

Gleichstellungs*analyse*

für das Bischöfliche Generalvikariat Hildesheim
und seine Einrichtungen **Jahr 2018**

© Herausgegeben vom Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim,
Stabsreferat Gleichstellung

Stand Dezember 2019

Vorwort

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist uns ein wichtiges Anliegen.

Aus diesem Grund freue ich mich, Ihnen heute die zweite Gleichstellungsanalyse für das Bischöfliche Generalvikariat und seine Einrichtungen vorlegen zu können.

In einem gemeinsamen Prozess mit allen Leiterinnen und Leitern von (Haupt-) Abteilungen, Fachbereichen und Einrichtungen wurden im Laufe des Jahres 2019, auf Grundlage der Daten von 2018, Fragen zur Gleichstellung im jeweiligen Kontext erörtert und die Ergebnisse anschließend von der Gleichstellungsbeauftragten Manuela Weinhardt-Franz zusammengetragen und aufbereitet. Herausgekommen ist diese aufschlussreiche Zusammenstellung. Ich danke allen Beteiligten für das notwendige akribische Arbeiten an den Daten und die darüber hinaus nötige inhaltliche Reflexion und Bewertung.

Auf Basis einer Analyse lassen sich die Daten und Fakten zur Gleichstellung zunächst einmal im Überblick zur Kenntnis nehmen. Dabei lässt sich feststellen, dass wir beim Ziel der Gleichstellung schon viel erreicht haben und uns auf dem richtigen Weg befinden. Darüber hinaus ermöglicht sie jedoch auch den Blick auf morgen. Welche Weichenstellungen müssen wir an welchen Stellen vornehmen? Wo wollen und müssen wir besser werden?

Hierzu lade ich Sie ausdrücklich ein: Nutzen Sie diese Analyse als Arbeitspapier zur Weiterarbeit an den Fragestellungen zur Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und gerne auch darüber hinaus! Anregungen und Hinweise hierfür finden Sie in den Verweisen und Links in dieser Analyse, die für diesen Zweck auch online zur Verfügung steht.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Martin Wilk'. The signature is written in a cursive style.

Martin Wilk
Generalvikar

Inhalt

Einleitung	5
Erste dezentrale Gleichstellungsanalyse	5
Zielsetzung der Gleichstellungs-Richtlinie	5
Auftrag der Gleichstellungsanalyse	6
Aufbau der Gleichstellungsanalyse	6
Gleichstellungsanalyse Teil 1	7
Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	7
Altersstruktur	9
Eingruppierung	10
Leistungspositionen	11
Leitung in Teilzeit	13
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
Elternzeit	14
Flexible Arbeitszeit und Ort/Homeoffice	15
Einstellung/Bewerbung	16
Fortbildungen	20
Maßnahmen zur Gleichstellung	21
Gleichstellungsanalyse Teil 2	22
Ergebnisse der dezentralen Gleichstellungsanalysen	22
Prozess „Dezentrale Gleichstellungsanalyse“	22
Fragestellungen	23
Auswertung	23
Fazit und Ausblick	29
Anlagen	30
Anlage 1 Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat – Richtlinie des Generalvikars vom 1.3.2018	30
Anlage 2: Auflistung der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen	33
Anlage 3: Entgeltgruppen	35
Anlage 4: §3 der Mitarbeitervertretungsordnung im Bistum Hildesheim (MAVO)	36
Anlage 5: Pressemitteilung der deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.2019 035a	38
Literaturverzeichnis	40

Einleitung

Der Geltungsbereich für die Gleichstellung wurde im Zuge der Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinie deutlicher beschrieben und beschränkt sich seit 2018 auf das Personal in der Zuständigkeit der Hauptabteilung Personal/Verwaltung, sodass das Pastorale Personal, das in die Zuständigkeit der Hauptabteilung Personal/Seelsorge fällt sowie das Personal der Schulen in dieser Analyse, anders als 2012, nicht mehr aufgeführt sind. Personalführende Abteilungen gibt es im Bistum Hildesheim drei: Hauptabteilung Personal/Verwaltung (Personal im Generalvikariat und seinen Einrichtungen), Hauptabteilung Personal/Seelsorge (Pastoralreferentinnen und -referenten, Gemeindereferentinnen und -referenten, Diakone und Priester), Hauptabteilung Bildung (Personal an den katholischen Schulen in Trägerschaft des Bistums und der Stiftung Katholische Schule). Daneben bilden die Caritas eine eigene Hauptabteilung sowie die Bernhard-Medien GmbH.

Diese Gleichstellungsanalyse bezieht sich somit auf das Generalvikariat und seine Einrichtungen. Die genaue Auflistung findet sich in Anlage 2.

Der Stichtag für die verwendeten Daten ist der 31.12.2018. Dort wo sich Angaben auf einen Zeitraum beziehen, ist der Zeitraum zwischen der letzten Analyse und dieser verwendet worden (31.12.2012 bis 31.12.2018).

Erste dezentrale Gleichstellungsanalyse

Nachdem die erste Gleichstellungsanalyse von 2012 anhand der zur Verfügung stehenden Zahlen von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde, gab es für die zweite Analyse eine veränderte Herangehensweise. Diese vorliegende Gleichstellungsanalyse wurde dezentral erarbeitet, d.h. alle Leiterinnen und Leiter im Zuständigkeitsbereich der Richtlinie waren aufgefordert, ihren Bereich auf Gleichstellung hin zu analysieren, zu beschreiben und zu bewerten. Dies geschah anhand von elf Fragestellungen (s.u.) und im Anschluss an eine Kick-off-Veranstaltung, die sich mit den Grundfragen von Gleichstellung befasst hat. Erstmals ist es somit gelungen, gemeinsam mit allen Leitenden im Geltungsbereich, die Fragen der Gleichstellung zu erörtern und die Daten zu betrachten und auf die so gesammelten Hinweise zurückzugreifen.

Zielsetzung der Gleichstellungs-Richtlinie

In der Gleichstellungsrichtlinie des Generalvikars im Bistum Hildesheim vom 1.3.2018 sind folgende Ziele benannt:

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist es, Frauen und Männern im Dienst des Bistums Hildesheim und mit einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich dieser Richtlinie eine gleiche Stellung und gleiche Chancen im Dienst zu verschaffen.
- (2) Um diese Zielsetzung zu erreichen ist/sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften
 1. die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern regelmäßig zu beachten und von vornherein bei Planungen und Prozessen zu berücksichtigen,
 2. ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und weiter zu entwickeln,
 3. die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
 4. in allen Arbeitsfeldern und auf allen Hierarchieebenen ein ausgeglichenes Verhältnis in der Geschlechterverteilung anzustreben; dies gilt auch für Beratungsgremien auf Leitungsebene,
 5. in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen der Anteil von Frauen zu erhöhen bis eine Parität dauerhaft erreicht ist und
 6. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

- (3) Durch diese Zielsetzung und die sich daraus ergebenden Maßnahmen bleibt der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unberührt.
- (4) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich und die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieser Richtlinie zu verwirklichen.

Zur Erreichung dieser Ziele listet die Richtlinie verschiedene Maßnahmen auf, zu der u.a. die Berufung einer Gleichstellungsbeauftragten gehört sowie die regelmäßige Erstellung einer Gleichstellungsanalyse.

Für die Durchsetzung der Ziele „sind der Generalvikar, die Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und die sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.“¹

Der gesamte Text der Gleichstellungsrichtlinie findet sich in Anlage 1.

Auftrag der Gleichstellungsanalyse

In dieser Analyse wird die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitern dargestellt. Eine Gleichstellungsanalyse dient der Feststellung des Ist-Standes in Sachen Gleichstellung und ermöglicht das Aufzeigen von Entwicklungen auf der einen sowie Handlungsnotwendigkeiten auf der anderen Seite.

Aufbau der Gleichstellungsanalyse

Zu Beginn werden die Analysekriterien betrachtet, die in der Gleichstellungs-Richtlinie benannt sind. Diese Daten lassen sich mit Hilfe von Grafiken darstellen und bieten z.T. auch den Vergleich mit den Daten von 2012.

Im Zweiten Teil werden diese Ausgangsdaten einer Betrachtung und Bewertung unterzogen. Hier stehen die Antworten aus den dezentralen Gleichstellungsanalysen der Leiterinnen und Leiter im Zentrum. Fragen nach Erfolgen und Entwicklungsbedarf, Maßnahmen und konkreten Zielsetzungen wurden dort beantwortet, Hinweise zu strukturellen Hindernissen und hinderlichen Rahmenbedingungen sowie zu Unterstützungsbedarfen gegeben.

Anschließend wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick gewagt.

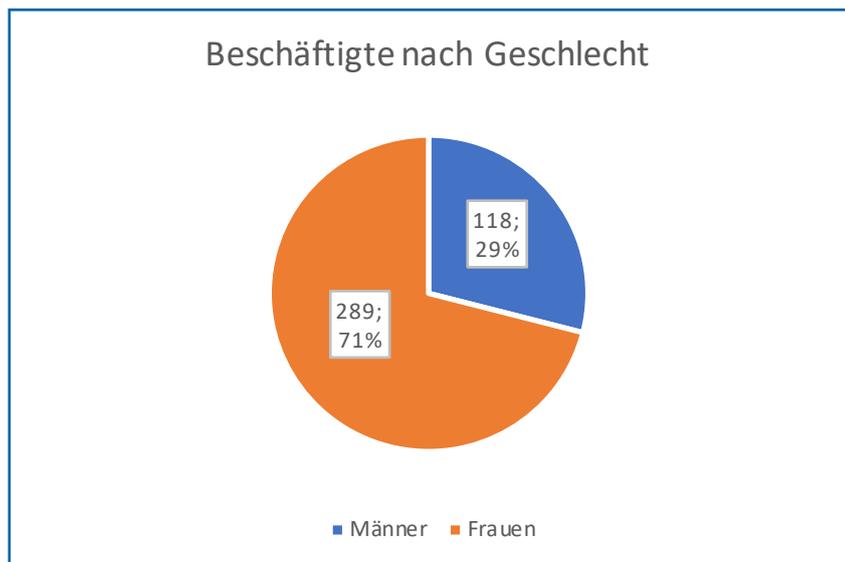
Ergänzt wird die Analyse durch Verweise, die einzelne Begriffe oder Hintergründe erläutern und vertiefen. Diese sind durch das Symbol  gekennzeichnet.

1 §3 (2) Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat – Richtlinie des Generalvikars, 2018, s. Anlage 1

Gleichstellungsanalyse Teil 1

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

Im BGV und seinen Einrichtungen sind zum Stichtag 407 Personen angestellt. Darunter 118 Männer und 289 Frauen².



Beschäftigungsumfang

Vollzeitbeschäftigte (193)

Männlich: 95
Weiblich: 98

Teilzeitbeschäftigte (214)

Männlich: 23
Weiblich: 191

Vollzeitäquivalent

Der überwiegende Anteil derer, die in Teilzeit arbeiten, sind Frauen. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente³ ergibt sich folgendes Bild:

Männlich: 107 Weiblich: 202

Im Jahr 2012 waren es noch 111 Männer und 184 Frauen.

17 Männer und 11 Frauen sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

.....

2 Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Beschluss am 18.12.2018 zu einem dritten positiven Geschlechtseintrag in das Geburtenregister zur größeren Sichtbarkeit verschiedener Personengruppen beigetragen, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen können oder wollen. Hierzu gibt es für unsere Erhebung keine Zahlen. Dennoch ist es eine Aufgabe auch diese Personen in den Blick zu nehmen. Wer Näheres dazu erfahren möchte, findet in der Broschüre der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau einen vertieften Einblick in die Thematik: Download unter <https://unsere.ekhn.de/transsexualitaet>

3 Vollzeitäquivalent ist eine Kennzahl, die im Personalmanagement zur Anwendung kommt, um die Arbeitskapazität trotz unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle vergleichen zu können. Dabei wird aus der Summe der Teilzeitstunden die entsprechende Anzahl von Vollzeitstellen errechnet.

