

Topsharing als Instrument zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im deutschen Caritasverband

Lea Mohnfeld

Die gesellschaftliche Diskussion um Frauen in Führungspositionen wird in den letzten Jahren hauptsächlich für die Privatwirtschaft geführt. Dagegen spielt die Sozialwirtschaft als ‚Frauendomäne‘ in der öffentlichen Aufmerksamkeit eine untergeordnete Rolle. Irritierenderweise zeigt sich bei den großen sozialwirtschaftlichen Unternehmen, wie der Caritas und Diakonie, trotz eines Gesamtfrauenanteils von rund 80 Prozent das gleiche Phänomen wie in der Gesamtwirtschaft: Frauen sind in Führungspositionen sehr viel weniger vertreten als Männer. Obwohl sich die Caritas in den letzten zehn Jahren die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf die Fahnen geschrieben hat, verändert sich die Situation auf den obersten Führungsebenen des Verbandes nur langsam, wie die Zahlen für die Topgremien der 27 Diözesancaritasverbände belegen. Ziel der vorliegenden Masterthesis ist es, einen weiteren wissenschaftlichen Beitrag zu leisten, um Möglichkeiten für Frauen zur Erreichung von Führungspositionen innerhalb der Caritas zu überprüfen und somit die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen voranzutreiben.

Die Arbeit beschäftigt sich dafür mit dem Arbeitszeitmodell ‚Topsharing‘ als Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils im Topmanagement und eruiert sein Potenzial für die Förderung von Frauen in hohen Führungspositionen im deutschen Caritasverband. Auf Grundlage der aktuellen Forschungsliteratur thematisiert die Arbeit die Arbeitssituation in der Caritas, die stark durch weibliche Teilzeitarbeitende geprägt ist, und ermittelt die Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für Frauen in Führungspositionen zu gelangen. Die Einführung von Jobsharing auf Topmanagementebene – also die gemeinsame und gleichberechtigte Übernahme einer Position durch zwei Personen in Teilzeit – scheint auf den ersten Blick den Bedingungen in der Caritas optimal entgegenzukommen. Deutlich wird in der Auseinandersetzung, dass Topsharing als komplexes Arbeitszeitmodell mit vielen Gelingensbedingungen verbunden ist und als Diversity-Instrument nur unter bestimmten Voraussetzungen gut funktioniert. Es muss immer im Einzelfall geprüft werden, ob die Übernahme einer Leitungsstelle von zwei Personen zu den gegebenen Rahmenbedingungen passt, bietet dann aber eine gute Möglichkeit, Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern.