁷⁾	geringfügig	9	11	9
	Teilzeit (< 35 Std./Woche)	55	36	52
	Vollzeit (>= 35 Std./Woche)	36	52	39
Beschäftigungsumfang ⁸⁾ (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	nicht aktiv erwerbstätig	6	3	6
	weniger als 10 Std./Woche	3	4	3
	10 bis unter 20 Std./Woche	13	8	12
	20 bis unter 30 Std./Woche	21	13	19
	30 bis unter 35 Std./Woche	21	14	20
	35 bis 41 Std./Woche	37	58	40
Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ⁹⁾	weniger als 2 Jahre	30	39	31
	2 bis unter 5 Jahre	23	23	23
	5 bis unter 10 Jahre	20	18	19
	10 bis unter 20 Jahre	16	11	15
	20 oder mehr Jahre	11	8	11

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT FÜR DAS HAUPTAMT DER ARBEITERWOHLFAHRT

Merkmal	Kategorien ¹⁾	Frauen	Männer	insgesamt
Befristung ¹⁰⁾	mit Befristung	18	24	19
	- darunter in FSJ, BfD	1	2	1
	- darunter in Ausbildung	3	5	4
	- darunter nicht in Ausbildung	14	17	14
	ohne Befristung	82	76	81
Einkommen ¹¹⁾ (Jahresbruttoeinkommen inkl. Zulagen und Sonderzahlungen)	unter 6.240 Euro	13	14	13
	6.241 bis unter 12.000 Euro	10	9	9
	12.000 bis unter 24.000 Euro	22	15	21
	24.000 bis unter 36.000 Euro	23	20	22
	36.000 bis unter 48.000 Euro	21	25	21
	48.000 bis unter 60.000 Euro	9	12	10
	60.000 bis unter 80.000 Euro	3	5	3
	80.000 und mehr	0	1	1
Freistellungsmaßnahmen	Kinderkrankentage	16	5	14
	Elternzeit	3,3	1,2	2,9
	(Familien-)Pflegezeit	0,1	0	0,1
	Mutterschutz	1,6	0	1,3
Alle Beschäftigten (absolut)		17.924	3.910	21.834

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

- 1) Rundungsbedingt kann die Summe aller Kategorien bei einzelnen Merkmalen von 100 abweichen. Dies gilt freilich nicht für Merkmale, mit denen nur ein Anteil der Beschäftigten mit bestimmten Eigenschaften ausgewiesen wird (z.B. Schwerbehinderung und Freistellungsmaßnahmen).
- 2) Wegen fehlender Angaben wurden 22 Beschäftigte (0,1 %) nicht einbezogen.
- 3) Wegen fehlender Angaben wurden 453 Beschäftigte (2 %) nicht einbezogen.
- 4) Beschäftigte, die neben der deutschen auch eine andere Staatsangehörigkeit haben (doppelte Staatsangehörigkeit), werden in der Kategorie „deutsch“ erfasst.
- 5) Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert.
- 6) Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 gelten als gleichgestellt.
- 7) Nicht enthalten sind Beschäftigte, für die keine oder ungültige Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorliegen, sowie solche, die am Stichtag nicht erwerbstätig waren. Insgesamt wurden damit 1.278 Beschäftigte (5,9 %) nicht in die Auswertungen einbezogen.
- 8) Für geringfügig Beschäftigte wurde die Arbeitszeit nicht erhoben. Deshalb und aufgrund fehlender Angaben wurden 2.082 Beschäftigte (9,5 Prozent) nicht einbezogen.
- 9) Wegen fehlender Angaben wurden 286 Beschäftigte (1,3 %) nicht einbezogen.
- 10) Wegen fehlender Angaben wurden 92 Beschäftigte (0,4 %) nicht einbezogen.
- 11) Wegen fehlender Angaben wurden 4.630 Beschäftigte (21,2 %) nicht einbezogen.

Tab. 13: Frauen- und Männeranteil der Beschäftigten in den Arbeitsbereichen der AWO
(Kreisverbände, inkl. Tochtergesellschaften, 2023), in Prozent

Arbeitsbereich	Frauen	Männer	Insgesamt
Jugendhilfe	87	13	100
Altenhilfe	83	17	100
Weitere Hilfen (vor allem Verwaltung)	72	28	100
Hilfe für Personen in besonderen Situationen (z. B. Notunterkünfte)	73	27	100
Behindertenhilfe	75	25	100
Familienhilfe	86	14	100
Gesundheitshilfe	90	10	100
Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für soziale und pflegerische Berufe	77	23	100
Alle Beschäftigten	82	18	100

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

Anmerkung: Wegen fehlender Angaben wurden 473 Beschäftigte (2,2 %) nicht einbezogen.

Tab. 14: Gleichstellungsinstrumente der Kreisverbände der AWO

(ohne Tochtergesellschaften, 2023), absolute Angaben

Gleichstellungsinstrumente	Anzahl	Prozent ¹⁾
Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beratung zur Vereinbarkeit; Bereitstellung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen; Homeoffice)	27	82
Verbindliche Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache	17	52
Zeitwertkonto oder Arbeitszeitkonto zur individuellen Verfügung der Beschäftigten	14	42
Verbindliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Betriebsvereinbarungen)	11	33
Verankerung von Gleichstellung im Qualitätsmanagement	10	30
Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte*r	8	24
Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung wie z. B. Gender-Trainings, Workshops, Seminare, Vorträge	6	18
Maßnahmen der Personalentwicklung und -planung zur gezielten Förderung bestimmter unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme, Führen in Teilzeit, anonymisierte Bewerbungsverfahren)	5	15
Wettbewerbe und Zertifikate (z. B. Audit „Beruf und Familie“, „Charta der Vielfalt“)	4	12
Geschlechterquoten (z. B. für hauptamtlichen Vorstand oder Geschäftsführung, inkl. Doppelspitzen in leitenden Positionen)	4	12
Regelmäßige Gleichstellungsberichte	3	9
Geschlechterneutrale Leistungsbeurteilung (z. B. Beurteilungen nach LEDi-MA)	2	6

Datenquelle: 3. Gleichstellungsbericht AWO-Hauptamt, Quantitative Erhebung 2024, eigene Berechnungen (SowiTra)

1) Anteil an allen 33 Kreisverbänden, für die verwertbare Angaben vorlagen (separater Fragebogen für die Angaben zum Verband).

[illegible]

Notizen

[illegible]