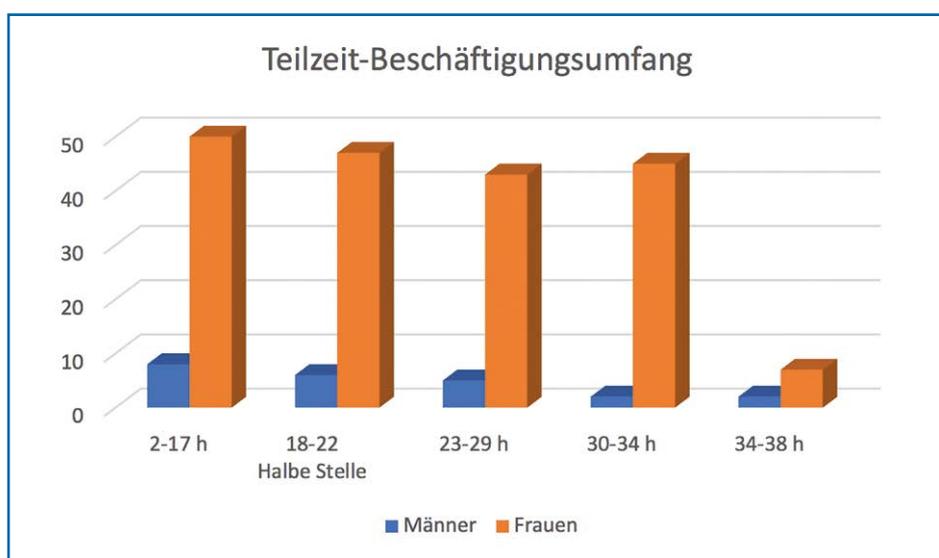
Teilzeitquote

Die Teilzeitbeschäftigung hat deutlich zugenommen.

Die Teilzeitquote liegt bei den Frauen bei 66%, das ist ein Plus gegenüber dem Jahr 2012 von 13 %. Bei den Männern liegt die Teilzeitquote bei 19% und ist demnach um ein Prozent gestiegen.

Zum Vergleich die Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem öffentlichen Dienst⁴: demnach arbeiten in 2017 51% der Frauen und 13 % der Männer in Teilzeit.

Wie die Verteilung der in Teilzeit beschäftigten Personen nach Geschlecht und Stellenumfang aussieht, zeigt folgendes Schaubild:



Die Beschäftigten mit einem Stundenkontingent zwischen 2 und 17 Stunden sind überwiegend in den Bereichen Hauswirtschaft, Raumpflege, als Beikoch bzw. Beiköchin, Hausmeister, Verwaltungskraft, vereinzelt auch als Referent*in tätig. In diesem Stundenkontingent sind auch die geringfügig Beschäftigten enthalten (früher Minijob).

Im Vergleich zum Jahr 2012 ist der Anteil der halben Stellen⁵ gesunken und es gab eine Verlagerung hin zu mehr als 20 Stunden.

Die Gründe für Teilzeit sind vielfältig:

Eine überwiegende Zahl dient aller Wahrscheinlichkeit nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl im Bereich der Sorge für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige, oder ist aus diesem Anlass heraus entstanden, hat sich aber im Verlauf der Lebensphasen nicht wieder verändert.

Daneben dient die Teilzeit der Work-Life-Balance und ist an die persönliche Lebenssituation angepasst z.B. Stundenreduzierungen bei zunehmendem Alter, bei nebenberuflicher Tätigkeit o.ä.

⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis), Dr. Alexandros Altis: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bis 2017; 2018 (Stand 30.6.2017)

⁵ In Angleichung an die Definition von 2012 umfasst der Begriff „Halbe Stelle“ hier den Bereich von 18-22 h/Woche

Ein weiterer Teil ergibt sich aus dem Stellenumfang, der mit 20 oder 30 h/Woche angesetzt ist. Hier bietet die Personalabteilung auch die Möglichkeit, zwei Teilzeitstellen zu kombinieren, was besonders im Bereich der Verwaltungsangestellten erprobt ist.

Anderen Beschäftigten wiederum gelingt die Aufstockung in vollzeitnahe Teilzeit oder Vollbeschäftigung trotz des Wunsches nicht. Besonders Frauen haben mit den negativen Folgen einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung für die zukünftige Rentenentwicklung zu rechnen.



Anrecht auf Teilzeit

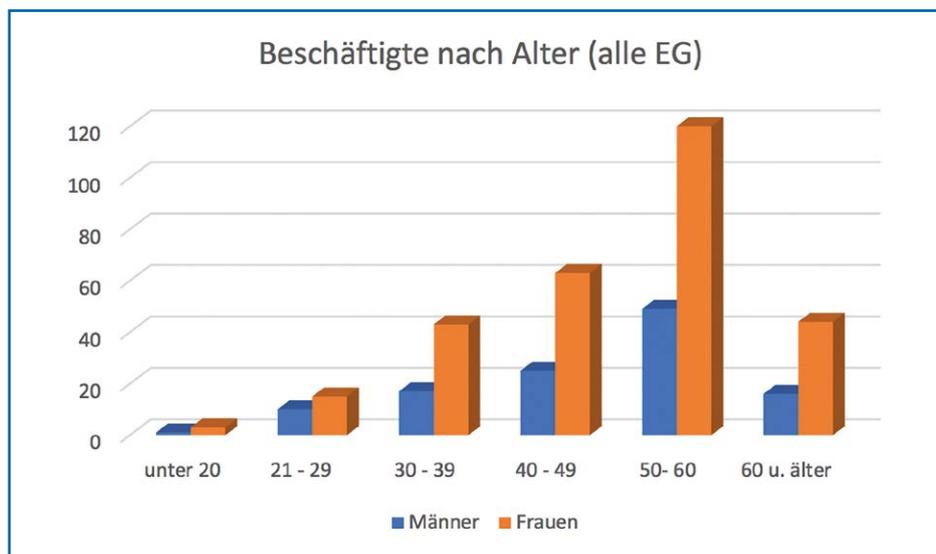
Im §13 der Arbeitsvertragsordnung (AVO) ist geregelt, dass auf Antrag eine Verringerung der Arbeitszeit geregelt werden soll. S. <https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Recht/Arbeitsrecht/AVO.pdf>

Auch gemäß §8 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, kann „ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, (...) verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird“. Der Arbeitgeber hat den Auftrag, dahingehend zu einer Vereinbarung zu gelangen. Als betriebliche Gründe, die dagegen angeführt werden können, zählen, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wird oder unverhältnismäßige Kosten entstehen. S. http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/_8.html

Altersstruktur

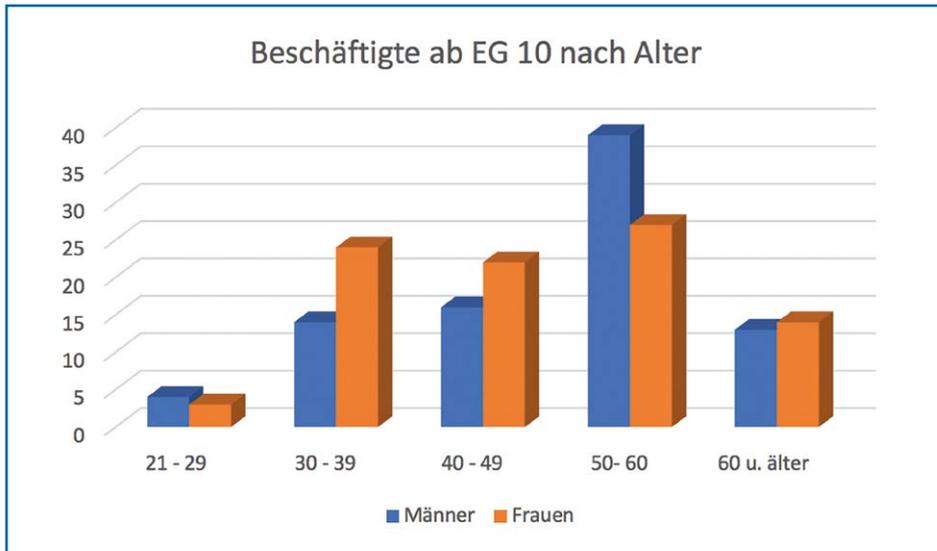
Das Durchschnittsalter aller beschäftigten Frauen liegt bei 48,8 und aller Männer bei 48,2 Jahren. Insgesamt beträgt der Anteil der unter 40-Jährigen aller Entgeltgruppen 22% (89 von 407) und ist damit leicht gestiegen gegenüber dem Jahr 2012 (19%). Unter 30 Jahre sind lediglich 7%.

In der Beschäftigungsstruktur nach Alter ist ein deutlich hoher Anteil bei den heute 50 bis 60-Jährigen Frauen zu erkennen. Auch bei den Männern ist hier der höchste Anteil.



Differenziert man weiter nach Entgeltgruppen, wie im nachfolgenden Schaubild, wird deutlich, dass der Peak sich besonders auf die Sekretariats- und Verwaltungskräfte und die Mitarbeiterinnen in der Sachbearbeitung sowie die Bereiche Hauswirtschaft und Raumpflege bezieht.

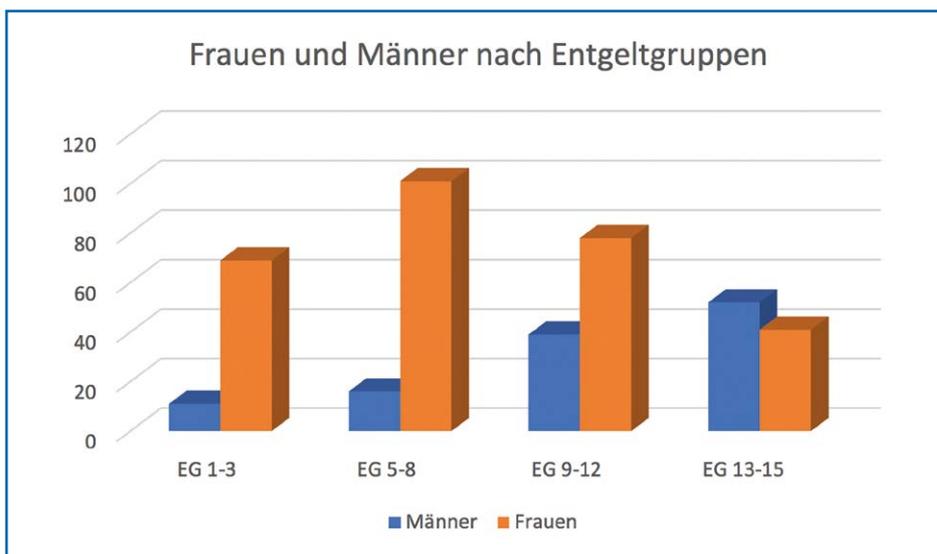
Bei den Beschäftigten ab der EG 10 sieht die Verteilung nach Alter und Geschlecht folgendermaßen aus (Erläuterungen zu den Tätigkeiten bzw. Funktionen in den Entgeltgruppen s. Anlage 3):



In den nächsten 5-10 Jahren verlieren wir einen Großteil der Beschäftigten durch Verrentung: 60% der Männer ab EG 10 sind 50 Jahre und älter, bei den Frauen sind es 46%.

Eingruppierung

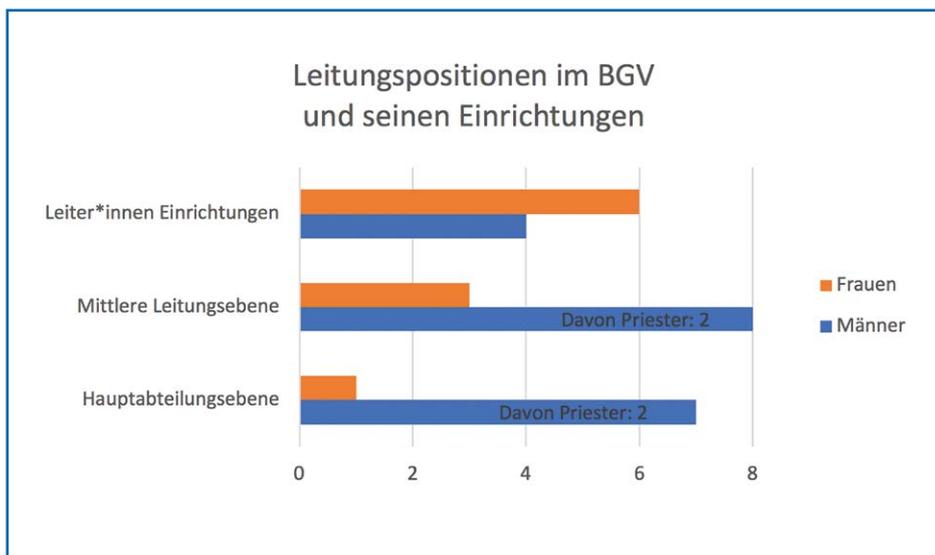
Betrachtet man die Verteilung von Männern und Frauen nach Entgeltgruppen fällt auf, dass der Anteil der Männer mit zunehmender Höhe der Eingruppierung steigt und der Anteil der Frauen abfällt.



