

## Tätigkeitsbericht 2022

Der Verein FAIR SHARE of Women Leaders e.V. wurde im Dezember 2018 gegründet und nahm seine Tätigkeit zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen im zivilgesellschaftlichen Sektor im Jahr 2019 auf. Nach der Aufbau- und Konsolidierungsphase des Vereins in den ersten beiden Jahren 2019 und 2020 sowie der organisatorischen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Aktivitäten im Jahr 2021, stand das Geschäftsjahr 2022 ganz im Sinne der Operationalisierung und Umsetzung der neu entwickelten Organisationsstrategie, einschließlich Kommunikations- und Fundraising-Strategien sowie der Stärkung der finanziellen Stabilität für die kommenden nächsten Jahre.

Im Jahr 2022 erweiterte sich die Größe des hauptamtlichen Teams von FAIR SHARE auf sieben festangestellte Mitarbeiter\*innen, unterstützt von einigen freiberuflichen Beraterinnen zu den Themen Fundraising, Kommunikation und Datenanalyse, um den zunehmenden Aufgaben von FAIR SHARE gerecht zu werden.

Ziel des Vereins ist die Gleichberechtigung der Geschlechter im gemeinnützigen Sektor und insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Der Verein arbeitet in Deutschland und international. Unsere Satzungszwecke haben wir im Jahr 2022 durch die folgenden Maßnahmen verwirklicht:

### **Recherche und Analyse von Daten: Erstellung und Veröffentlichung des FAIR SHARE Monitors**

Im Jahr 2022 wurde der vierte internationale und dritte deutsche FAIR SHARE Monitor erstellt und veröffentlicht. Der FAIR SHARE Monitor misst die Anzahl von Frauen in Leitungspositionen im zivilgesellschaftlichen Sektor. Dazu wurden die Daten von 73 internationalen und 180 deutschen Organisationen erfragt, zu einigen Teilen selbst recherchiert und für die Veröffentlichung aufbereitet. Der deutsche FAIR SHARE Monitor wurde am 1. März 2022, im Vorfeld des Internationalen Frauentags und aufgrund der Pandemie im Rahmen einer Live-Stream Online-Veranstaltung aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veröffentlicht. Die Veranstaltung hat große Resonanz bei den Organisationen und in der Öffentlichkeit gefunden. Der deutsche FAIR SHARE Monitor wurde auch in diesem Jahr vom BMFSFJ als Kooperationspartnerin und Fördermittelgeberin unterstützt. Der internationale Monitor wurde am 17. März im Rahmen einer Onlineveranstaltung präsentiert. Mit der Erstellung des fünften internationalen und vierten deutschen FAIR SHARE Monitors mit einer zunehmend intersektionalen Analyse wurde bereits in der zweiten Jahreshälfte begonnen. Basierend auf den Arbeiten der vorangegangenen Jahre in Bezug auf die Professionalisierung des gesamten Monitorprozesses wurden die digitale Datenerhebung und -auswertung beständig weiterentwickelt. Zudem wurde ein partizipativer und interaktiver Explorationsprozess mit einem diversen Netzwerk von Akteur\*innen zu einem intersektionalen Monitoring von Frauen in Führungspositionen begonnen.

Zusätzlich konnte ein Explorationsprozess zu intersektionalem Monitoring von Frauen in Führungspositionen begonnen werden, um die Komplexität der Mehrfachmarginalisierung und Unterrepräsentation durch unterschiedliche Identitätsdimensionen über das binäre Geschlechterverständnis hinaus in Bezug auf race, Alter, Herkunft, Bildungsgrad oder Behinderung in den Blick zu nehmen. Diese Komplexität wird bisher in keinem Monitoring von Frauen in Führung umfassend abgebildet. Um hier erste Schritte zu gehen, wurde mit Partnerorganisationen ein kooperiert, um die Anforderungen für intersektionales Monitoring zu identifizieren, dessen Gestaltung und Umsetzung ausprobieren und die Erfahrungen in einem Konzept aufbereiten, das andere Akteur\*innen befähigt, ihre eigenen oder geplanten Monitoring Aktivitäten intersektional (weiter) zu denken und durchzuführen.



## Förderung und Durchführung von Angeboten und Maßnahmen

FAIR SHARE of Women Leaders hat in 2022 unterschiedliche Angebote und Maßnahmen verwirklichen können:

- Feminist Leaders for Change

Im Jahr 2022 wurde die Zusammenarbeit mit der Heinrich-Böll-Stiftung fortgesetzt. Wir konzentrierten uns auf die Gestaltung und Umsetzung eines partizipativen Prozesses zur Konzeption eines Online-Community-Raums für den Social-Impact-Sektor zur Erforschung von Feminist Leadership. Nach einem Bewerbungsverfahren begann die Zusammenarbeit mit der Non-Profit-Organisation One Future Collective aus Indien. Während dieses partizipativen Prozesses in Form von einer Umfrage und Fokusgruppendifkussionen nahmen über 60 Personen und Organisationen aus der ganzen Welt teil, die im Social Impact Sektor tätig sind. Auf der Grundlage dieser Beiträge erarbeitete One Future Collective ein [Konzept](#) für den Feminist Leadership Hub. Darauf aufbauend veranstalteten wir im November 2022 ein Treffen in London für den FAIR SHARE Action Circle, eine Gruppe von intersektionalen Feminist Leaders aus dem Social Impact Sektor, um die Frage der Feminist Governance für den Hub und im weiteren Sinne zu diskutieren und zu erkunden, wie Prinzipien feministischer Führung auf die Governance-Strukturen von Organisationen angewendet werden können, und produzierten ein [Video](#), um Teile dieses Gesprächs festzuhalten.

