



Der Report zum
FAIR SHARE
MONITOR 2022
- Zeit für faire Verhältnisse -

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Was ist der FAIR SHARE Monitor?

Der FAIR SHARE Monitor ist ein datenbasiertes Instrument zur langfristigen Untersuchung des Frauenanteils in den Belegschaften sowie Leitungs- und Aufsichtsgremien zivilgesellschaftlicher Organisationen. Er wird seit 2020 erhoben und bis 2030 jährlich aktualisiert.

Auf Basis der erhobenen Daten erstellen wir neben einer Reihe von Analysen ein Ranking darüber, welche der Organisationen einen fairen Anteil von Frauen in Führung haben – und welche noch nicht. Die Organisationen werden namentlich aufgelistet und ihre jeweilige Entwicklung von Jahr zu Jahr systematisch dokumentiert. Mit jeder Aktualisierung werden Fortschritte, Stagnation oder Rückschläge in der geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen transparent gemacht, um diese Veränderungen abzubilden. Für FAIR SHARE ist der Monitor ein neutrales Instrument, an dem sich sowohl die einzelnen Organisationen als auch der Sektor im Allgemeinen messen können.



[Mehr Infos zum Monitor](#)



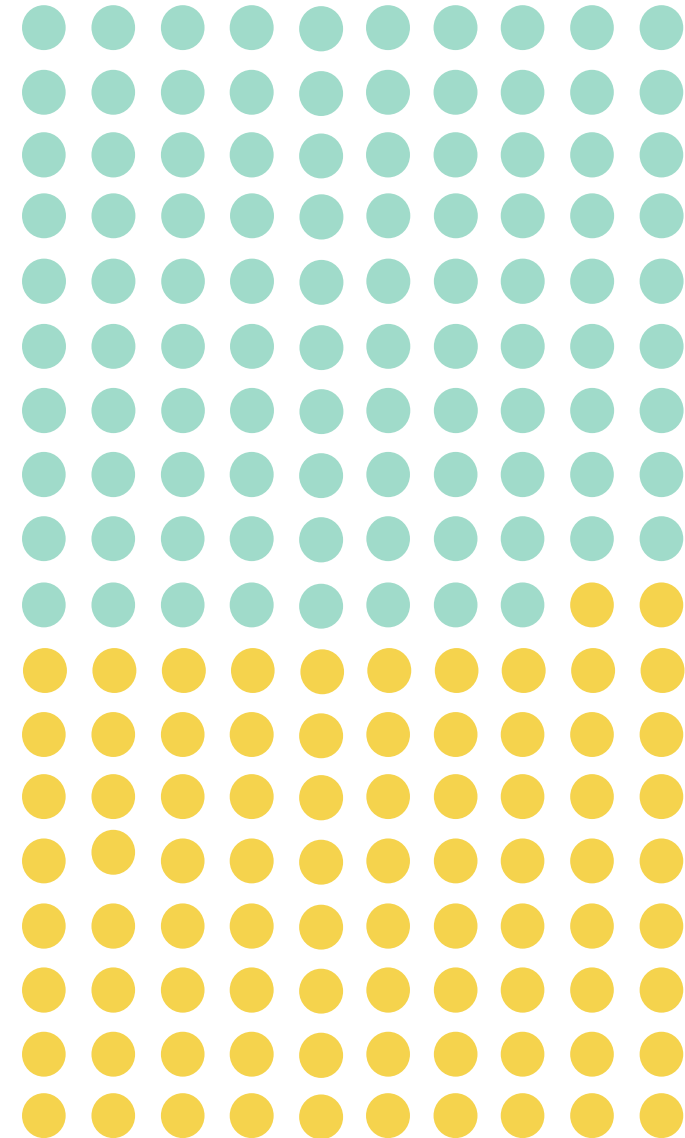
Rahmendaten zum FAIR SHARE Monitor 2022

Der FAIR SHARE Monitor 2022

- 180 untersuchte Organisationen
- 22 Neuzugänge
- Mehr als 900.000 Mitarbeiter*innen



98 NGOs



82 Stiftungen

Welche Daten erheben wir für den FAIR SHARE Monitor?



Zahl der Mitarbeiter*innen

**Zahl der Frauen im
Geschäftsleitungsteam**

**Zahl der Frauen im
Aufsichtsgremium**

**Vorhandensein einer
Gender/Diversity-Richtlinie**

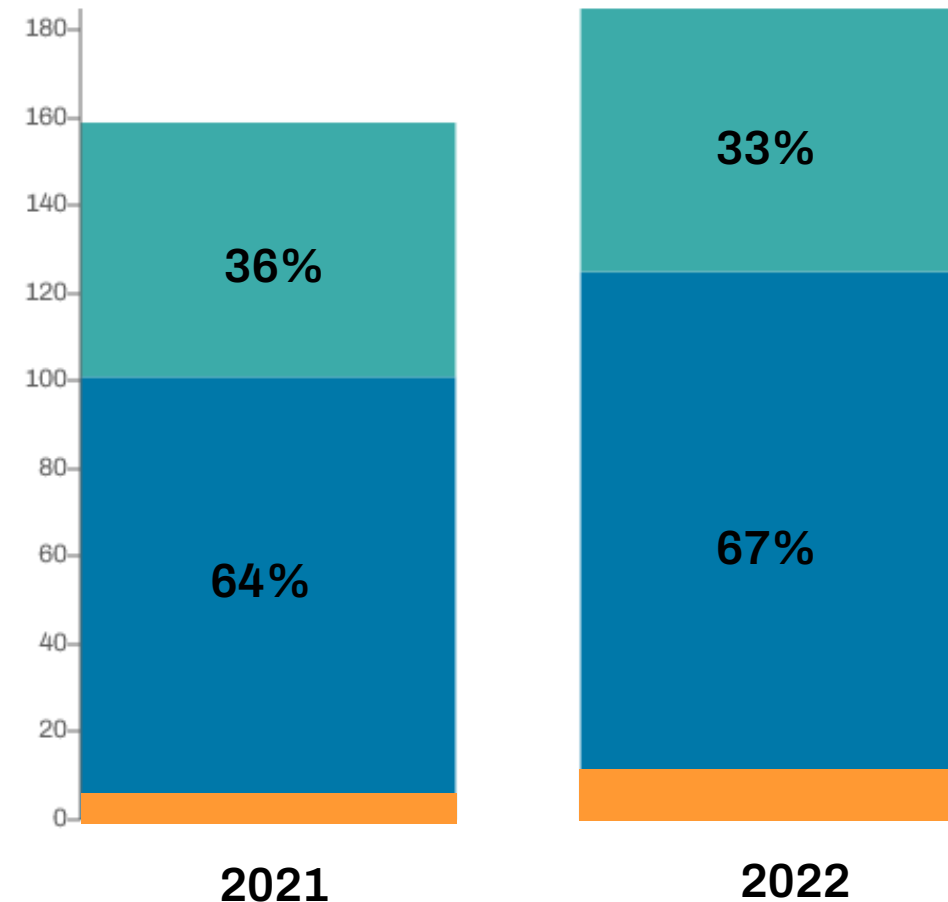


Nur zwei Drittel der Organisationen beteiligten sich aktiv an der Datenerhebung.

61 Organisationen haben ihre Daten übermittelt.

Für 124 Organisationen musste das FAIR SHARE Team recherchieren.

Darunter sind 8 Organisationen, die nicht mehr von uns kontaktiert werden möchten.





Analysen zur Repräsentation



Frauen sind in Führung weiterhin unterrepräsentiert.

69%

Frauenanteil in
der Belegschaft



39%

Frauenanteil in
Führungspositionen



Wer führt wo?

21%

Organisationen, die nur von einer oder mehr Frauen geführt werden

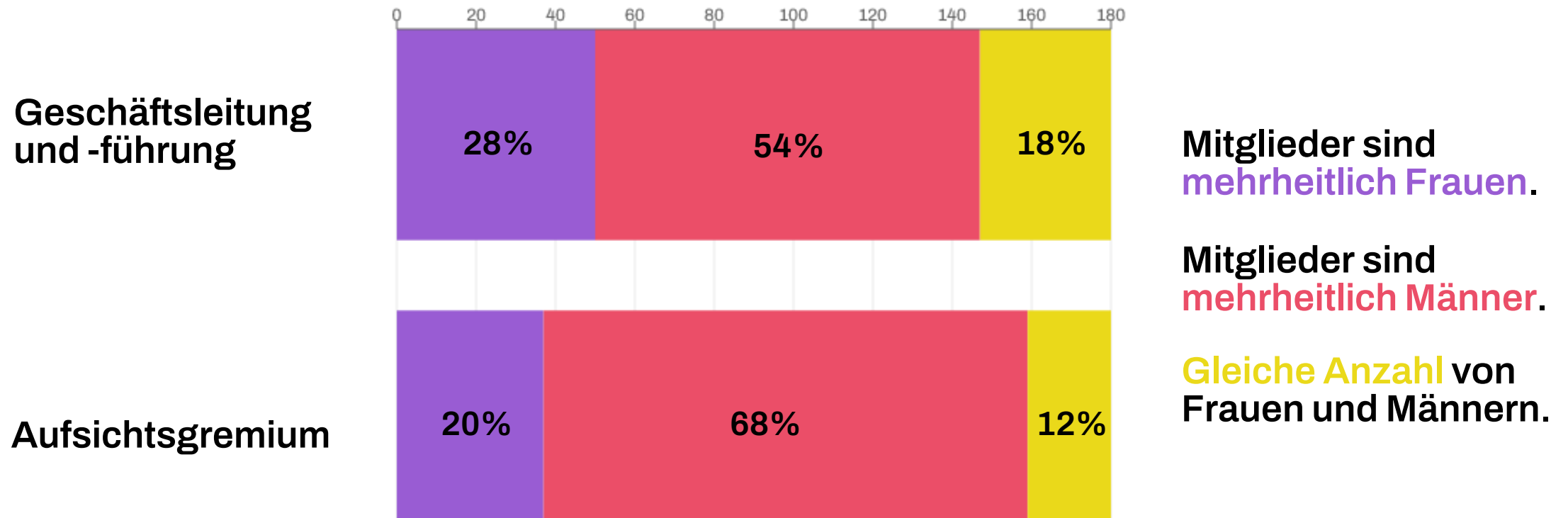


41%

Organisationen, die von mind. einer Frau co-geführt werden



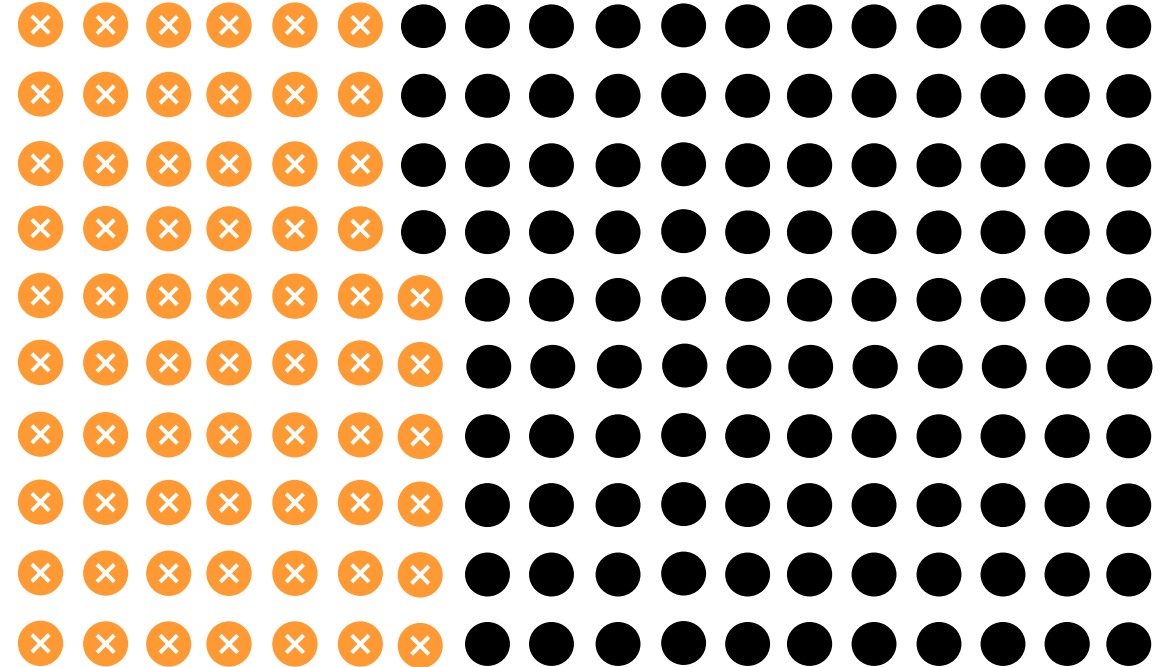
Die Leitungsebenen werden überwiegend von Männern dominiert.