Leitungspositionen

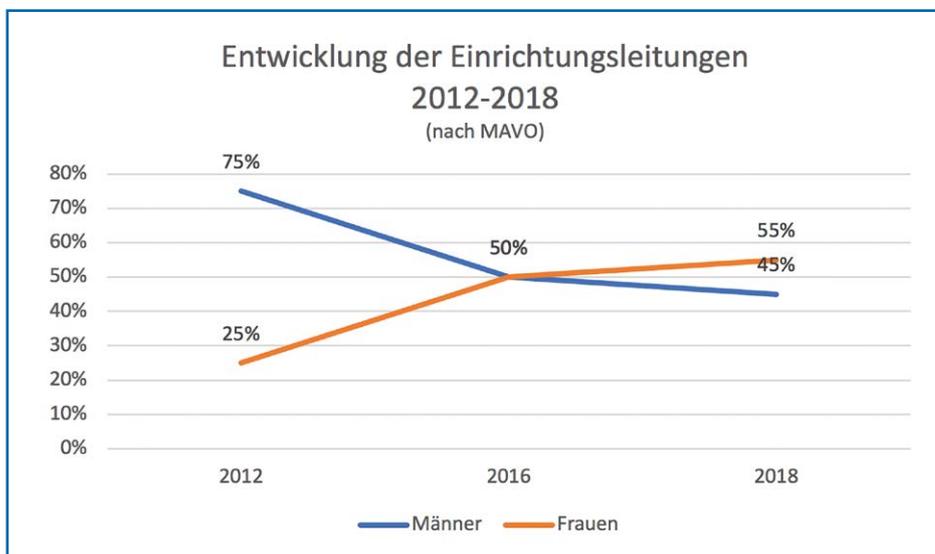
Männer und Frauen nehmen in vielfältiger Form Führung und Leitung im Generalvikariat und seinen Einrichtungen wahr. Für diese Analyse wird jedoch auf einen klar definierten und damit vergleichbaren Leitungsbe- griff zurückgegriffen. Dieser findet sich in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), siehe dazu Anlage 4.

Mit Stichtag 31.12.2018 stellt sich die Verteilung von Männern und Frauen in Leitungspositionen (nach MAVO) wie folgt dar:



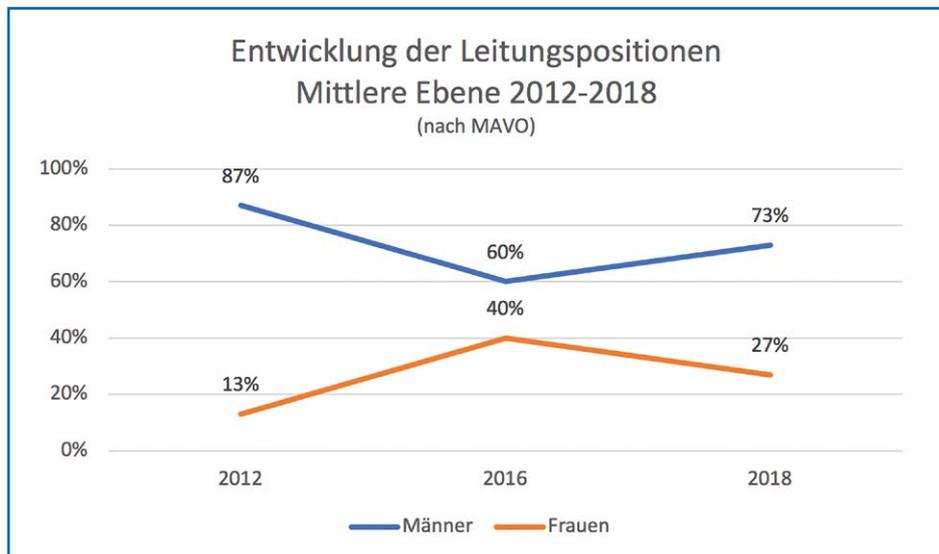
Unterschieden werden hier folgende Leitungspositionen: Die Ebene unterhalb des Generalvikars ist die Ebene der Hauptabteilungsleitungen (inkl. Stabsabteilung Recht). Die Leitungspositionen in der Mittleren Ebene umfassen Leitungs-Stellen im Generalvikariat, wie Leitungen von Abteilungen und Fachbereichen, und gemäß der Definitionen nach MAVO zu den „Leitenden Angestellten“ auch beispielsweise persönliche Referent*innen u.a. (nach §6 MAVO). Als Drittes aufgeführt sind die Leitungen der verschiedenen Einrichtungen in Zuordnung zum Generalvikar, deren Leiterinnen und Leiter ebenfalls nach MAVO als Leitende Angestellte benannt sind.

Durch die Gleichstellungsanalyse von 2012 und eine Datenerhebung von 2016 kann hier ein Verlauf dargestellt werden:



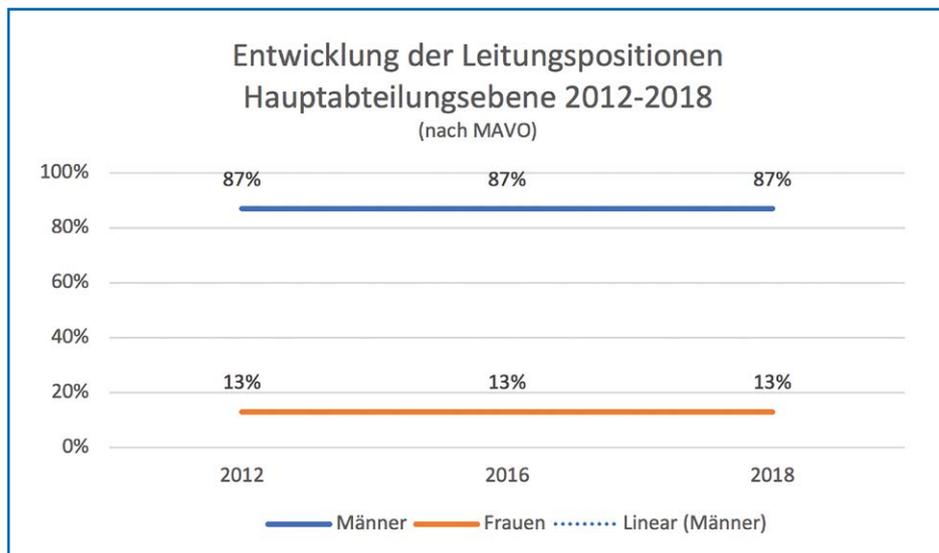
Bei den Einrichtungsleitungen zeigt sich hier ein deutlicher Anstieg im Frauenanteil von 25% im Jahr 2012 auf 55% in 2018.

Bei den Leitungspositionen auf der Mittleren Ebene ist der Frauenanteil, nach guten Entwicklungen von 12% im Jahr 2012 bis hin zu 40% in 2016, erneut gesunken auf deutlich unter ein Drittel (27%).



Dies macht deutlich, dass erreicht geglaubte Erfolge im Personalbereich fragil sind und es stetiger Aufmerksamkeit bedarf.

In der Ebene der Hauptabteilungen zeigt sich folgendes Bild:



Es gab in dem Zeitraum 2012 bis 2018 auf dieser Leitungsebene insgesamt 5 Stellen-Wechsel, ohne dass sich der Frauenanteil verändert hat.⁶ Bei einem Besetzungsverfahren wurde eine Personalagentur in Anspruch genommen und für ein weiteres Einstellungsverfahren gab es eine öffentliche Stellenausschrei-

.....
 6 Wechsel: Nachbesetzung Ltg. HA/Seelsorge, zweimalige Nachbesetzung Ltg. HA Personal/Verwaltung, Nachbesetzung HA Pastoral, Nachbesetzung HA Caritas

bung. Die zwei Hauptabteilungsleitungen Pastoral und Personal/Seelsorge wurden, wie in der Vergangenheit, erneut mit Priestern besetzt.

Die Position des Generalvikars wird in der Aufstellung nicht berücksichtigt. Dort ist nach neusten Entwicklungen in den deutschen Bistümern auch eine Veränderung in der Besetzung möglich: eine geteilte Leitung aus einem Priester und einer Verwaltungsleitung, die mit einer Frau oder einem Mann besetzt werden kann.



Bischofskonferenz gibt Ziel vor: Ein Drittel Frauen!

„der Frauenanteil in den Leitungspositionen der Diözesen wie der überdiözesanen Zusammenschlüsse soll auf ein Drittel und mehr gesteigert werden.“⁷

Diese Zielvorgabe hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz im November 2018 als Zielvorgabe gemacht und festgelegt, dass im Jahr 2023 erneut die Zahlen zum Frauenanteil in Leitung erhoben werden.⁸

Grundlage für die Beratungen und die Entscheidung der Bischöfe war die zweite in Auftrag gegebene Studie zum Frauenanteil an Leitung in den deutschen Diözesen⁹, die Frau Dr. Andrea Qualbrink vorgelegt hat. Hier ist die Studie nachzulesen:

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-035d-FVV-Lingen-Studie-Frauen-Leitungsposition.pdf

Bischof Bode: „Entscheidend ist – das zeigt die Studie von Frau Dr. Qualbrink –, dass Bischof und Generalvikar den entschiedenen Willen haben, mit Frauen in der ganzen Vielfalt kirchlicher Leitungsaufgaben zusammen zu arbeiten und Verantwortung und Leitung wirklich zu teilen.“¹⁰

Übrigens: Die Gleichstellungsrichtlinie des Generalvikars im Bistum Hildesheim spricht sich nicht für eine Quote von 33% aus, sondern strebt die „dauerhafte Parität“ an.

Leitung in Teilzeit

Die Möglichkeit, im Team zu leiten und Leitung in Teilzeit wahrzunehmen, wird in verschiedenen Abteilungen genutzt.

In der Abteilung Personal wurde einer jungen Mutter und Nachwuchsführungskraft die Abteilungsleitung in Teilzeit und im Team gemeinsam mit einer erfahrenen Kollegin ermöglicht. Leitung in Teilzeit wurde bzw. wird aufgrund von Elternzeit bzw. Vereinbarkeitsregelungen genutzt. In zwei Abteilungen ist eine Teamleitung installiert worden, sodass erste Erfahrungen mit flexibleren Leitungsmodellen vorliegen.

In der oberen Leitungsebene fehlen noch Modelle und Erfahrungen der geteilten Leitung.

.....

7 Pressemitteilung der deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.2019 035a (s. Anlage 5)

8 Ebd.

9 Dr. Andrea Qualbrink: Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018; Münster; im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz

10 Pressemitteilung der deutschen Bischofskonferenz vom 12.03.2019 035a (s. Anlage 5)



Das bietet die AVO¹¹:
Führung auf Zeit, Führung auf Probe, Leitung in Teilzeit¹²!

Dies sind interessante Möglichkeiten für die Karriereentwicklung.

Und: ...wer sich Leitungsverantwortung teilt, lernt miteinander, wird bereichert durch die Sichtweisen anderer und die Leitung kann sogar zeitgleich an zwei verschiedenen Orten Termine wahrnehmen!

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeit

Im Analysezeitraum nahmen 3 Väter Elternzeit in Anspruch. Ein Vater nahm 21 Monate und 2 Väter nahmen 2 Monate Elternzeit in Anspruch und arbeiteten in dieser Zeit mit reduzierter Stundenzahl (4 Kinder wurden geboren, deren Väter Mitarbeiter sind.)

Von den Frauen nahmen insgesamt 13 Mütter Elternzeit in Anspruch. Während der Elternzeit arbeiteten 5 Frauen mit reduzierter Stundenzahl weiter. Eine Mutter entschied sich, keine Elternzeit zu nehmen und arbeitete im Anschluss an den Mutterschutz weiter (es wurden 20 Kinder geboren, deren Mütter Mitarbeiterinnen sind.)