- Podcast “A pathway towards feminist global collaboration”

In Zusammenarbeit mit der Heinrich Böll Stiftung wurden fünf Episoden des englischsprachigen Podcast “A pathway towards feminist global collaboration” (deutsch: Auf dem Weg zu einer feministischen globalen Zusammenarbeit) produziert und veröffentlicht. Die Podcast-Reihe hinterfragt das bestehende Entwicklungsnarrativ aus feministischer Perspektive und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Debatte über feministische Entwicklungs- und Außenpolitik in Deutschland und im Globalen Norden allgemein. Zu den ersten beiden Folgen des Podcast sind im Jahr 2022 Kurzdossiers mit konkreten Empfehlungen für Menschen, die im Sektor der internationalen Entwicklungspolitik tätig sind, erschienen.

- Women Leadership Lab: Für mehr Frauen in Führung

Mit dem Projekt „Women Leadership Lab: Für mehr Frauen in Führung“ verfolgt FAIR SHARE die Zielsetzung, die Führungsetagen der deutschen Zivilgesellschaft nachhaltig diverser zu gestalten. Dazu sollen möglichst unterschiedliche Frauen gezielt gestärkt, vernetzt und so auf mögliche Führungspositionen vorbereitet werden. Die gesamte Programmgestaltung ist partizipativ: Spezifische Themen werden während des Programms durch die Teilnehmerinnen selbst identifiziert und mitgestaltet. Die Zeit zwischen den Programm-Modulen soll aktiv genutzt werden, um das Erlernete praktisch anzuwenden und Lernexperimente umzusetzen. Im Jahr 2022 haben wir das dritte Modul des ersten Women Leadership Labs zu den Themen “Methoden zur Entscheidungsfindung”, “alternative Meeting Formate” und “nachhaltiges Netzwerken” durchgeführt und das Pilotprojekt mit einem Abschluss-Modul im Juni 2022 in Berlin erfolgreich abgeschlossen.

Im 2. Jahrgang (2022/2023) haben 15 Teilnehmerinnen an dem Projekt teilgenommen. Während der gesamten Laufzeit finden erneut verschiedene thematische Module statt, die von einer professionellen Trainerin betreut werden. Finanziert wird das Women Leadership Lab durch die Teilnahmegebühren der Teilnehmerinnen, diese sollten möglichst von den entsendenden Vereinen und Stiftungen übernommen werden. Des Weiteren haben wir für das Programm Fördermittel (Postcode Lotterie Stiftung), Zuwendungen (Campact e.V., Teach First) und Projektzuschüsse (Herbert Quandt BMW Stiftung) erhalten. Insgesamt konnten wir damit eine Summe von 147.850,00€ zusammenbringen.

- Feministische Führungskultur

Im Auftrag der Bundesstiftung Gleichstellung setzten wir ein umfassendes Projekt zum Thema Feministische Führungskultur in Deutschland um. Neben der Erstellung einer wissenschaftlichen



Expertise zum Thema wurden Workshops durchgeführt und eine Lernplattform konzipiert. Einige Elemente werden im Jahr 2023 fortgeführt bzw. finalisiert.

### **Netzwerkaufbau und -verstärkung**

FAIR SHARE arbeitete 2022 kontinuierlich an der Erweiterung und Konsolidierung ihres Netzwerks. Neben den im Monitor vertretenen zivilgesellschaftlichen Organisationen schließt das Netzwerk auch weitere Akteur\*innen und Organisationen ein, die sich für Geschlechtergerechtigkeit und eine faire Beteiligung von Frauen in Führung einsetzen. Akteur\*innen und Organisationen, mit denen schon Verbindungen bestanden, wurden erneut in verschiedenen Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Expertise oder ihres Engagements miteinbezogen. Darüber hinaus wurden auch neue Akteur\*innen und Organisationen angesprochen und eine Zusammenarbeit ausgelotet. Durch eine strategische Zusammenarbeit mit den Entscheidungsträger\*innen der verschiedenen Akteur\*innen und Organisationen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Führungskultur werden die aktuellen Themen und Bedarfe der Organisationen in ihrer Arbeit zu geschlechtergerechten Führungspositionen identifiziert und diskutiert, ein Raum für Austausch von Best Practices und gemeinsames Lernen eröffnet und institutionalisiert, Synergien zwischen den verschiedenen Organisationen bestmöglich genutzt und weiter ausgebaut, gemeinsam Ideen und Strategien entwickelt, um das Netzwerk der Akteur\*innen und Organisationen kontinuierlich zu erweitern und zu stärken sowie das Thema Frauen in Führungspositionen bzw. neue Führungs- und Organisationskultur nachhaltig auf die Agenda von zivilgesellschaftlichen Organisationen zu setzen. Zudem sollen mögliche Angebote skizziert und diskutiert werden, um die Organisationen auf ihrem Weg zu geschlechtergerechteren Führungssetzungen zu unterstützen.

