

Frauenrechte und Frauenförderung: Verschläft die deutsche Zivilgesellschaft internationale Entwicklungen?

Am 3. März veröffentlichen wir unseren ersten nationalen FAIR SHARE Monitor, der die Aufstiegschancen von Frauen in deutschen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Stiftungen untersucht. Hier skizzieren wir kurz die Ergebnisse und ziehen Vergleiche mit der Situation von Frauen in großen internationalen NGOs. Das Bild ist ernüchternd.

Auch in der Zivilgesellschaft werden Frauen massiv benachteiligt

Während der Frauenmangel in Aufsichtsräten und anderen Führungsgremien der Wirtschaft vielfach dokumentiert und kritisiert wurde, stand der gemeinnützige Sektor als Männerdomäne bisher nicht in der öffentlichen Kritik. Nun legen wir erstmals Zahlen vor, die zeigen, dass selbst Organisationen, die sich öffentlich für Frauenrechte und soziale Gerechtigkeit stark machen, ihren Mitarbeiterinnen nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten einräumen wie Männern.

Nicht einmal 10% der Organisationen räumen Frauen faire Aufstiegschancen ein

Noch immer werden 93% der großen NGOs überwiegend von Männern geführt. Nur drei der von uns untersuchten Organisationen haben einen angemessenen Frauenanteil in den Leitungsgremien. Die deutschen Stiftungen schneiden nicht viel besser ab: in etwa 88% haben noch immer vorwiegend Männer das Sagen. Fast die Hälfte der Stiftungen glauben, in ihrer Geschäftsleitung ganz ohne Frauen auszukommen und immerhin 10% verzichten komplett auf Frauen auf der Leitungsebene, sowohl in ihrem Leitungsteam als auch in ihrem Aufsichtsgremium.

Männer haben fast sechsmal bessere Aufstiegschancen

In deutschen Stiftungen und Nichtregierungsorganisationen haben männliche Mitarbeiter derzeit 5,8mal bessere Aufstiegschancen als ihre Kolleginnen. In Einzelfällen ist die Benachteiligung von Frauen sogar um ein Vielfaches höher. Damit vernachlässigt der Sektor nicht nur den größten Teil seines Talent-Reservoirs (Frauen stellen fast 70% der Mitarbeiterschaft), er verstößt auch gegen das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes. Für einen Sektor, der sich Menschenrechte auf die Fahnen geschrieben hat, ist die massive Benachteiligung von Frauen blamabel. Noch schlimmer ist aber die „Vogel-Strauss-Politik“, mit der viele Organisationen auf den Missstand reagieren.

Organisationen sind nicht bereit, sich dem Thema zu stellen

Viele Organisationen weigern sich, die Tatsache zur Kenntnis zu nehmen, dass ihre Mitarbeiterinnen weit schlechtere Aufstiegschancen haben als ihre Mitarbeiter. Fast die Hälfte (48,2%) der angesprochenen Organisationen verdrängt das Thema und ignoriert unsere Anfragen. Und selbst viele derjenigen, die uns antworten, sind der Meinung, sie täten schon genug oder sehen überhaupt keinen Handlungsbedarf. So schreibt etwa der Geschäftsführer einer Organisation, in der Männer 28mal so gute Aufstiegschancen haben wie Frauen, dass er keine Veranlassung sieht, eine Selbstverpflichtung abzugeben, Frauen in Zukunft bessere Aufstiegschancen einzuräumen.



Eine Minderheit mutiger Organisationen verdient besonderen Respekt

In dieser Situation des verbreiteten Verdrängens und Verweigerens fallen die positiven Ausnahmen ganz besonders ins Auge. ADRA, Campact, CARE, Islamic Relief, Oxfam, Teach First Deutschland und terre des hommes waren mutig genug, eine Selbstverpflichtung abzugeben, bis spätestens 2030 einen angemessenen Frauenanteil in ihren Führungsgremien zu gewährleisten. Hier haben mutige und weitsichtige Geschäftsführungen das kollektive Schweigen durchbrochen und sich zu ihrer Verantwortung bekannt.

Deutschland verschläft internationale Entwicklungen

Die Defizite der deutschen Organisationen werden besonders deutlich, wenn man die Daten mit den auch von uns erhobenen internationalen Daten vergleicht. Während in Deutschland nur 9,6% der Organisationen einen fairen Frauenanteil auf der Führungsebene haben, sind es international 48,4%. Damit ist die Zahl der Organisationen mit einem fairen Frauenanteil international fünfmal so hoch wie in Deutschland. Die Bereitschaft, diesen Missstand zu überwinden, ist international sogar siebenmal so groß wie hierzulande: den 8,4% deutscher Organisationen, die sich zu einem fairen Frauenanteil in den Führungspositionen verpflichtet haben, stehen 58,1% auf internationaler Ebene gegenüber.

Dynamische Entwicklung bei internationalen Organisationen

Während der deutsche Monitor 2020 zum ersten Mal erscheint, wird der internationale nun schon im zweiten Jahr veröffentlicht. Er zeigt, dass in den vergangenen 12 Monaten die Zahl der Organisationen mit einem angemessenen Frauenanteil auf der Leitungsebene um 16,3% gestiegen ist; dass die Zahl derer, die sich formal zu einem fairen Frauenanteil verpflichtet haben, um 18,8% gestiegen ist und dass mittlerweile fast 85% der Organisationen uns ihre Daten zur Verfügung stellen. Wir hoffen sehr, in einem Jahr ähnliche oder vielleicht noch bessere Steigerungsraten für Deutschland vermelden zu können.

Wir brauchen weitsichtige Führung und moderne Führungskultur

Um auch in Deutschland positive Entwicklungen zu erzielen bedarf es weitsichtiger und mutiger Aufsichtsräte und Geschäftsführungen, die sich dem Gleichheitsgebot des Grundgesetzes nicht länger verweigern und den Lebensrealitäten von Frauen angemessene Aufstiegs- und Führungsgrundlagen schaffen. Darüber hinaus bedarf es einer modernen Führungskultur, die sich von patriarchischen Modellen ab- und Teammodellen zuwendet; die Diversität als Grundlage von Legitimität und Leitungsqualität versteht und gezielt Frauen und andere bisher unterrepräsentierte Gruppen auf Führungsaufgaben vorbereitet und in die entsprechenden Positionen befördert.

Hoffnung gründet sich auf Unterstützer*innen und Mitarbeiter*innen

Angesichts des massiven Widerstands, der uns aus vielen Führungsetagen entgegengeschlagen ist, setzen wir unsere Hoffnung ganz besonders auf die Spender*innen und Mitarbeiter*innen der betroffenen Organisationen. Wenn diese einen fairen Frauenanteil in den Leitungsetagen zur Bedingung ihrer weiteren Unterstützung machen, wird das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes in der deutschen Zivilgesellschaft bald Realität werden. Mit unserem FAIR SHARE Monitor werden wir von nun an jährlich den Fortschritt der Organisationen messen und damit eine weitere Grundlage für den Kampf um Gleichberechtigung schaffen.