„Papa sein von Anfang an“

Das Bischöfliche Generalvikariat richtet sich im Rahmen der Vereinbarkeitslösungen unter dem Motto „Papa sein von Anfang an“ explizit an Väter und betont „Teilzeitarbeit, Sonderurlaub und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden gefördert. Familiäre Auszeiten sind willkommen.“ S. <https://www.bistum-hildesheim.de/service/materialien/beruf-und-familie/papa-sein-von-anfang-an/>

Das Bischöfliche Generalvikariat ist seit 2008 als familienfreundliches Unternehmen von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert und bietet Mitarbeitenden verschiedenste Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Eine eigens dafür bestellte Familienbeauftragte ist Ansprechpartnerin und berät in allen Fragen diesbezüglich.

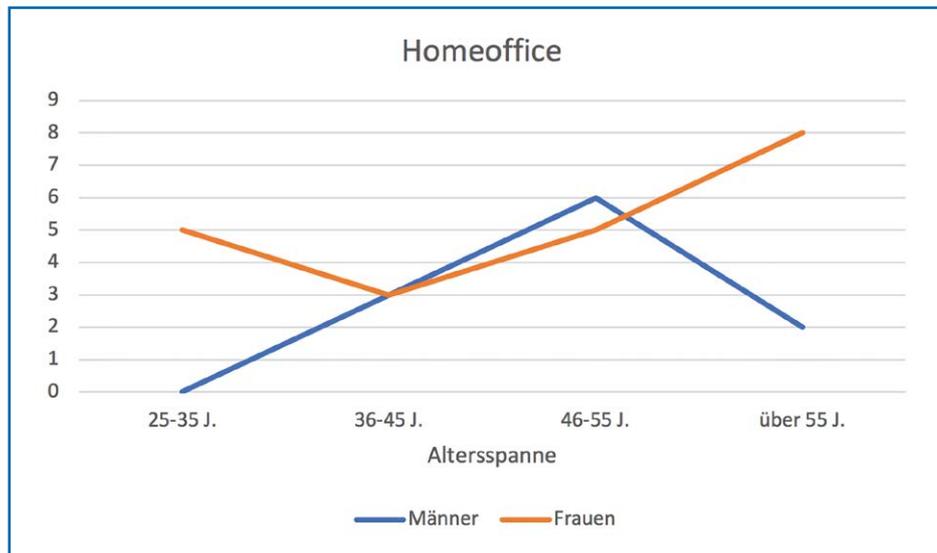


11 AVO ist die Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim

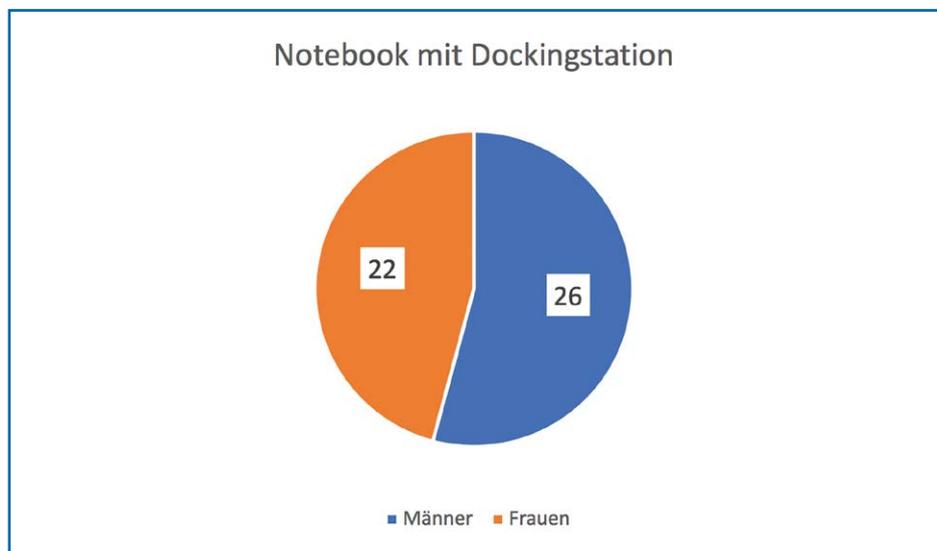
12 Leitung in Teilzeit lt. §32 AVO; §6 TzBfG u. gemäß Gleichstellungsrichtlinie.

Flexible Arbeitszeit und Ort/Homeoffice

11 Männer und 21 Frauen nutzten die zur Verfügung gestellten technischen Möglichkeiten für ortsunabhängiges Arbeiten (sog. Token), davon 9 Leitende, 4 Frauen und 5 Männer¹³.



Ergänzend zu der Möglichkeit, sich mit dem sog. Token im Homeoffice in die Arbeitsdaten einzuloggen, gibt es auch Notebooks mit Dockingstation, die flexibles Arbeiten ermöglichen. Dies haben 48 Personen¹⁴ genutzt, davon 10 Leitende, 8 Männer und 2 Frauen.



Zum Vergleich: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes arbeiteten 2017 in Deutschland 11 % der Erwerbstätigen von 20 bis 64 Jahren in den vier Wochen vor der Befragung gewöhnlich oder gelegentlich im Homeoffice.¹⁵

13 Daten: Stand 30.10.2018

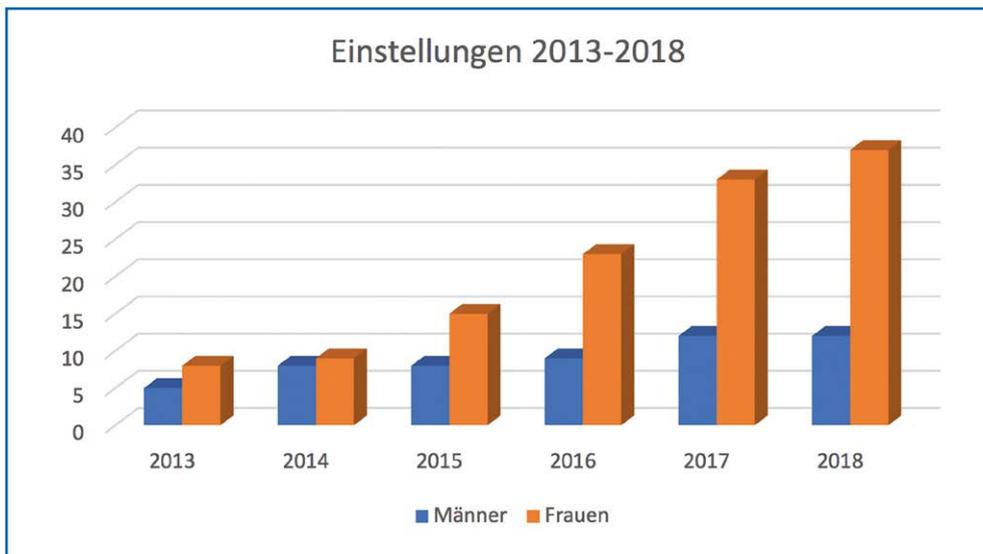
14 Nur Personen aus dem Betrachtungsbereich der Analyse (nicht die absolute Anzahl ausgegebener Geräte)
Daten Stand 31.05.2019

15 Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2018

Wie viele Personen in welchem Umfang regelmäßig Homeoffice nutzen, wird nicht erhoben. Die Vereinbarungen aus dem Audit Beruf und Familie ermöglichen es, hierzu Regelungen und/oder flexible Absprachen mit den Vorgesetzten (und ggf. der Personalabteilung) zu treffen.

Einstellung/Bewerbung

In den Jahren 2013 bis 2018 gab es einen stetigen Anstieg¹⁶ an Einstellungen, wie das Schaubild zeigt.



Dieser Anstieg lässt sich zum Teil durch die Gründung des Gemeindeservice Finanzen und der Einführung des neuen Stellenprofils der Verwaltungsbeauftragten erklären. Zum anderen kommen Nachbesetzungen bei befristeten Stellen hinzu, wie z.B. in der Jugendpastoral. Ein weiterer Grund sind die steigenden Nachbesetzung nach Verrentung durch den insgesamt hohen Anteil älterer Angestellter.

Die genauere Betrachtung liefert folgende Hinweise¹⁷:

2013: 61% also 8 Personen unterhalb EG 10 als Verwaltungsmitarbeitende, in der Hauswirtschaft etc. und 5 Personen ab EG 10 in Sachbearbeitung, als Referent*in etc.

2014: 41% also 7 Personen unterhalb EG 10 als Verwaltungsmitarbeitende, in der Hauswirtschaft etc. und 10 Personen ab EG 10 als Referent*in etc., davon zwei Frauen und zwei Männer in Leitungsverantwortung.

2015: 47% also 11 Personen unterhalb EG 10 als Verwaltungsmitarbeitende, in der Hauswirtschaft sowie in der Sachbearbeitung und 12 Personen ab EG 10 als Referent*in u.a. Berufsgruppen, davon ein Mann in Leitung.

2016: 56% also 18 Personen unterhalb EG 10 als Verwaltungsmitarbeitende, in der Hauswirtschaft oder der Buchhaltung etc. und 14 Personen ab EG 10, davon zwei Frauen in Leitung.

2017: 60% also 27 Personen unterhalb EG 10 in der Buchhaltung und als Verwaltungsmitarbeitende, sowie 12 Personen davon in der Hauswirtschaft und 18 Personen ab EG 10 als Referent*in, 6 Verwaltungsbeauftragte, davon 2 Männer in Leitung.

.....

¹⁶ Nicht eingeflossen in diese Grafik sind die Informationen über Austritte, daher gibt die Anzahl nicht die Zahl der verbliebenen Personen an.

¹⁷ Das Erlangen höherer Entgeltgruppen durch Höhergruppierung nach einigen Jahren bleibt unberücksichtigt.

2018: 67% also 33 Personen unterhalb EG 10, davon 17 in Hauswirtschaft und Raumpflege, die anderen als Verwaltungsmitarbeitende, in der Buchhaltung etc. und 16 Personen ab EG 10, davon 6 Verwaltungsbeauftragte.



Das Sternchen im Wort *

Geschlechtergerechte Formulierungen sprechen Männer und Frauen, sowie Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen können, gleichermaßen an. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen seit mehr als 30 Jahren, dass die Verwendung des generischen Maskulinums (also die männliche Form eines Wortes, in dem Frauen mit gemeint sind, wie z.B. der Mitarbeiter), dazu führt, dass Frauen in den Vorstellungen nicht vorkommen. Sprache erzeugt Bilder und schafft Wahrnehmung – oder verwehrt sie. Sprache ist unser Ausdrucksmittel und immer auch kreative Handlung. Die kreative Verwendung von Sprache aus dem Bewusstsein von Geschlechtersensibilität heraus ist ein Weg, um der Gleichstellung und der Chancengleichheit näher zu kommen. Aus christlicher Perspektive ist uns die Zusage der Gottesebenbildlichkeit von Frau und Mann hierfür der Auftrag.

Die Ziele sind einfach:

- *Wir wollen niemanden diskriminieren und ausschließen,*
- *wir machen Frauen und ihre Präsenz sichtbar,*
- *wir akzeptieren, dass es Menschen gibt, die sich nicht in der Geschlechtszuordnung Mann oder Frau wiederfinden.*

Alle sind aufgerufen, inklusive Sprachformen zu verwenden:

- *durch Nutzung von Beidnennungen (Kolleginnen und Kollegen),*
- *durch Sternchen oder Schrägstrich (Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter/innen),*
- *oder neutrale Begriffe (Leitung)*

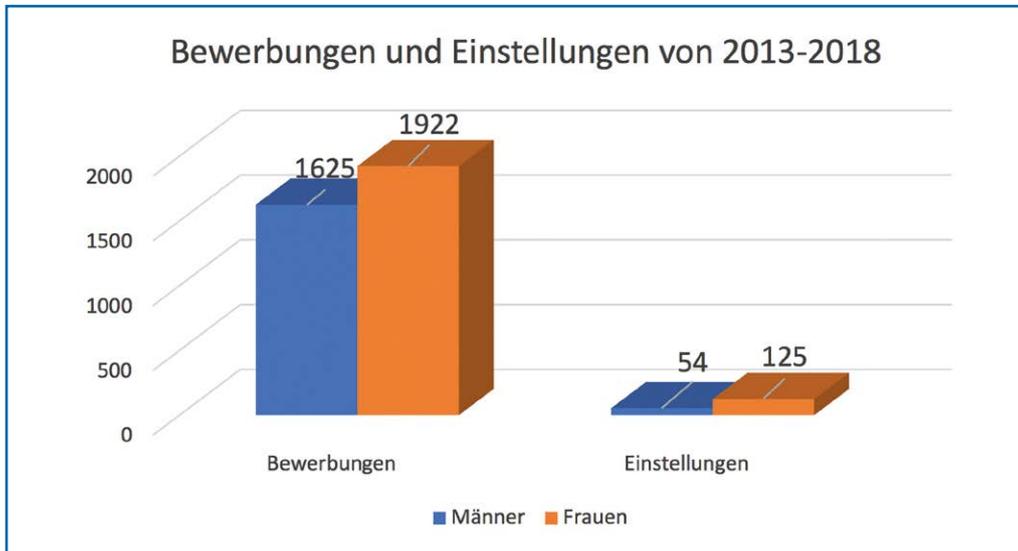
und so auf das „generische Maskulinum“ zu verzichten.

