

Chancengleichheit - 10 gute Gründe für Gleichstellung

Gleichstellung ist eine Frage der Gerechtigkeit

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte besagt: "Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren." Gleiche Rechte für Frauen und Männer sind auch im Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben sowie auch der Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung dieser Gleichberechtigung zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen. Auch fast 70 Jahre nach der Einführung Gesetzes besteht noch Handlungsbedarf. Die Förderung eines Kulturwandels in den Unternehmen, in der Gesellschaft und in der Kirche braucht neben dem festen Willen gute betriebliche Praxis, Transparenz und Beteiligung der Menschen.

Gleichstellung unterstützt die Familien

Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen das Leben mit Kindern. Von Gleichstellung profitieren nicht nur Frauen mit Familienaufgaben. Junge Männer legen mittlerweile genauso viel Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Männer und Frauen müssen in der Lage sein, Beruf- und Privatleben in Einklang zu bringen. Sie in den wichtigen Aufgaben von Kindererziehung oder Pflege zu unterstützen und dies gut mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen, hilft beiden Seiten. Kirche bleibt nur durch aktive Gleichstellungsbemühungen glaubwürdig im Eintreten für eine familienfreundliche Gesellschaft.

Gleichstellung ist eine Frage unterschiedlicher Lebensmodelle

Die Gesellschaft wird vielfältiger - und damit auch die Situation der Mitarbeitenden. Heute gibt es Familienernährerinnen, Väter und Mütter mit Patchworkfamilien, Frauen mit starkem politischem Engagement und Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen. Diese Vielfalt der Lebensmodelle braucht eine flexible gleichstellungspolitische Personalpolitik, die nicht nur das Modell des männlichen Familienernährers vor Augen hat.

Gleichstellung steigert die Motivation im Unternehmen

Existieren im Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen, die auf Familienfreundlichkeit abzielen, steigt die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten. Das ist durch eine Reihe von Studien belegt (WSI (Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Gibt es zudem die Möglichkeit sich in der sog. „Rushhour des Lebens“ nicht für die Familie oder die

Karriere entscheiden zu müssen, erhöht sich die Anzahl der Interessentinnen für Leitungsstellen.

Gleichstellung ist eine betriebswirtschaftliche Frage

Gleichstellungsmaßnahmen, die Familienfreundlichkeit im Unternehmen herstellen, wie z.B. die Vereinbarkeitsregelungen des Audits Beruf und Familie, steigern die Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Familienfreundliche Maßnahmen führen nachweislich zu deutlich kürzeren Elternzeiten, einer längeren Betriebszugehörigkeit, einer geringeren Fehlzeitenquote und einer niedrigeren Eigenkündigungsrate. In der Industrie stellt man zusätzlich höhere Produktqualität, geringere Gewährleistungskosten und höhere Kundenbindung fest. Mit familienfreundlichen Maßnahmen können über 50 Prozent der Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten vermieden werden. Das heißt: Die Kosten für Familienfreundlichkeit sind deutlich geringer als die Kosten, die entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Beruf nicht miteinander vereinen können (Untersuchung Kosten-Nutzen-Analyse BMFSFJ).

Gleichstellung hilft in Zeiten des Fachkräftemangels

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und an Entscheidungsprozessen ist in Zeiten des demografischen Wandels ein wirtschaftliches Gebot. Gleichstellung ist daher ein Thema auch für das Personal-Management. Denn wenn die Menschen immer älter werden, wenn der Nachwuchs fehlt und dadurch Fachkräfte und Personen mit kirchlicher Bindung knapp werden, dann sind Frauen für Unternehmen auf allen Hierarchie-Ebenen unentbehrlich. Unternehmen, in denen die Beschäftigten ihre Vorstellungen von beruflicher Entwicklung und Vereinbarkeit leben können, haben bessere Chancen, Fachkräfte zu halten und zu gewinnen. Familienfreundliche Unternehmen erhalten außerdem weitaus mehr Bewerbungen als weniger familienbewusste Unternehmen.

Gleichstellung ermöglicht Beschäftigungssicherung

Gleichstellung sichert die Beschäftigung von Frauen ab. Denn heute werden Frauen immer noch zu oft bei der Weiterbildung, bei anspruchsvollen Aufgaben, bei Teamleitungs- und Führungspositionen übergangen. So sinkt mit der Zeit ihre Beschäftigungsfähigkeit. Sie sind daher eher als Männer von Erwerbslosigkeit bedroht und können schlechter ihre Existenz absichern.

Gleichstellung ist eine Frage der Vielfalt und der Kreativität

Frauen bringen andere Perspektiven und Fragestellungen in die Entwicklung neuer Projekte und den Umgang mit neuen Herausforderungen ein. Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams kreativer, transparenter und zielorientierter arbeiten.

Unternehmen mit großer Heterogenität auf der Entscheidungsebene sind kreativer und innovativer. Sind Frauen und Männer in allen Ebenen der Unternehmen – besonders auch auf Entscheidungs- und Leitungsebene – vertreten, fließen damit unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, Lebenswirklichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in die Arbeit ein. In der Trierer Erklärung von 2013 schreiben die deutschen Bischöfe dazu: „Die Kirche kann es sich nicht leisten, auf die Kompetenzen und Charismen von Frauen zu verzichten.“

Gleichstellung ist eine Frage der katholischen Kirche

Gleichstellung ist für die Katholische Kirche eine Zukunftsfrage. Junge Frauen schauen genau darauf, welche Werte die potentiellen Arbeitgeber vertreten und wenden sich ab, wenn nicht glaubhaft dargelegt werden kann, dass sie als Frauen wirklich willkommen sind und ihnen gleichberechtigte Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung geboten werden. In Zeiten von Fachkräftemangel und immer weniger Bewerberinnen und Bewerbern mit kirchlicher Prägung und Bindung wird dies elementar. Es geht damit um Glaubwürdigkeit und Zukunftsfähigkeit.

