

1 Fach- und Führungskräfte sichern durch DEBORA¹ und Monitoring im Diakonischen Werk Württemberg

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

Das Diakonische Werk Württemberg hat sich im Herbst 2010 durch den Beschluss der Mitgliederversammlung dazu verpflichtet, freiwillig innerhalb von 10 Jahren alle Leitungsebenen, Organe und Gremien mit einem Mindestanteil von 40 Prozent Frauen und Männern zu besetzen. Dadurch wurden die meisten Mitglieder dafür verantwortlich, den Frauenanteil in entscheidenden Positionen zu erhöhen. Das Diakonische Werk Württemberg steht durch diese Verpflichtung für Chancengleichheit und eröffnet neue Perspektiven und einen Zuwachs an Vielfalt und Kompetenz.

Aus dem Beschluss der Mitgliederversammlung resultierten unterschiedliche Maßnahmen (Beschreibung siehe 1.2), die das Diakonische Werk Württemberg in den vergangenen Jahren durchführte und auch zukünftig weiter verantworten wird.

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

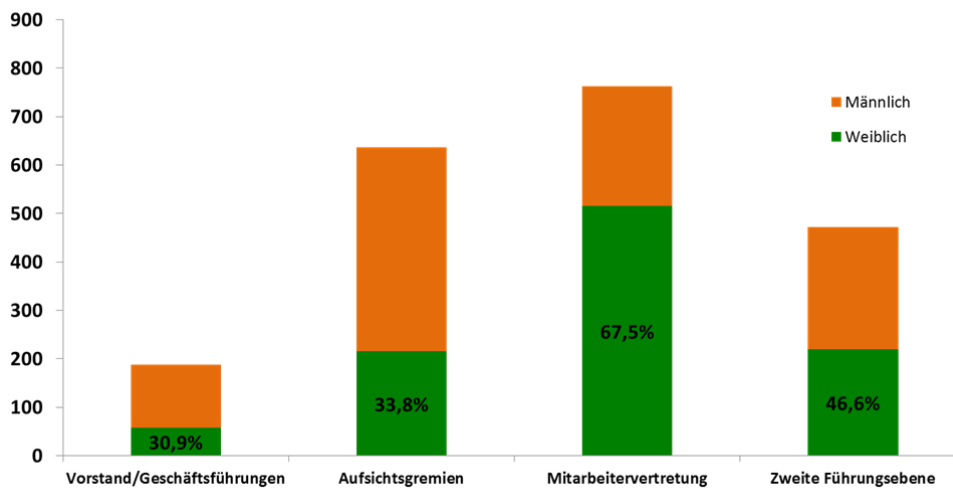
Der folgende Abschnitt zeigt die Ergebnisse des Monitorings 2018 (Mitgliedsbefragung zum Thema: Gleichstellung in Führung) und zeichnet in einigen Abbildungen auch den Verlauf aus den Befragungen der früheren Jahre auf (2012 – 2014 – 2016 – 2018).

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

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

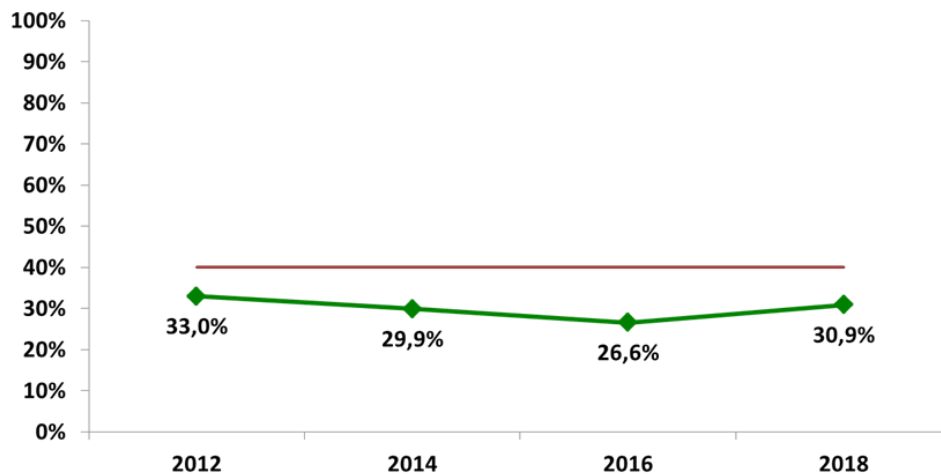
¹ Debora - Der Name ist Programm. Debora geht in Führung, als weibliche Führungskraft wird sie uns in der Bibel vorgestellt (Richter 4-5). Sie vereint zwei Ämter – quasi als Doppelqualifikation. Sie ist Richterin und Prophetin.

Abbildung 1: 2018: Frauen und Männer in Führungspositionen in Einrichtungen und Diensten² (n=82)



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

Abbildung 2: Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (Vorstand/Geschäftsführung) 2012-2018³

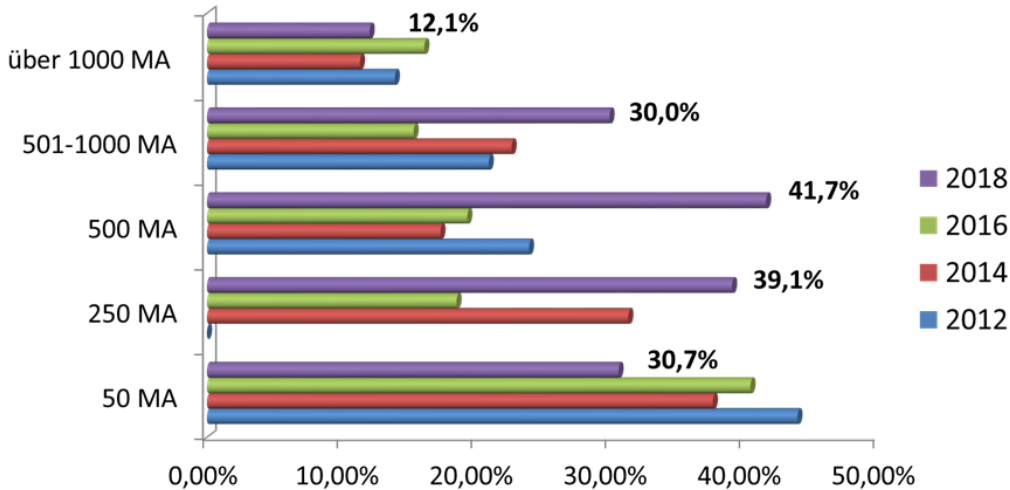


Durch den Vergleich der Zahlen in den vergangenen Jahren wird sichtbar, dass trotz der freiwilligen Verpflichtung und der vom Diakonischen Werk Württemberg durchgeführten Maßnahmen der angestrebte Frauenanteil von 40% (rote Linie) nicht erreicht werden konnte. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2018 eine Satzungsänderung (siehe 1.2.) erwirkt, um auf struktureller Ebene Weichen zu stellen, damit sich die Diakonie Württemberg ihrem Ziel bis 2020 annähert.

² Abbildung 1: n=82

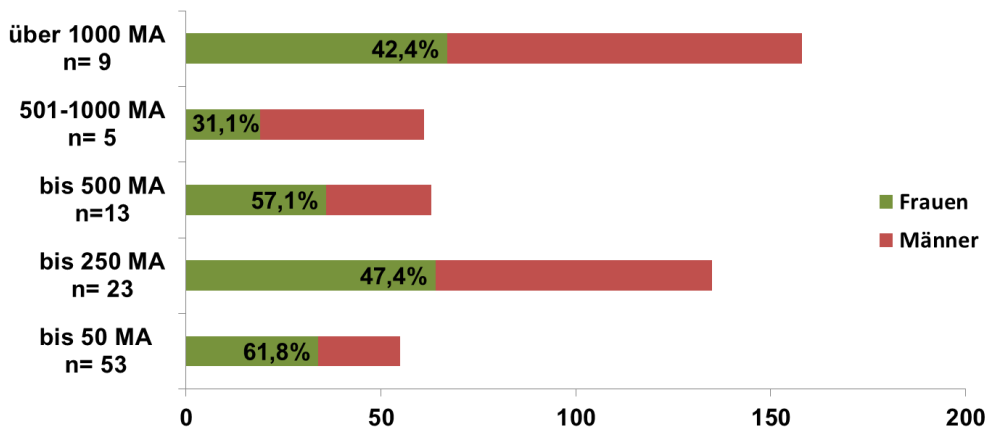
³ Abbildung 2: 2012 n=138 / 2014 n=139 / 2016 n=135 / 2018 n= 83

Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen nach Zahl der Mitarbeitenden 2012 - 2018 ⁴



Betrachtet man die Unternehmensgröße wird deutlich, dass Einrichtungen mit über 1000 Mitarbeitenden einen geringeren Frauen-Anteil in oberster Führung haben als kleinere Einrichtungen. Bei Einrichtungen mit 250 bis 1000 Mitarbeitenden zeichnet sich dagegen ein für Frauen positiver Trend ab, den es weiter zu unterstützen gilt.

Abbildung 4: Frauen und Männer in Führungspositionen - zweite Führungsebene



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

Weitere relevante Ergebnisse aus der Befragung 2018

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

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

⁴ Abbildung 3: 2012 n=138 / 2014 n=139 / 2016 n=135 / 2018 n= 83

In den vergangenen 2 Jahren konnten **46% der zu besetzenden Führungspositionen** auf oberster Ebene an Frauen vergeben werden.

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

Im **Vorstand der Fach- und Landesverbände** sitzen 37 % Frauen.

1.2. Maßnahmen zur Umsetzung des Mitgliederbeschlusses aus 2010

➤ **Debora – Führung in Spitzenpositionen⁵**

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

➤ **Debora – Einstieg in Führung**

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

➤ **Satzungsänderung und Corporate Governance Kodex**

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

⁵ Weitere Informationen zu Debora gibt es unter www.diakonie-wuerttemberg/debora.de.

Abbildung 5: Satzung im Vergleich 2015 und 2018

alte Fassung vom 26.06.2015 -	neue Fassung vom 25.10.2018 -
<p>§ 1 Abs.3 Satz 2</p> <p>„Seine Aufgabe ist es, diakonische Kräfte zu wecken und zu stärken und die diakonische Arbeit aller Träger und ihre Zusammenarbeit zu fördern, insbesondere auf den Gebieten der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten-, Behinderten- und Krankenhilfe, der Hilfe für Wohnungslose, Langzeitarbeitslose, für Zuwanderer und für Flüchtlinge, in der Ausbildung der Mitarbeiterschaft, in der Gesellschaftsdiakonie und Sozialpolitik, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Diakonie der Kirchengemeinden und der Kirchenbezirke und in der ökumenischen Diakonie; es kann in Notfällen einzelne Personen unterstützen.“</p>	<p>§ 1 Abs.3 Satz 2</p> <p>„Seine Aufgabe ist es, diakonische Kräfte zu wecken und zu stärken, für Chancengerechtigkeit Sorge zu tragen und die diakonische Arbeit aller Träger und ihre Zusammenarbeit zu fördern, insbesondere auf den Gebieten der Kinder- und Jugendhilfe, der Alten-, Behinderten- und Krankenhilfe, der Hilfe für Wohnungslose, Langzeitarbeitslose, für Zuwanderer und für Flüchtlinge, in der Ausbildung der Mitarbeiterschaft, in der Gesellschaftsdiakonie und Sozialpolitik, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Diakonie der Kirchengemeinden und der Kirchenbezirke und in der ökumenischen Diakonie; es kann in Notfällen einzelne Personen unterstützen.“</p>
<p>§ 4 Abs. 2</p> <p>„ Ziff. 11 <u>nicht</u> belegt.“</p>	<p>§ 4 Abs. 2</p> <p>„11. eine geschlechtergerechte Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen anzustreben.“</p>

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

Abbildung 6: Änderung Corporate Governance Kodex

5. Satz 2, - alte Fassung -	5. Satz 2 – neue Fassung vom 25.10.2018 -
<p>„Innerhalb von 10 Jahren, das heißt bis zum Jahr 2020, sollte ein Mindestanteil von jeweils 40 % Frauen und Männern umgesetzt sein.“</p>	<p>„Es soll ein Mindestanteil von jeweils 40% Frauen und Männern umgesetzt werden.“</p>

➤ Vielfalt in den Aufsichtsgremien

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