Hierzu gibt es jährliche Workshops der Personalentwicklung unter dem Titel „Macht. Sprache.kreativ!“

Im Duden „Richtig gendern“ kann alles zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache nachgelesen werden.

Im Internet gibt es Anregungen dazu auf: <https://geschicktgendern.de/>

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum im Geltungsbereich der Gleichstellungsrichtlinie 179 Personen eingestellt, 125 Frauen und 54 Männer. Demgegenüber stand eine Zahl von 3547 Bewerbungen.



Durch die Zielsetzung der Gleichstellungsrichtlinie und den sich daraus ergebenden Maßnahmen „bleibt der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unberührt“¹⁸, sodass sich die Entscheidung für das unterrepräsentierte Geschlecht dem unterordnet.



Brüche im Lebenslauf?

Erwerbsbiografien und Lebensläufe sehen bei Frauen und Männern in Deutschland sehr unterschiedlich aus¹⁹. Während Erwerbsleben und damit verbundene Karriereverläufe bei Männern in der Mehrheit einen linearen Verlauf aufzeigen, weisen die von Frauen, die Kinder bekommen haben, Unterbrechungen und diskontinuierliche Verläufe auf, da die Sorgearbeit statistisch mehrheitlich von den Müttern übernommen wird. Auch bei Männern gibt es Brüche im Lebenslauf, die durch einen Wechsel des ausgeübten Berufs, einschneidende Erkrankung oder andere Gründe bedingt sind.

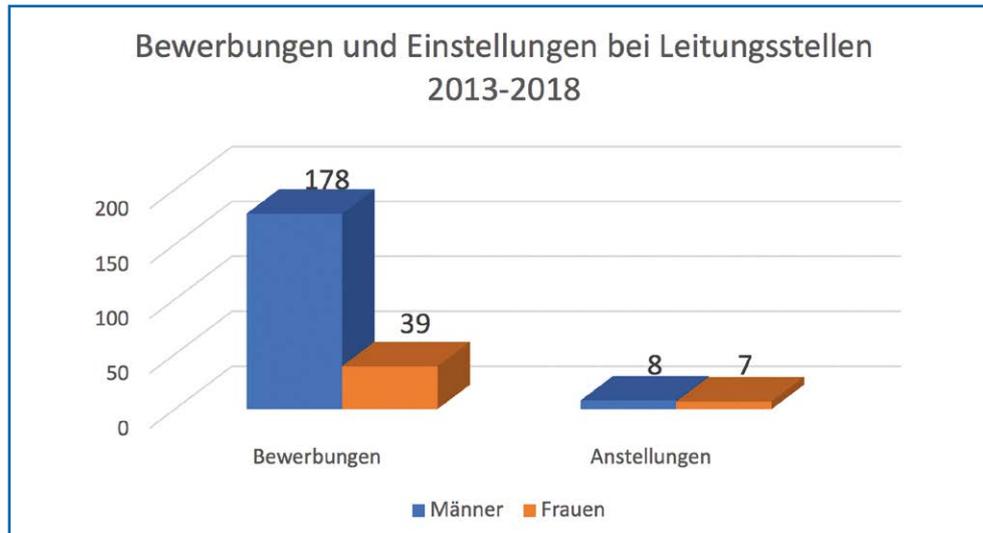
Die in diesen Zeiten erworbenen Kompetenzen finden jedoch ebenfalls Anrechnung und Beachtung in den Bewerbungsverfahren, denn Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien haben sich in diesen Zeiten und den unterschiedlichsten (Arbeits-) Kontexten soziale und überfachliche Kompetenzen und Erfahrungen angeeignet: Die Fähigkeit, Eigeninitiative zu entwickeln und sich und die eigene Situation an Veränderungen anzupassen, in kurzer Zeit neues Fachwissen anzueignen und sich in neuen Kontexten zurechtzufinden, nicht zuletzt, sich privat so zu organisieren, dass diese Brüche im Lebenslauf bewältigt werden konnten.

Fähigkeiten, die in der modernen Arbeitswelt unerlässlich sind!

¹⁸ Gleichstellungsrichtlinie §1 (3)

¹⁹ Vgl. Gleichstellungsberichte der Bundesregierung

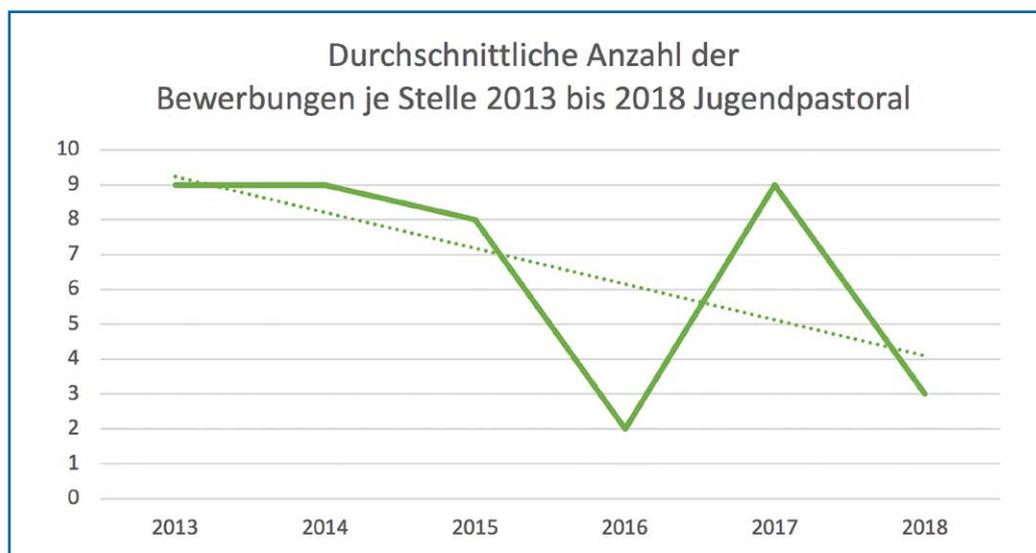
Betrachtet man die Datenlage bei ausgeschriebenen Leitungsstellen sieht es deutlich anders aus:



Bei 15 ausgeschriebenen Stellen²⁰ aus den Jahren 2013 bis 2018 mit dem Begriff „Leitung“ im Titel der Stellenausschreibung bewarben sich deutlich weniger Frauen als Männer (39 zu 178, das sind 17% Frauenanteil). Die gleichstellungspolitischen Bemühungen werden an den Zahlen der Anstellung deutlich: 7 Frauen und 8 Männer wurden eingestellt.

Zu beachten bleibt weiterhin, dass die Resonanz auf Stellenausschreibungen, die mit einem Leitungsauftrag verbunden sind, von männlichen Bewerbern deutlich höher ist. Zum Ausgleich gegen dieses Phänomen gilt es weiterhin mit Gleichstellungsmaßnahmen vorzugehen, z.B. Frauenförderung und interne Qualifizierung, konkrete Nachfolgeplanung für Mitarbeiterinnen oder Mentoring-Programme für weibliche Nachwuchsführungskräfte. Außerdem muss bei Leitungsstellen noch genauer auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet werden, die Frauen eher anspricht (Verwendung kommunaler, statt agentischer Begriffe) etc.²¹

In einigen Bereichen der ausgeschriebenen Stellen lässt sich ein zurückgehender Trend in der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber je Stelle beobachten. Beispielhaft ist hier die Jugendpastoral dargestellt, bei der sich – betrachtet man die Trendlinie – eine signifikante Abwärtsbewegung zeigt.



²⁰ Die Betrachtung ist keine vollständige Auflistung. In ihr fehlen z.B. solche Stellen, die über eine Personalagentur ausgeschrieben wurden.

²¹ Vgl. auch: <https://www.tagesspiegel.de/themen/diversity/recruiting-da-fuehle-ich-mich-nicht-angesprochen/12538274.html>

Überlegungen zur Arbeitgeberattraktivität und Glaubwürdigkeit sowie der Umgang mit Stellenbefristungen und Möglichkeiten der Personalentwicklung sind hier wichtige Hinweise, um diesem Trend zu begegnen.



Mentoringprogramm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“

Das Mentoringprogramm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“, das der Hildegardis-Verein in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bischofskonferenz und den deutschen (Erz-)Diözesen durchführt, „nutzt das in der Personalentwicklung bewährte Instrument des Mentoring und arbeitet

- *stärkenorientiert: Nachwuchskräfte, die beim Arbeitgeber Kirche tätig sind, werden an Führungsaufgaben herangeführt;*
- *vernetzend: Frauen aus verschiedenen Regionen und kirchlichen Arbeitsfeldern nehmen teil und bauen ein Netzwerk auf, das über das Programm hinaus wirkt;*
- *nachhaltig: es entsteht ein Pool qualifizierter Nachwuchskräfte, der mittel- und langfristig erweiterbar ist.*

„Kirche im Mentoring“ bietet weiblichen Nachwuchskräften die Möglichkeit, sich in einem „Tandem“ von berufserfahrenen Mentorinnen und Mentoren, die leitende Funktionen in der katholischen Kirche innehaben, beraten und auf Führungsaufgaben vorzubereiten zu lassen.

Zentrale Veranstaltungen mit Trainings, Impulsen und geistlichen Angeboten wechseln ab mit individuellen Beratungsgesprächen und Möglichkeiten zum Aufbau von karriere-relevanten Netzwerken und Einholen von Feedback. Weitere Programmelemente sind die regionalen Intervisionsgruppen und das praxisbezogene Mentee-Projekt.²²

<https://www.kirche-im-mentoring.de/>

Fortbildungen

Zum Bereich der Fortbildungen ist eine Aufstellung und ein Vergleich der Daten nicht möglich, da die Datengrundlage zu uneinheitlich ist. Wer welche Qualifikation erworben hat und inwieweit angeordnete und genehmigte Fort- oder Weiterbildungen ausgewogen beiden Geschlechtern zugutekommt, bleibt offen. Wichtigster Ort für die Benennung von persönlichen Fortbildungsbedarfen ist das jährlich zu führende Mitarbeitergespräch.

22 S. Homepage des Hildegardisvereins, Startseite: <https://www.kirche-im-mentoring.de/> (letzter Aufruf am 22.11.2019)

Maßnahmen zur Gleichstellung

Zur fachlichen Unterstützung der Führungskräfte, die für die Durchsetzung der Gleichstellungsziele verantwortlich sind, und zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen steht die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit 12 h/Woche zur Verfügung. Erneut in dieses Amt berufen wurde Manuela Weinhardt-Franz am 1.3.2018 für weitere 5 Jahre. Ergänzend nimmt sie den Auftrag für genderorientierte Personalentwicklung mit 8h/Woche im Team Personalentwicklung des Fachbereichs Personal- und kirchliche Organisationsentwicklung und Beratung wahr.

