

# „Wir möchten den Missstand transparent machen“

Das Team von Fair Share of Women Leaders e.V. hat die Ergebnisse des Monitors 2022 gemeinsam erarbeitet. Carolin Müller-Bretl und Lea Schiewer berichten über die Motivation, mehr gemeinnützige Organisationen von einer Beteiligung am Monitor zu überzeugen. Das Interview führte Vivien Steinhübl



Das Fair Share Team: Sophia Seawell (hinten), Carolin Müller-Bretl und Helene Wolf (Mitte, von links), Lisa Tatu Hey und Lea Schiewer (vorne, von links).

**Sie haben zum dritten Mal den Fair Share Monitor erhoben. Können Sie schon Veränderungen in der Präsenz von Frauen in den Führungsetagen von Stiftungen und NGO feststellen?**

— **Lea Schiewer:** Der Anteil von Frauen in der Führung ist seit Beginn der Erhebung noch nicht wirklich gestiegen. Die Veränderungen, die wir sehen wollen, stellen sich nicht über Nacht ein, das ist uns bewusst. Wir suchen die Balance zwischen Aktivismus und Pragmatismus. Momentan liegt der Frauenanteil in Führungsetagen durchschnittlich bei ungefähr 40 Prozent und in der Belegschaft bei rund 70 Prozent. Das ist weit entfernt von einer fairen Repräsentation, und wir wollen das ändern. Trotzdem müssen wir uns bei allem Ehrgeiz in Geduld üben.

**Wie reagiert der Sektor insgesamt auf die Untersuchung?**

— **Carolin Müller-Bretl:** Aktuell erheben wir Daten von 180 Organisationen. Es kommen stets weitere Organisationen freiwillig dazu – grundsätzlich wollen wir versuchen, den Sektor langfristig möglichst umfassend abzubilden. Daher haben wir die Erhebung auch niedrigschwellig angelegt. Im Wesentlichen er-

heben wir den Frauenanteil in der Belegschaft und bitten um eine Aufschlüsselung der Geschlechterverteilung innerhalb der obersten Entscheidungsgremien, sprich Geschäftsführung und Aufsichtsgremium.

— **Schiewer:** Die Zahl der committed Organisationen nimmt zu, langsam, aber stetig. Zudem setzen sich die Organisationen allgemein mehr mit den Ergebnissen auseinander als noch beim ersten Monitor 2020 und melden sich bei uns mit Fragen, zum Beispiel zu ihrer Platzierung im Ranking oder der Funktionsweise des Index. Bedauerlich ist, dass sich nur ein Drittel aller Organisationen, die wir anschreiben, zurückmelden. Für die zwei Drittel stillschweigende Mehrheit recherchieren wir selbst, wobei viele Organisationen auf ihren Websites wenig Transparenz hinsichtlich der Geschlechterverteilung in ihrer Belegschaft zeigen.

— **Müller-Bretl:** Wichtig ist uns, Folgendes festzuhalten: Das Ziel des Monitorings ist es nicht, Frauen als die besseren Führungskräfte darzustellen. Wir wollen einen Kulturwandel vorantreiben, der Chancengerechtigkeit und faire Repräsentation Wirklichkeit werden lässt. Unsere Erhebung dient der Proble-

matisierung und Sichtbarmachung der strukturellen Benachteiligung von Frauen, die zahlenmäßig die größte Gruppe aus einer Vielzahl an diskriminierten und marginalisierten Bevölkerungsgruppen stellen. Wir möchten diesen Missstand transparent und messbar machen, so dass Entscheiderinnen und Entscheider sich zunehmend für fehlende Repräsentation verantworten müssen.

**Wie gehen Sie mit Organisationen um, die gar nicht teilnehmen wollen oder die anfangs mitgemacht haben, dann aber ausgestiegen sind?**

— **Schiewer:** Organisationen werden von uns auch untersucht, wenn sie nicht teilnehmen möchten. Dazu recherchieren wir auf deren öffentlich zugänglichen Webseiten und in den Jahresberichten. Uns ist es wichtig, dass auch wir transparent vorgehen, daher schicken wir den Organisationen vor der Veröffentlichung die von uns recherchierten Zahlen zu, damit sie sie gegebenenfalls korrigieren können. Bisher nutzen jedoch nur die wenigsten diese Gelegenheit. Wir respektieren den Wunsch, nicht länger zum Monitor kontaktiert zu werden – die Organisation bleibt jedoch trotzdem Teil der Untersuchung. 