Männer unter sich.

Von 180 Organisationen



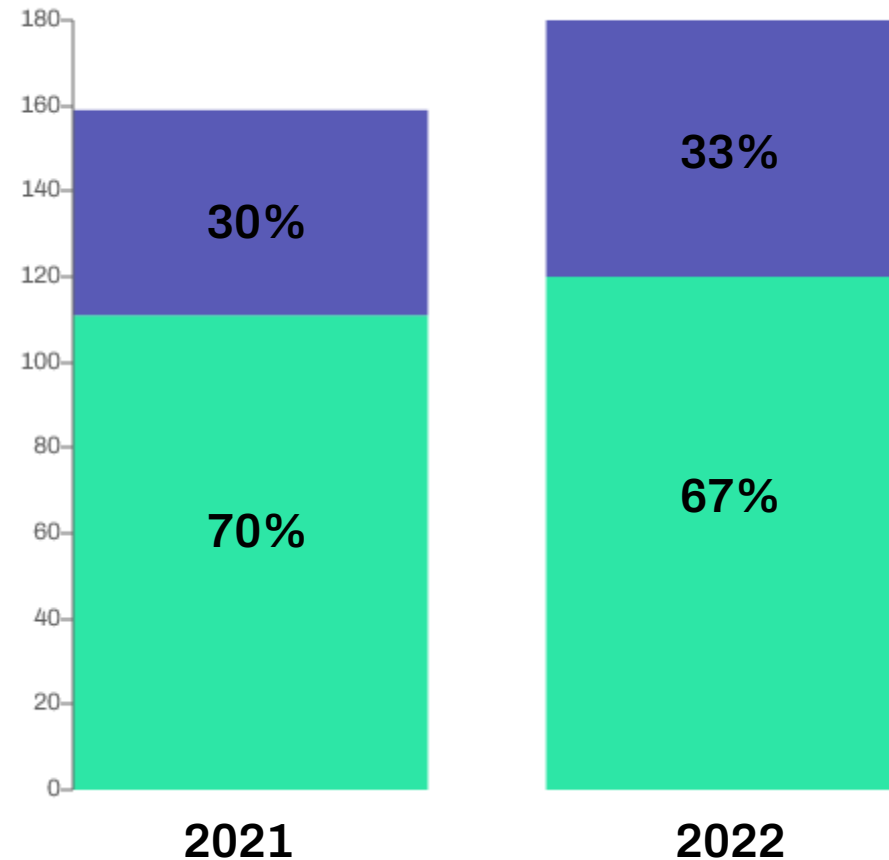
haben 66 keine einzige Frau
im Geschäftsleitungsteam.



Auch Aufsichtsgremien werden mehrheitlich von Männern geführt.

In **60 Organisationen** hält eine Frau den Vorsitz des Aufsichtsgremiums inne.