Im Berichtszeitraum wurden verschiedenste Maßnahmen zur Gleichstellung umgesetzt:

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Bewerbungsverfahren im Verantwortungsbereich der Hauptabteilung Personal/Verwaltung. Dazu gehört die Gleichstellungsprüfung und die Ermittlung von Unterrepräsentanzen, die geschlechtersensible Formulierung von Stellenausschreibungen, das Einfügen des Gleichstellungssatzes in die Stellenausschreibungen und die Teilnahme an ausgewählten Einstellungsgesprächen – aufgrund des Stellenumfangs vorrangig bei Stellen mit Leitungsverantwortung.
- Gestaltung mehrerer Nachfolgeplanungen inklusive Klärung der Verfahren, Organisation des Mentorings, Vermittlung von Qualifizierungsangeboten etc.
- Beratungsgespräche mit Mitarbeiter*innen.
- Teilnahme am Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ des Hildegardisvereins und der Bischofskonferenz, inklusive Projektleitung und Leitung des Koordinationsteams, Mitarbeit in der bis-tumsübergreifenden Steuerungsgruppe, Durchführung der Bewerbungsverfahren, Führen von Einzelgesprächen und Begleitung der 3 Tandems (2016-2017).
- Konzeption und Durchführung von jährlichen Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich Gleichstellung und Gender, um ein größeres Bewusstsein für die Thematik zu erreichen und die Handlungsfähigkeit zu stärken – meist in enger Kooperation und im Programm der Personalentwicklung (z. B. Vielfalt fördern – Awareness-Training für Führungskräfte, Methodenkoffer Geschlechtersensible Gruppenarbeit, Macht.Sprache.kreativ! – Workshop zur Geschlechtergerechten Sprache, Netzwerk Verwaltung – Fortbildungen gezielt für Verwaltungskräfte, Selbstbewusst und souverän auftreten als Führungsfrau u.a.m.)
- Initiierung des Netzwerks Chancengleich mit verschiedenen Treffen zur Auseinandersetzung mit der Thematik Gleichstellung u. Gender²³
- Vertretung der Anliegen nach innen und außen, auch im bundesweiten kirchlichen Kontext.
- Durchsicht von Texten zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache.
- Beratung der Leitungsebene in Bezug auf Gleichstellungsprozesse und genderorientierte Personalentwicklung.
- Planung und Durchführung des Prozesses der dezentralen Gleichstellungsanalyse und Erstellung dieser Gleichstellungsanalyse.
- U.a.m.

.....

23 Das Wort Gender meint das soziale Geschlecht (engl. Gender) – also im soziologischen Sinne die Summe der Rollenzuschreibungen und -erwartungen – und steht in Ergänzung zum ‚biologischen‘ Geschlecht. Die Verwendung des Begriffs Gender ermöglicht die Analyse der Geschlechterverhältnisse in Bezug auf soziale, kulturelle, politische und historische Zusammenhänge. Was als Rollenerwartung an ein bestimmtes Geschlecht geknüpft ist, hat sich im Laufe der Jahrhunderte stets gewandelt. Gender ist somit eine Analysekategorie und hilft dabei, diskriminierende Prozesse zu benennen und auf Chancengleichheit hin zu arbeiten. (Vgl. Studiengang Gender Studies der Humboldt-Universität zu Berlin <https://www.hu-berlin.de/de/studium/beratung/angebot/sqb/gender> (letzter Aufruf 3.12.2019))

Gleichstellungsanalyse Teil 2

Ergebnisse der dezentralen Gleichstellungsanalysen

Prozess „Dezentrale Gleichstellungsanalyse“

In der Gleichstellungsrichtlinie ist vorgegeben, dass regelmäßig Gleichstellungsanalysen erstellt werden. Die Überlegungen der Gleichstellungsbeauftragten, den Erarbeitungsprozess – nach den ersten Erfahrungen mit einer Gleichstellungsanalyse in 2012 – stärker an die Leitungsverantwortlichen zu binden, waren mit folgenden Zielen verbunden:

- Es geschieht eine konkrete Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen.
- Veränderungspotential und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung werden erkannt.
- Eigene Gleichstellungsziele werden durch die eigene Analyse erkannt und benannt.
- Schritte zur Zielerreichung werden konkret geplant und angegangen.

Im Prozess der Erstellung der dezentralen Gleichstellungsanalysen wurden alle 30 Abteilungen bzw. Hauptabteilungen, Fachbereiche und Einrichtungen einbezogen, die in den Geltungsbereich der Gleichstellungsrichtlinie fallen. Mit diesen Leitungskräften wurden in 9 ca. 2-Stündigen Kick-off-Veranstaltungen die Fragen zur Gleichstellung thematisiert und der Auftrag zur Erstellung der Analyse – anhand eines ausführlichen Fragebogens (s.u.) – durch die Gleichstellungsbeauftragte verdeutlicht und miteinander besprochen.

Die geplante Zusammentragung der Einzelergebnisse in der übergeordneten Ebene hat in einigen, nicht allen Fällen stattgefunden. Die Rücklaufquote ist mit 28 von 30 hoch (Bei den beiden Fehlenden waren die Leiter langzeiterkrankt bzw. beurlaubt). Der Umfang der Antworten ist unterschiedlich, lediglich in 2 Rückläufen gibt es keine Antworten auf die Fragen 2-11 zum Zielhorizont, in weiteren 3 Fragebögen wurden nur sehr vereinzelte Fragen beantwortet, was z.T. mit der spezifischen Situation zu tun hat.

Erstmals ist es damit gelungen, dass sich alle Leiterinnen und Leiter systematisch mit Gleichstellung in ihrem Bereich auseinandersetzen. Die Bewertungen und Rückmeldungen sind vielfältig und es gilt hier, die gewonnenen Erkenntnisse zu heben und weiterhin zu berücksichtigen.

Weiterhin besteht die Aufgabe darin, die Führungskräfte darin zu unterstützen, ihre Ansätze zur Gleichstellung in ihrem Bereich umzusetzen. Dazu bedarf es von Seiten der Hauptabteilungsleiterkonferenz und der Gleichstellungsbeauftragten, von denen der Prozess am 12. Februar 2019 angestoßen wurde, struktureller Maßnahmen und konkreter Unterstützung. Die Frage 6 „Welche konkreten Ziele setzen Sie sich für den nächsten 5-Jahres-Zeitraum“ gilt es im Weiteren mit den Einzelnen zu konkretisieren und in Ziele umzuwandeln, die messbar, realistisch und terminiert sind. Eine Gleichstellungs-Controlling kann zur gezielten und gelenkten Umsetzung beitragen.

Fragestellungen der dezentralen Gleichstellungsanalyse

Analysefragen und Fragen zum Zielhorizont

Folgender Fragenkatalog wurde zur Bearbeitung eingesetzt:

1. Wie ist die Situation der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten in Ihrem Bereich (s. Vorgaben aus der Gleichstellung-Richtlinie:) in Bezug auf...
 - a. die Beschäftigtenzahl (getrennt nach Geschlecht und nach Hierarchieebenen bzw. Arbeitsbereichen)
 - b. den Beschäftigungsumfang,
 - c. die Leitungstätigkeit (auch Leitung in Teilzeit, Leitung im Team),
 - d. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Elternzeit, Weiterarbeit in Elternzeit, Homeoffice),
 - e. Beurlaubungen (Sonderurlaub, 6+1),
 - f. die Eingruppierung,
 - g. Fortbildungen (genehmigte Fortbildungen auch aus Abteilungs-/Einrichtungsbudget? (im Zeitraum: Januar 2013 bis Oktober 2018, über 800 € bzw. aufstiegsrelevante Fortbildungen))
Weitere:
 - h. Stellenwechsel (neu eingestellt worden im Zeitraum: Januar 2013 bis Oktober 2018),
 - i. planbar freiwerdende Stellen in den nächsten fünf Jahren,
 - j. die Altersstruktur,
 - k. die Stellenbefristung.
2. Wo sehen Sie Erfolge im Sinne der Gleichstellungsziele?
3. Wo sehen Sie Entwicklungsbedarf?
4. Mit welchen Maßnahmen wollen Sie zu mehr Gleichstellung beitragen?
5. Wie können Sie in Ihrem Bereich auf das Ziel ‚Mehr Frauen in Führungspositionen‘ hinwirken?
6. Welche konkreten Ziele setzen Sie sich für den nächsten Fünf-Jahres-Zeitraum bezogen auf Gleichstellung?
7. Welche Rahmenbedingungen würden Sie gerne ändern, wenn Sie könnten?
8. Welche strukturellen Hindernisse entdecken Sie?
9. Was benötigen Sie, um zu mehr Gleichstellung in Ihrem Bereich beitragen zu können?
10. Wo kann die Personalentwicklung konkret hilfreich sein?
11. Wo kann die Gleichstellungsbeauftragte konkret unterstützen?

Auswertung der Analysefragebögen

Die Auswertungen der Frage 1 mit den Unterpunkten a bis k ist in der Gleichstellungsanalyse Teil 1 zusammengefasst für alle Bereiche nachzulesen.

In den Gleichstellungsanalysen aus den jeweiligen Verantwortungsbereichen wurden sowohl viele Erfolge im Sinne der Gleichstellungsziele als auch deutlicher Entwicklungsbedarf benannt. So verschieden, wie die betrachteten Bereiche waren (z.B. Beleghaus mit Stellen vor allem in Hauswirtschaft, Raumpflege und Verwaltung oder auch Abteilungen im Generalvikariat mit hohem Anteil an Referent*innen-Stellen), so unterschiedlich sind auch die Auswertungen und vor allem die Entwicklungsmöglichkeiten eingeschätzt worden.

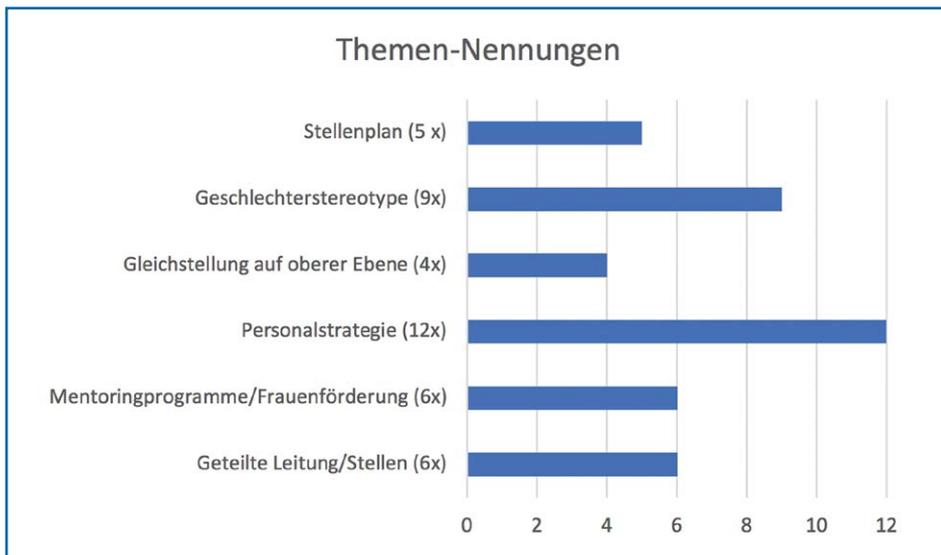
Zu den Erfolgen zählt, dass darauf geachtet wurde, dass mehr Frauen in Leitungsverantwortung kamen (das betrifft ausgewiesene Leitungsstellen nach MAVO aber auch verschiedene andere Leitungsaufgaben) und Leitungsmodelle von geteilter Leitung in die Erprobung und Umsetzung kamen.

Entgegen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes²⁴, konnten auch Stellen mit Personen besetzt werden, die in dem Arbeitsfeld deutlich unterrepräsentiert sind.

Daneben wurde auch auf Geschlechterparität in Arbeitsgruppen bzw. auf ausgewogenes Geschlechter-Verhältnis in den Arbeitsbereichen geachtet. Auf erfolgreiche Weiterqualifikation von Verwaltungsmitarbeiterinnen wurde hingewiesen und auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei der inhaltlichen Betrachtung fielen in der Auswertung der Analysefragebögen bestimmte Begriffe bzw. Themen auf, die gehäuft vorkamen und denen daher besonderes Augenmerk zukommen sollte.

Diese Themen-Nennungen zeigt folgendes Schaubild:



Hinter diesen Überschriften verbergen sich zusammengefasst folgende Anliegen:

Stellenplan

Es zeigen sich kritische Anmerkungen zum Stellenplan. Es gibt Wünsche nach größerer Flexibilität, nach Möglichkeit anderer (höherer) Eingruppierung, anderer Prioritätensetzung und danach, in bestimmten Bereichen die Vorgaben des Stellenplans zu hinterfragen, um Gleichstellung zu ermöglichen. Z.B. sind Stellen aufgrund des Stellenplans Priestern oder bestimmten anderen Berufsgruppen vorbehalten. Diese Vorgaben sollten im Rahmen einer weitergehenden Organisationsentwicklung hinterfragt und mit Blick auf Gleichstellung veränderbar gemacht werden.