Im Zuge der Mitgliedschaft bei der [Initiative Transparente Zivilgesellschaft](#) von Transparency International Deutschland konnte der Kontakt mit den Verantwortlichen intensiviert werden, vor allem in Bezug auf die Datenerhebung für den jährlichen FAIR SHARE Monitor. Darauf konnte FAIR SHARE aufbauen und mögliche Kooperationsmöglichkeiten ausloten, um das Thema Geschlechtergerechtigkeit in zivilgesellschaftlichen Organisationen möglichst mit anderen Transparenz- und Verantwortungsthemen zu verknüpfen. Neben der Initiative Transparente Zivilgesellschaft wurde der Austausch mit weiteren verbündeten Organisationen wie dem [Bundesverband Deutscher Stiftungen](#), dem [Deutschen Zentralinstitut für soziale Fragen](#) (DZI), dem [Deutschen Fundraising Verband](#), dem [Deutschen Naturschutzring](#), der [Maecenata Stiftung](#) und dem [Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe \(VENRO\)](#) intensiviert und Formen der Zusammenarbeit diskutiert.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Neben der Recherche und Veröffentlichung von Daten im Rahmen des FAIR SHARE Monitors, rufen wir gemeinnützige Organisationen auf, sich zu einem fairen Frauenanteil in Führungspositionen bis zum Jahr 2030 zu verpflichten. Bis Ende 2022 hatten sich 29 internationale und 22 deutsche zivilgesellschaftliche Organisationen dazu bereit erklärt. Für eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit und zur Erreichung unserer Satzungszwecke im Allgemeinen haben wir unsere Webseite auch im Jahr 2022 weiterentwickelt und um einige inhaltliche Bereiche ergänzt. Darüber hinaus haben wir unsere Social-Media-Präsenz durch einen deutschen LinkedIn Account erweitert und unsere nationalen und internationalen Social-Media-Kanäle wurden umfassend mit den FAIR SHARE Inhalten und Aktivitäten bespielt.

Die Veröffentlichung des FAIR SHARE Monitors 2022 wurde systematisch durch verschiedene Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld, zur Präsentation im Rahmen der Monitor-Veranstaltung und im Nachgang begleitet. Den Rahmen bildete dabei eine Social-Media-Kampagne auf Twitter und LinkedIn, ergänzt durch den deutschen FAIR SHARE Newsletter. Im Anschluss an die Veröffentlichung der Ergebnisse wurde „Die Stiftung – das Fachmagazin für Stiftungswesen und Philanthropie“ auf FAIR SHARE aufmerksam und führte ein [Interview](#) mit zwei Teammitgliedern über



das Monitoring. Ferner wurde ein Teammitglied im Podcast „neues Stiften“ [zur Arbeit von FAIR SHARE interviewt](#).

Die Serie von thematischen Online-Veranstaltungen, die in regelmäßigen Abständen relevante FAIR SHARE Themen beleuchten, wurde weitergeführt. Diese Veranstaltungen sind bedarfsorientierte Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen der FAIR SHARE Community, um zu übergeordneten Themen zu arbeiten und sich miteinander zu vernetzen. In diesen Veranstaltungen kommen unterschiedliche Akteur\*innen aus dem Sektor zu Wort und berichten von ihren praktischen Erfahrungen rund um Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Führungskultur innerhalb ihrer Organisation.

Durch die kontinuierliche Generierung von Daten zu Frauen in Führung in der Zivilgesellschaft, die Datenauswertung hinsichtlich des individuellen Fortschritts der beteiligten Organisationen sowie eine intensivierete Medien- und Pressearbeit zu den FAIR SHARE-Themen Geschlechtergerechtigkeit in zivilgesellschaftlichen Organisationen und feministische Führungskultur, bot sich auch die Möglichkeit, verstärkt als Akteurin auf relevanten nationalen Veranstaltungen und Foren der Zivilgesellschaft präsent zu sein, Vorträge zu halten und eine aktive Rolle auf Panels, Diskussionsrunden etc. zu übernehmen. Beispiele für Kooperationspartner\*innen bzw. Veranstaltungen, auf denen FAIR SHARE aktiv vertreten war, sind: Weberbank, Deutscher Fundraising Verband, Leaders of Tomorrow, Europe Union Deutschland, Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung, Deutsche Stiftung für Ehrenamt und Engagement.