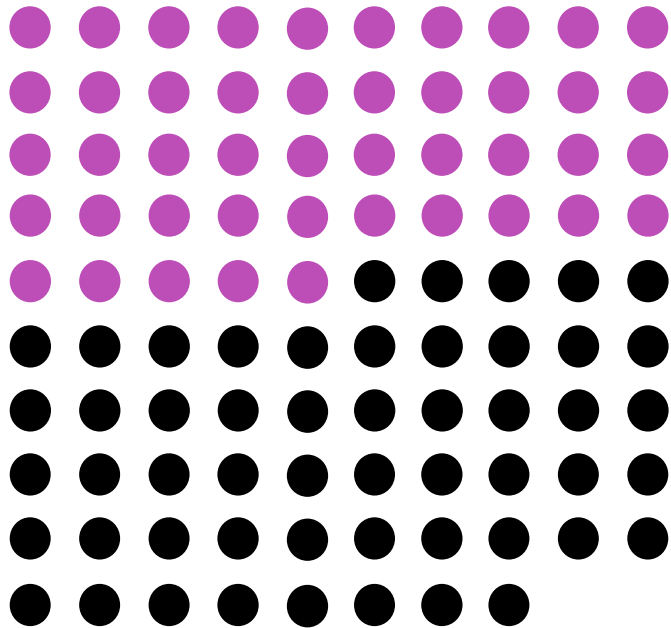
120 Organisationen haben einen Mann zum Vorsitzenden bestellt.





Zahlenmäßig überlegen – die Nichtregierungsorganisation.

45 von 98 NGOs



werden von mindestens einer Frau co-geführt.

824.446 Mitarbeiter*innen

69% Frauenanteil Belegschaft

39% Frauenanteil Führungspositionen

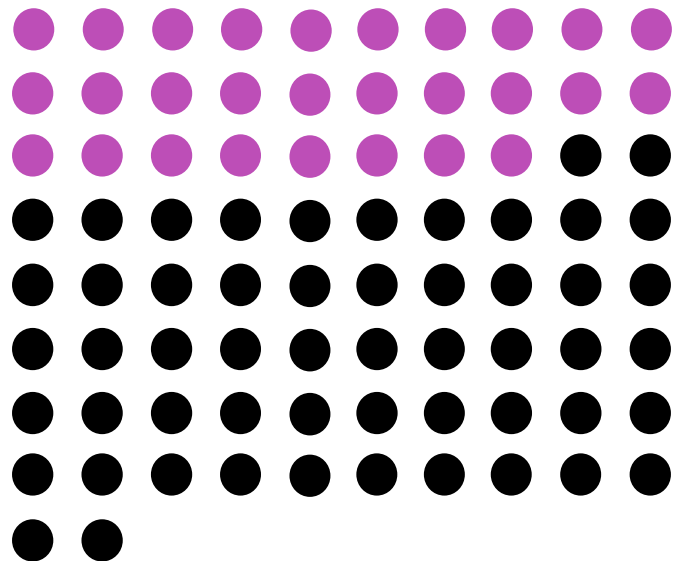
30% Keine einzige Frau in der Geschäftsleitung und -führung

42% Eine Frau ist Vorsitzende des Aufsichtsgremiums



Stiftungen ziehen den Durchschnitt runter.

28 von 82 Stiftungen



werden von mindestens
einer Frau co-geführt.

77.862 Mitarbeiter*innen

69% Frauenanteil Belegschaft

35% Frauenanteil Führungspositionen

45% Keine einzige Frau in der
Geschäftsleitung und -führung

24% Eine Frau ist Vorsitzende des
Aufsichtsgremiums

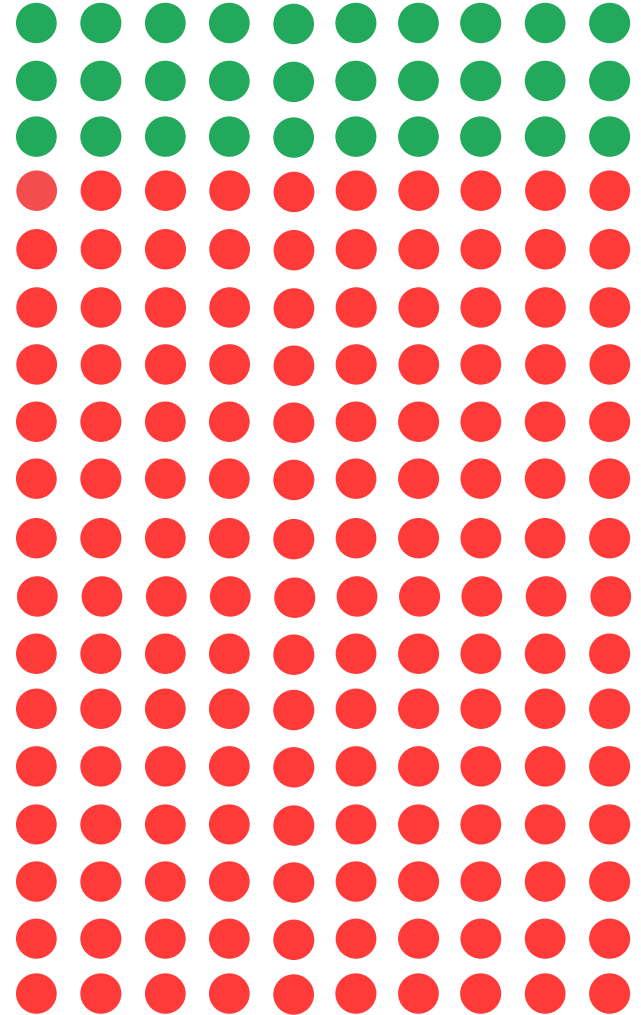


Geschlechtergerechtigkeit auf dem Prüfstand



Knapp ein Fünftel der Organisationen hat eine repräsentative Führungsebene.

Von 180 Organisationen



haben 30 einen FAIR SHARE.



Was ist der FAIR SHARE Index?

Der FAIR SHARE Indexwert zeigt an, wie repräsentativ die Führungsebene einer Organisation im Verhältnis zu ihrer Belegschaft hinsichtlich der Geschlechterverteilung aufgestellt ist. Einen fairen Anteil von Frauen in Führung proportional zum Personal bezeichnen wir als FAIR SHARE. Ein Wert von 0,0 bedeutet, dass die Frauenanteile auf beiden Ebenen mind. 50% betragen und einander entsprechen. Da sich der Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit jedoch nicht über Nacht vollzieht und viele Organisationen tatkräftig auf das Ziel der fairen Repräsentation hinarbeiten, setzen wir die Messgrenze für den FAIR SHARE bei einem Indexwert von derzeit 15,0. Anhand dieses Indexwertes listet das folgende Ranking die 180 untersuchten Organisationen gemäß ihrer Geschlechtergerechtigkeit in aufsteigender Reihenfolge.

Für die Ermittlung des FAIR SHARE Index werden verschiedene Werte berechnet und anschließend addiert:

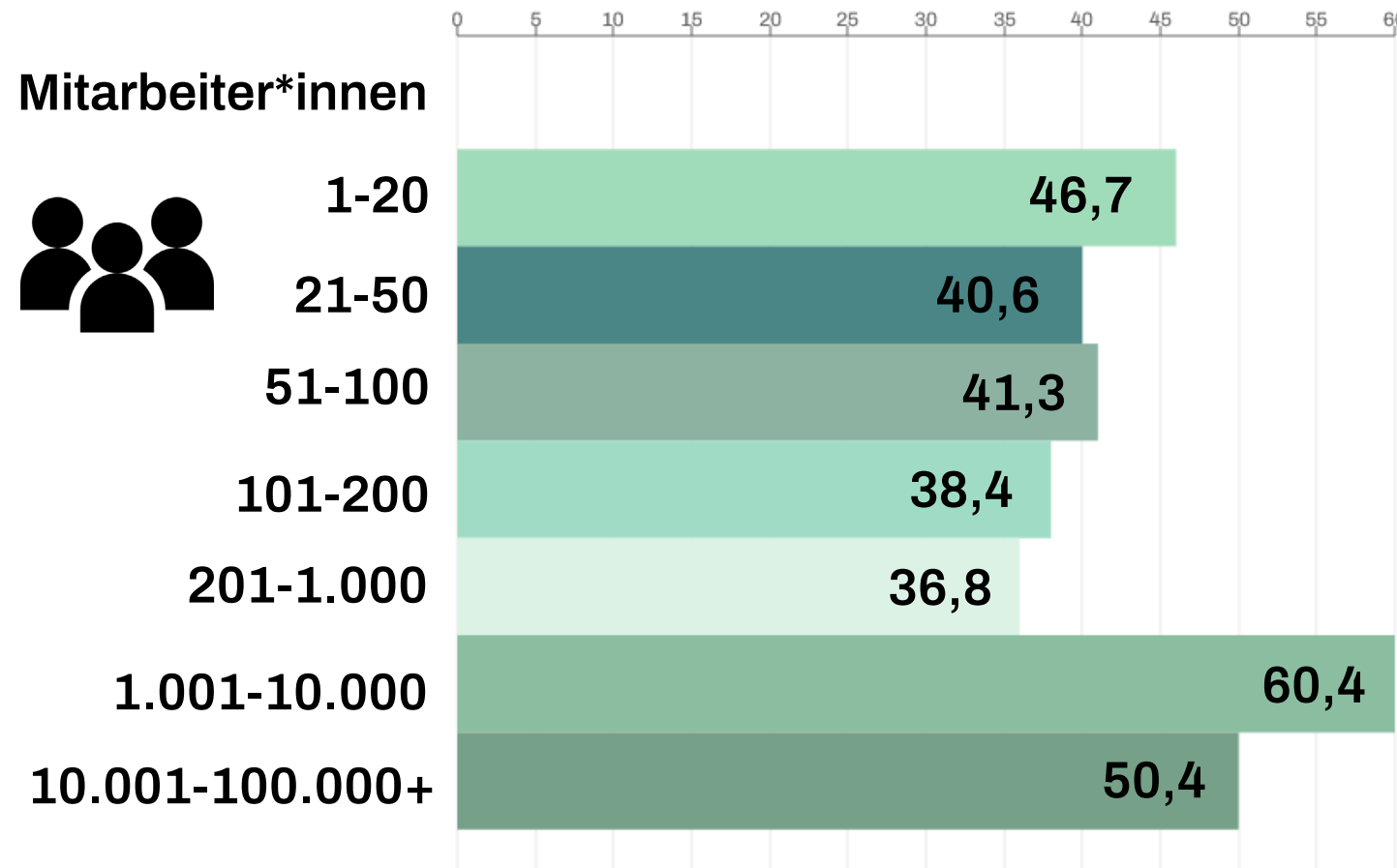
1. die FAIR SHARE Repräsentationslücke errechnet sich aus dem Durchschnitt der Repräsentationslücken von Frauen und Männern a) in der Belegschaft, b) im Leitungsteam und c) im Kontrollgremium.
2. die FAIR SHARE Lücke errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und dem Anteil von Frauen an der Belegschaft.



[Mehr Details zum Index.](#)



Der durchschnittliche FAIR SHARE Indexwert variiert je nach Organisationsgröße.



Durchschnittlicher
FAIR SHARE Indexwert
aller 180 Organisationen

42,9



Veränderungen lassen auf sich warten.

23%
Absteiger



23%
Aufsteiger

54% Unverändert

 [Details finden Sie im Ranking.](#)

* Vergleich der FAIR SHARE Index Werte von 2021 und 2022 von 146 Organisationen

**Frauen haben keine
gleichwertigen
Aufstiegschancen im Sektor.**



Ein Mann hat derzeit eine



**mal höhere Chance auf
eine Führungsposition.**

* Durchschnittlicher Wert in 180 untersuchten Organisationen



Wie berechnen wir die Aufstiegschance ?

Die Aufstiegschance gibt an, wie groß die Chance ist, dass ein Mann anstatt einer Frau befördert wird. Die Zahl berücksichtigt die Geschlechterrepräsentation auf der Personalebene jeder Organisation und basiert auf der Annahme, dass bei fairen Beförderungschancen eine ähnliche Repräsentation auf der Führungsebene zu finden sein sollte. Beispiel: wenn 60 % des Personals Frauen sind und eine faire Beförderungschance zwischen Männern und Frauen besteht, dann sollte es 60 % Frauen in der Führungsebene geben.

Diese Zahl wird wie folgt berechnet: Die Aufstiegschance von Frauen und Männern ist die jeweilige Anzahl der Frauen bzw. Männer in Führungspositionen geteilt durch die jeweilige Anzahl der Frauen bzw. Männer in Nicht-Führungspositionen. Die Aufstiegschance von Männern wird dann durch die von Frauen geteilt, um die relative Differenz zu erhalten, d. h. wenn die sich ergebende Zahl über 1 liegt, haben Männer eine höhere relative Chance, eine Führungsposition einzunehmen, und wenn sie unter 1 liegt, haben Frauen eine höhere relative Chance. Liegt die Zahl bei 2, so ist die Chance 2x höher usw. Es ist klar, dass die Aufstiegschance nur eine Annäherung an die tatsächlichen Verhältnisse sein kann, da sie stets vom Status Quo ausgeht und dadurch eine zeitlich limitierte Zustandsbeschreibung ist.



Gemeinsam gestalten wir den Wandel



Wie können Organisationen sich beteiligen?

Unser Anliegen ist es, dass die Datenlage und die Wichtigkeit des Themas bei den Organisationen des Sektors anerkannt wird und sie anfangen, sich damit zu beschäftigen, indem sie:

- Aktiv an der Datenerhebung teilnehmen, d.h. ihre Daten offenlegen, egal ob sie gut performen oder nicht.
- Das **FAIR SHARE Commitment** unterschreiben und sich öffentlich zum Ziel bekennen, bis 2030 ihre eigenen Führungsetagen geschlechtergerecht aufzustellen (auch wenn sie derzeit (noch) keinen FAIR SHARE vorweisen können).
- Mit FAIR SHARE und anderen interessierten zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenarbeiten, auch wenn sie sich (noch) nicht committed haben oder sich (noch) nicht committen können.

Um Veränderungen voranzubringen, braucht es Transparenz, zu der wir mit dem FAIR SHARE Monitor beitragen wollen sowie den Willen der zivilgesellschaftlichen Organisationen und ihrer derzeitigen Entscheidungsträger, etwas zu verändern – und auch langfristig Macht umzugestalten.



20 NGOs und Stiftungen arbeiten bereits aktiv mit uns für mehr Geschlechtergerechtigkeit.



**Wir wollen den Monitor
weiter entwickeln.**



Organisationskategorien

Intersektionalere Daten

Organisationsstruktur



Die Zukunft des Monitoring

Wir wollen unsere Arbeit und auch den Monitor weiter entwickeln und ausbauen, um die Komplexität des Thema zunehmend besser zu erfassen.

Dazu gehören u.a.

- Mehr Differenzierung zwischen den Kategorien (Wohlfahrt, Hilfsorganisationen, Entwicklungsorganisationen etc.)
- Intersektionalität: insbesondere Frauen sind oftmals mehrfach diskriminiert und unser Sektor muss sich neben Geschlechtergerechtigkeit auch mit den Themen race, Geschlechteridentitäten, Behinderungen etc. auseinandersetzen
- Differenzierung rund um Organisationsstrukturen: Größe, Rechtsform, etc.

Wir hoffen, dass wir in den nächsten Jahren an diesen Aspekten weiterarbeiten können.

VIELEN DANK!



FAIR SHARE
Monitor 2022



FairShareMonitor



www.fairsharewl.org



hello@fairsharewl.org



[@fairwl_de](https://twitter.com/fairwl_de)