Gleichstellung dient der Qualität der Arbeit

Gleichstellung ist ein Top-Down-Thema, das von der obersten Leitung gesetzt und von den Führungskräften getragen, vermittelt und durchgesetzt wird. Es ist Teil des Qualitätsmanagements und dient der Verbesserung der Arbeit. Als Querschnittsthema bekommt es Eingang in die vielfältigen Überlegungen und Planungen, da Männer und Frauen in der Regel je unterschiedlich von Neuerungen und Prozessen betroffen sein können. Besonders der Bereich der Personalentwicklung kann geschlechtersensible Angebote machen, um Benachteiligungen abzubauen und Führungskräfte zu sensibilisieren. Dies zu unterstützen und für die institutionelle Verankerung und Sicherung von Gleichstellung zu sorgen, ist die Aufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten.

Und was sagt die Katholische Kirche dazu?

Biblische Grundlagen

- „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau; denn ihr alle seid «einer» in Christus Jesus.“ (Galater 3,28)
- „Gott schuf also den Menschen als sein Abbild; als Abbild Gottes schuf er ihn. Als Mann und Frau schuf er sie.“ (Gen 1.27)

Zweites Vatikanisches Konzil

Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute „Gaudium et spes“ 1965

- Die Pastoralconstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils „Gaudium et spes“ benennt: „Jede Form einer Diskriminierung in den gesellschaftlichen und kulturellen Grundrechten der Person, sei es wegen des Geschlechts oder der Rasse, der Farbe, der gesellschaftlichen Stellung, der Sprache oder der Religion, muss überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. (Gaudium et spes, Abs. 29)

Laiendekret Apostolicam actuositatem

- „Da heute die Frauen eine immer aktivere Funktion im ganzen Leben der Gesellschaft ausüben, ist es von großer Wichtigkeit, dass sie auch an den verschiedenen Bereichen des Apostolates der Kirche wachsenden Anteil nehmen“. (AA9)

Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz „Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft“ von 1981

- „Auf dem Weg zu einer Partnerschaft in allen Lebensbereichen wird ein Prozess in Gang gesetzt (...). Männer, aber auch Frauen, müssen dabei Vorrangstellungen und Privilegien aufgeben, neue Verantwortung übernehmen, von manchen Absicherungen ihres Status Abschied nehmen. Das wird kein leichter und bequemer Weg sein. Neue, flexible Aufgabenverteilungen in Familie, Beruf, Gesellschaft und Kirche wollen eingeübt werden (...).“ (Kapitel II Abs. 3)
- „Die Kirche soll Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Frauen und Männern sein.“ (Kapitel III Abs. 1)
- „Jede Veränderung im Selbstverständnis der Frauen berührt zugleich das Selbstverständnis der Männer. Es ist ein Irrtum zu meinen, es ginge nur um die

Probleme der Frauen bzw. um ein Mehr an Mitverantwortung und Mitwirkung der Frauen. Es geht um die gemeinsame, partnerschaftliche Verantwortung und Mitwirkung von Männern und Frauen in der Kirche (...)“ (Kapitel III Abs. 1.1. Bewusstseinsbildung)

Erklärung zum Abschluss des Studientages „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“ in Trier 2013

- „Das kirchliche Engagement wird in hohem Maße von Frauen und ihrem zumeist ehrenamtlichen Engagement getragen.“ schreibt die Deutsche Bischofskonferenz in der Trierer Erklärung und hat sich im Jahr 2013 zum Ziel gesetzt, mehr Leitungspositionen der Generalvikariate mit Frauen zu besetzen und den Erfolg nach fünf Jahren zu evaluieren.
- „Wir erwarten daher positive Folgen für Leben und Dienst der Kirche, wenn vermehrt Führungspositionen und Leitungsaufgaben von Frauen wahrgenommen werden. Die Kirche kann es sich nicht leisten, auf die Kompetenzen und Charismen von Frauen zu verzichten.“
- Darüber hinaus sprechen sich die Bischöfe dafür aus, mehr Beteiligung und Sichtbarkeit von Frauen zu erreichen: mehr Beraterinnen in die Gremien der Bischofskonferenz zu berufen, mehr Frauen in der Priesterausbildung zu beteiligen, bessere Sichtbarkeit der leitenden Frauen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u.a.m.

Aktuelle Entwicklungen

- Zuletzt haben sich in den Jahren 2016 bis 2017 über die Hälfte aller deutschen Bistümer im überdiözesanen Mentoringprogramm „Frauen steigen auf“, beteiligt und aktiv Frauenförderung in Angriff genommen, um die Besetzung von Leitungsstellen mit Frauen in der katholischen Kirche zu erleichtern und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.
- Auf der nächsten Tagung der Generalvikare wird eine „Mustergleichstellungsordnung“ vorgestellt und angeregt, diese in einer an die Besonderheiten des jeweiligen Bistums angepassten Version zu verabschieden.
- Papst Franziskus äußerte sich 2013 in einem Interview: „Die Räume einer einschneidenden weiblichen Präsenz in der Kirche müssen weiter werden“, sagte er. Die katholische Kirche stehe heute vor der Herausforderung, über den "spezifischen Platz der Frau" nachzudenken. Das gelte "gerade auch dort, wo in den verschiedenen Bereichen der Kirche Autorität ausgeübt wird."