.....
²⁴ Vgl.: regelmäßige Datenerhebung zur Berufswahl nach Geschlecht des Statistischen Bundesamtes.

²⁵ Die Anzahl gibt an, in wie vielen zurückgegebenen Analyse-Fragebögen sich dazu Inhalte finden. Innerhalb der einzelnen Fragebögen wurden diese Begriffe u.U. mehrfach benannt und verwendet.

Geschlechterstereotype

Unter dem Stichwort Geschlechterstereotype²⁶ sind hier die Anmerkungen zusammengefasst, die sich auf Wahrnehmungen beziehen, wie das „Vorherrschen traditioneller Rollenbilder in den Köpfen“, „klassische Vorurteile und Rollenzuweisungen, die lebendig und mächtig sind“ und den Hinweis, dass es weiterhin „Bewusstseinsarbeit“ bedarf, um Gleichstellung umzusetzen und Chancengleichheit zu erreichen.



Umgang mit Stereotypen

„Zeitgemäße Rollenbilder nützen allen gleichermaßen“

Die Initiative Chefsache ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen.

Mit neuen Ideen und Konzepten will die 2015 gegründete Initiative ein Umdenken in der Arbeitswelt herbeiführen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeitgemäße Rollenbilder nützen allen gleichermaßen – Frauen, Männern und der Gesellschaft. Hintergrundinformationen und nützliche Tipps zu den Themen Diversity und Chancengleichheit, Unconscious Bias, Führungskräfte, Mentoring, Arbeits- und Karrieremodelle u.a.m. findet man hier: <https://initiative-chefsache.de>



Aus der Weltgemeinschaft:

In der Frauenrechtskonvention, die die Generalversammlung der vereinten Nationen verabschiedet hat, ist niedergeschrieben, dass es Maßnahmen bedarf, um Vorurteile und stereotype Rollenverteilung von Mann und Frau zu beseitigen (s. Artikel 5 der Frauenrechtskonvention (CEDAW)):

„Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen,

a) um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, um so zur Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen;“

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) wurde am 18.12.1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und trat am 03.09.1981 völkerrechtlich in Kraft

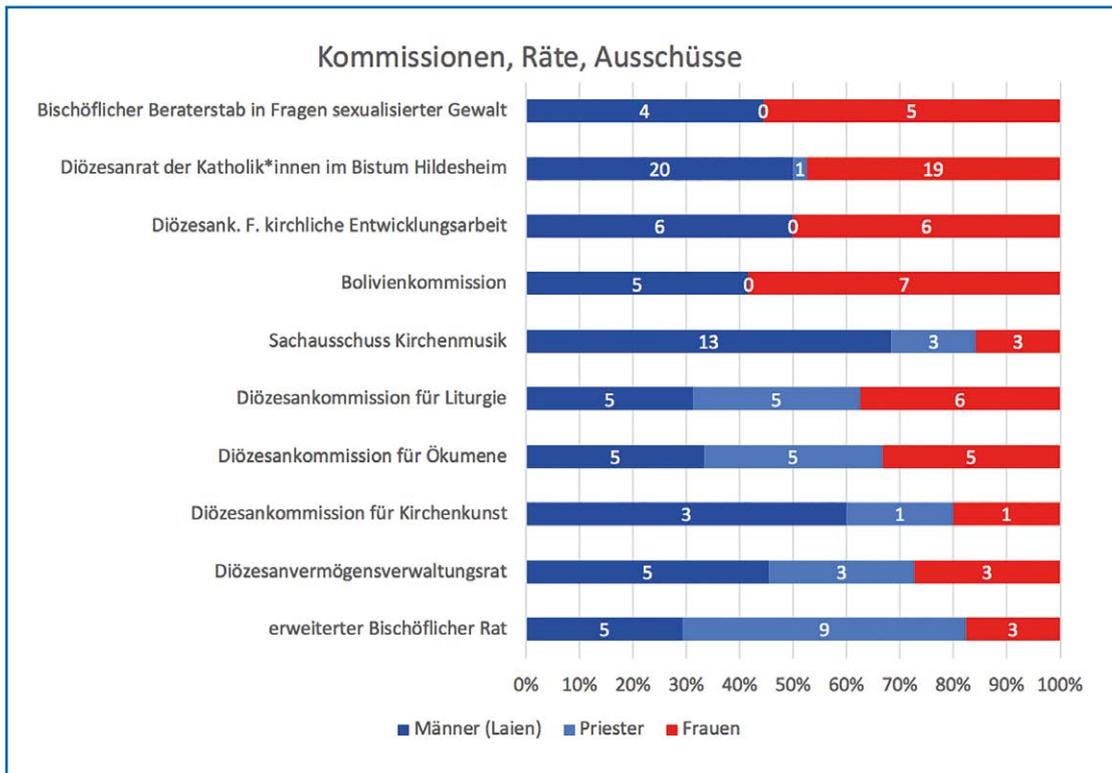
https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/cedaw_de.pdf

.....
²⁶ Definition „Stereotyp“ nach Wikipedia: „Ein Stereotyp (...) ist eine im Alltagswissen präsente Beschreibung von Personen oder Gruppen, die einprägsam und bildhaft ist und einen als typisch behaupteten Sachverhalt vereinfacht auf diese bezieht. Stereotype sind gleichzeitig relativ starre, überindividuell geltende beziehungsweise weit verbreitete Vorstellungsbilder.“ Geschlechterstereotype beziehen sich demnach auf die Kategorie Geschlecht.
Vgl.: <https://de.wikipedia.org/wiki/Stereotyp> (letzter Aufruf 25.11.2019)

Gleichstellung auf oberer Ebene

Unter dieser Überschrift sind die Stellungnahmen zu finden, die betonen, dass das männlich geprägte Leitungsbild auf der oberen Führungsebene auf alle anderen Leitungsebenen wirkt und Geschlechterparität dort vordringlich realisiert werden sollte. Dabei werden sowohl die obere Leitungsebene (Hauptabteilungsleitungsebene) als auch Gremien und Räte benannt.

Zur Verdeutlichung zeigt dieses Schaubild die Verteilung in der Besetzung von Kommissionen, Räten etc. in drei Farben (männliche Laien, Priester und Frauen):



In 5 Bereichen liegt der Anteil von Frauen bei einem Drittel bzw. deutlich darunter, lediglich in zwei Bereichen sind Frauen mit einem Anteil von 50% oder mehr vertreten.

Personalstrategie

„Personalstrategie“ ist als Überschrift gewählt für die vielen Äußerungen, die sich mit Personalplanung, Personalentwicklung, Nachfolgeplanung und konkreten Instrumenten befassen. Die Aussagen aus dem Bereich Frauenförderung/Mentoring gehören inhaltlich zwar auch in diese Kategorie, wurden aber weiter unten eigens sichtbar gemacht.

Deutlich angemerkt wird die fehlende Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen und eine vorhandene Versäulung, die eine Personalentwicklung deutlich erschwert. Personalplanung sollte stärker über die Grenzen von Abteilungen und Einrichtungen hinaus gehen. Auf der anderen Seite wird auch eine geringe Neigung zum Stellen-Wechsel bei den Mitarbeitenden benannt.

Mit Blick auf zurückgehende Zahlen bei Bewerberinnen und Bewerbern und der Frage nach dem Image als kirchlichem Arbeitgeber, werden Ideen zur Fachkräftegewinnung aufgezeigt. Benannt werden: gezieltes Ansprechen und Zugehen auf potentielle Interessierte, Projektstellen einrichten und perspektivisch für Personalaquise nutzen, „Cross-over-Stellen“ einrichten, als Möglichkeit, eine Stelle unter verschiedenen Trägerschaften mit gemeinsamen Anliegen und Synergieeffekten zu nutzen.

Es bestehen vielfältige Anforderungen an eine Personalentwicklung: aktives Zugehen auf das Personal mit gezielten Hinweisen auf Fortbildung und Stellenausschreibungen, gezielte und individuelle Förderangebote für Frauen aus Sekretariat/Verwaltung verbunden mit mehr institutionellem Spielraum zur Weiterentwicklung des Bereichs und Auswirkungen auf die Eingruppierung, Förderung von Zusatz-Qualifikationen nach der Einstellung, Erstellung von Anforderungsprofilen und Zeitplänen, um im Prozess der Nachbesetzung unnötige Know-How-Verluste zu vermeiden – und vielfach die Fragen nach strukturierter, hauptabteilungsübergreifender, vorausschauender Personalplanung und -entwicklung.

Als Maßnahmen benannt werden diesbezüglich: Nachwuchskräftepool, Mentoringprogramme, frühzeitige Nachfolgeplanung, etc. Kritisch benannt wird, dass es keine „besprechbaren Karrierewege“ gibt und dadurch eine Weiterentwicklung schlecht planbar ist. Auch die Befristung von Arbeitsverhältnissen hemmt Personalentwicklung massiv.

Eine aus Sicht des Arbeitgebers stärker geplante Förderung von Weiterentwicklung und Qualifizierung auf die Ziele und Bedarfe der Organisation hin wird angemahnt. Insgesamt zeigt sich hier ein hoher Bedarf an systematischen Konzepten zur genderorientierten Nachwuchsförderung und gezielten Personalentwicklung.

Mentoringprogramme/Frauenförderung

Aus dem o.g. Bereich ‚Personalstrategie‘ herausgenommen sind die Äußerungen zur spezifischen Frauenförderung. Dort wird der Bedarf an Mentoringprogrammen zur langfristigen Förderung von Frauen auf Leitungsstellen hin benannt und betont, dass es institutioneller Voraussetzungen für die Karriereentwicklung von Frauen bedarf. Hingewiesen wird auf die Notwendigkeit, mehr Frauen als Referentinnen einzustellen, um aus dieser Ebene heraus Potential für mehr weiblichen Führungskräftenachwuchs zu haben.

Angemahnt wird eine kontinuierliche und konsequente Förderung von Frauen auf Führungspositionen hin. Die Fördermaßnahmen sollten stärker verbunden werden mit konkreten Stellen, die die Frauen übernehmen sollen. Es fehle eine „in der Organisation faktisch verankerte Ermutigungskultur für Frauen, Führungspositionen zu ergreifen“, die auch dabei hilft, verlässliche Lösungen für die Vereinbarkeitsfragen zu finden.

Des Weiteren gibt es Bedarf an Frauenförderung auch bei Nichtakademikerinnen und über den Blick auf Leitungsnachwuchs hinaus. Im Bereich der Verwaltungsangestellten wird ebenfalls nach Entwicklungsmöglichkeiten gefragt, die mehr Verantwortungsübernahme ermöglichen und sich auch im Entgelt niederschlagen.

Geteilte Leitung/Geteilte Stellen

Das Thema geteilte Leitung ist in der Organisation angekommen und wird auf unterschiedlichen Ebenen erprobt und für weitere Stellen gefordert. Es wird nach tragfähigen Lösungen gefragt, die dem erhöhtem Kommunikationsaufwand gerecht werden (zwei halbe Leitungsstellen sind nicht 50%/50% sondern idealerweise 60%/60%). Hier wird nach Möglichkeiten zur Finanzierung gefragt.

Dort wo die Leitungsstelle männlich besetzt ist, wird auch über andere Formen von Partizipation von Frauen an Entscheidungsprozessen nachgedacht.

Als weitere Themen werden genannt:

Einführung einer Frauenquote

Die Frage nach einer Quote wird sowohl für Gremien gestellt als auch für die Hauptabteilungen. Konkret vorgeschlagen wird die Nutzung von Kaskadenquoten, um den Frauenanteil in Leitung entsprechend der Geschlechterverteilung in der darunter liegenden Ebene zu erreichen und nach und nach entsprechend der Möglichkeiten zu steigern.



Kaskadenquote

Eine Kaskadenquote ist nicht eine für alle Bereiche gleiche festgelegte Quote sondern ein Modell zur Festlegung von flexiblen Steigerungszielen des Frauenanteils in Leitung. Beim Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden Ebene durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Ebene bzw. Qualifizierungsstufe. Dabei zeigt sich der Erfolg von Gleichstellung vor allem daran, wie Frauen und Männer auf den jeweiligen Qualifizierungsstufen anteilig vertreten sind.

Vgl.: <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/kaskadenmodell/>

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hier beziehen sich die Anregungen auf Möglichkeiten der Kinderunterbringung (finanzielle und organisatorische Unterstützung und an den unterschiedlichen Bedarfen ausgerichtet). Die Rückkehrmöglichkeit in Vollzeit wird benannt und dass Männern verstärkt Anreize geboten werden sollten, Teilzeitbeschäftigung zu übernehmen.

Präsenz von Frauen in der Öffentlichkeitsarbeit

Die fehlende Sichtbarkeit von Frauen in der Leitung der Katholischen Kirche wird kritisch benannt. Wie viele Frauen in Leitungspositionen der Katholischen Kirche tätig sind, kommt in der öffentlichen Wahrnehmung und in der Öffentlichkeitsarbeit zu wenig vor. Es braucht die deutlich sichtbaren Vorbilder.

Ebenso wird eine deutlichere Bekanntmachung der Gleichstellungsorientierung im Generalvikariat nach innen und nach außen eingefordert und Gleiches gilt für die Thematik Vereinbarkeit und das Programm „Beruf und Familie“. Bei Stellenausschreibung sollte ebenfalls deutlicher hervortreten, dass das Generalvikariat sich als familienfreundlicher und gleichstellungsorientierter Arbeitgeber versteht.

Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungs-Richtlinie

Kritisch angefragt wird die Regelung im Bistum Hildesheim, nach der die Richtlinie für Gleichstellung nur für das Generalvikariat und seine Einrichtungen gilt und andere große Personalbereiche nicht eingeschlossen sind. Gleichstellung müsse vielmehr – ohne Ausnahmen – für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum gelten.

Fazit und Ausblick

Die Antworten aus den dezentralen Gleichstellungsanalysen und die Betrachtung der Grafiken macht deutlich:

Gleichstellungsfragen sind Fragen eines guten Personalmanagements einer Organisation, die sich den heutigen Anforderungen von Gewinnung, Bindung und Entwicklung von zufriedenen und erfolgreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt.

Beispielhafte Erfahrungen, erprobte Methodiken und Programme sind vorhanden, letztlich braucht es nunmehr an weiteren Stellen eine strukturierte Verankerung in den Organisationsabläufen des Personalmanagements, das an den Gleichstellungszielen ausgerichtet ist. Dies sind z.B. Maßnahmen zur Bedarfsplanung und gezielten Personalentwicklung, wie die gender- bzw. gleichstellungsorientierte Nachfolgeplanung.

Der klare Wille zur Chancengleichheit muss an der Organisation und der in ihr Tätigen ablesbar sein: durch deutliche Äußerungen, gelebte Haltungen, umgesetzte Maßnahmen.

Oder wie der Leiter des Fundraisingbüros, Klaus Heil, in seiner Analyse schreibt:

„Es braucht institutionelle Voraussetzungen, um Karriereentwicklung von Frauen verlässlich zu planen. Einfach zu warten, dass und ob sich jemand bewirbt, reicht nicht. Derzeit fehlt eine in der Organisation faktisch verankerte Ermutigungskultur für Frauen, Führungspositionen zu ergreifen. Insbesondere geht es dabei um verlässliche Lösungen für Frauen, die deren Bedarfe zu besonderen Formen von Qualifizierungen bis hin zum Familienmanagement berücksichtigen und nicht nur ihnen selbst überlassen.“

Zielsetzungen zur Gleichstellung sind nicht abstrakt. Je genauer sie formuliert und an die jeweiligen konkreten Möglichkeiten und besonderen Herausforderungen angepasst sind, je besser einzelne Schritte zur Zielerreichung benannt sind, desto eher gelingt es, sie zu erreichen. Die ersten formulierten Ziele aus den dezentralen Gleichstellungsanalysen gilt es weiter zu entwickeln und konsequent zu verfolgen.

Erfolge in der Gleichstellung sind – wie Personalarbeit insgesamt – stetiger Veränderung unterworfen und müssen daher ständig im Blick gehalten werden.

Diese Analyse will dazu befähigen, weitere Schlussfolgerungen zu ziehen und damit zur stetigen Verbesserung der Gleichstellung im Generalvikariat und seinen zugehörigen Einrichtungen – und darüber hinaus im Bistum Hildesheim – beitragen.

MANUELA WEINHARDT-FRANZ,
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Anlagen

Anlage 1: Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat – Richtlinie des Generalvikars vom 1.3.2018

Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat Richtlinie des Generalvikars

Präambel

Männer und Frauen sind aufgrund ihrer Gottesebenenbildlichkeit in ihrer Würde gleich (Gen 1,27). Aus dieser Überzeugung heraus brachte Jesus Frauen wie Männern unterschiedslos seine Wertschätzung entgegen. Für die christliche Gemeinde gilt somit „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich: denn ihr seid alle einer in Christus Jesus.“ (Gal 3,28).

Dem Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim ist diese biblische Fundierung Grundlage kirchlichen Handelns. Darum ist Geschlechtergerechtigkeit für die Glaubwürdigkeit und Zukunftsfähigkeit der Kirche wichtig. Sie kommt dort zum Tragen, wo Frauen und Männer gleichwertig ihre Charismen und Sichtweisen einbringen und umsetzen können.

Es geht darum, „Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen“, wie die Bischöfe in der Trierer Erklärung zum Abschluss des Studientages der deutschen Bischofskonferenz 2013 formulierten.

„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. (Pastoralkonstitution Gaudium et spes, Abs. 29)

In diesem Anliegen soll durch diese Richtlinie die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim gefördert werden.

§ 1 – Zielsetzung

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist es, Frauen und Männern im Dienst des Bistums Hildesheim und mit einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich dieser Richtlinie eine gleiche Stellung und gleiche Chancen im Dienst zu verschaffen.
- (2) Um diese Zielsetzung zu erreichen ist/sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften
 7. die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern regelmäßig zu beachten und von vornherein bei Planungen und Prozessen zu berücksichtigen,
 8. ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und weiter zu entwickeln,
 9. die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
 10. in allen Arbeitsfeldern und auf allen Hierarchieebenen ein ausgeglichenes Verhältnis in der Geschlechterverteilung anzustreben; dies gilt auch für Beratungsgremien auf Leitungsebene,
 11. in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen der Anteil von Frauen zu erhöhen bis eine Parität dauerhaft erreicht ist und
 12. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
- (3) Durch diese Zielsetzung und die sich daraus ergebenden Maßnahmen bleibt der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unberührt.

- (4) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich und die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieser Richtlinie zu verwirklichen.

§ 2 – Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für das Bischöfliche Generalvikariat sowie die dem Generalvikar unmittelbar zugeordneten Einrichtungen, nämlich die Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung, das Bistumsarchiv, die Dombibliothek, das Dommuseum und das Fundraisingbüro. Sie gilt ferner in allen Einrichtungen, die dienstaufsichtlich und organisatorisch einzelnen Dienststellen des Generalvikariats zugeordnet sind.²⁸
- (2) Sie gilt nicht für die Bernward Medien Gesellschaft mbH und den Diözesancaritasverband, auch wenn diese die Aufgaben einer Hauptabteilung im Generalvikariat wahrnehmen.
- (3) Unbeschadet der Regelung des § 1 Abs. 4 gilt die Richtlinie ebenfalls nicht für die Einrichtungen in Trägerschaft von Orden, für die kirchlichen Schulen und für das kirchengemeindliche und im kirchengemeindlichen oder auf Dekanatsebene tätige pastorale Personal.

§ 3 – Durchsetzung der Ziele

- (1) Um die genannten Ziele zu erreichen, sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
 1. Es ist regelmäßig eine Gleichstellungsanalyse zu erstellen, welche die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitern, insbesondere unter Berücksichtigung von Beschäftigtenzahl, Beschäftigungsumfang, Leitungstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beurlaubung, Eingruppierung und Fortbildung beschreibt und darstellt. Die Gleichstellungsanalyse kann auch für bestimmte einzelne Organisationseinheiten durchgeführt werden.
 2. Maßnahmen der Personalentwicklung sind genderorientiert bzw. geschlechtergerecht auszugestalten. Es sind eigene Qualifizierungsmaßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass Mitarbeitenden mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist, sofern nicht dringende dienstliche Belange dem entgegenstehen.
 3. Die beschriebene Zielsetzung ist bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Dazu sind die Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse zu beachten und Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Organisationseinheiten auszugleichen. Jede ausgeschriebene Stelle ist darauf hin zu überprüfen, ob sie ohne Beeinträchtigung dienstlicher Belange teilbar ist.
 4. Es ist sowohl bei der Personalauswahl und -entwicklung wie auch bei der organisatorischen Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitenden eine Benachteiligung von Mitarbeitenden mit Familientätigkeit zu vermeiden. Dazu ist die gesamte Arbeitsorganisation so flexibel zu gestalten, dass sie sich familienfreundlich auswirkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird. Sofern keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen, ist ihnen der flexible Arbeitsort zu ermöglichen.
- (2) Für die Durchsetzung der Ziele sind der Generalvikar, die Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und die sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.
- (3) Mindestens einmal jährlich ist die Durchsetzung der Ziele in der Hauptabteilungsleiterkonferenz zu beraten.

.....
²⁸ Das sind bei Inkrafttreten dieser Richtlinie das St. Jakobushaus in Goslar, die Bildungsstätte St. Martin in Germershausen, die Begegnungsstätte Kloster St. Ludgerus in Helmstedt, das Tagungshaus Priesterseminar, die Familienbildungsstätten in Hannover und Salzgitter und die Jugendbildungsstätte Haus Wohldenberg.

§ 4 – Gleichstellungsbeauftragte/r

- (1) Der Generalvikar beruft für eine Amtszeit von 5 Jahren eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n, die/der als Referent/in unmittelbar dem Generalvikar zugeordnet ist.
- (2) Für die Tätigkeit des/der Gleichstellungsbeauftragte/n ist eine Personalstelle eingerichtet.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird an allen der oben beschriebenen Zielsetzung entsprechenden Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern beteiligt.
- (4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist über Maßnahmen, Projekte und Entwicklungen zu informieren, welche die Zielsetzung dieser Richtlinie berühren. Zu dieser Information sind der Generalvikar, die Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und die sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet.
- (5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Wahrnehmung ihrer/seiner Tätigkeit an das staatliche und kirchliche Recht gebunden. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben ist sie/er ist nicht weisungsgebunden.
- (6) Die Aufgaben des/der Gleichstellungsbeauftragten sind insbesondere:
 1. Initiierung, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung und von Informations- und Fortbildungsveranstaltungen im sachlichen Zusammenhang der Zielsetzung,
 2. Beratung des Generalvikars, der Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und der sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere bei Personalauswahl und -entwicklungsmaßnahmen,
 3. Berichterstattung an den Generalvikar und die Hauptabteilungsleiterkonferenz,
 4. Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 5. Federführung bei der Erstellung von Gleichstellungsanalysen,
 6. Sorge für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.
- (7) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist zur Mitwirkung bei Personalauswahl- bzw. Stellenbesetzungsverfahren berechtigt. Dieses Recht umfasst den Anspruch auf
 1. eine rechtzeitige Information über freiwerdende oder neu einzurichtende Stellen, insbesondere bei Führungskräften,
 2. die Ermöglichung einer Stellungnahme bezüglich der Geschlechterverteilung in der betreffenden Organisationseinheit und daraus zu ziehenden Konsequenzen,
 3. die Ermöglichung einer Stellungnahme bezüglich geschlechtersensibler Formulierungen der Stellenausschreibungen,
 4. die Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen und die Unterbreitung eines Vorschlags zur Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten,
 5. die Teilnahme an Auswahlgesprächen.
- (8) Verstöße gegen diese Richtlinie sind durch die/den Gleichstellungsbeauftragten ggf. in letzter Instanz beim Generalvikar zu beanstanden.
- (9) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist auch über das Ende ihrer/seiner Amtszeit hinaus zur strengen Vertraulichkeit verpflichtet.
- (10) Die/der Gleichstellungsbeauftragte soll regelmäßig mit der/dem Familienbeauftragten des Bischöflichen Generalvikariats zusammenarbeiten und diese/n an der Wahrnehmung der beschriebenen Aufgaben beteiligen, sofern ihr/ihm dies erforderlich scheint. Dasselbe gilt für die Mitarbeitendenvertretung im Generalvikariat. Außerdem soll die/der Gleichstellungsbeauftragte die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen Bistümer, der evangelischen Kirche sowie regionaler nichtkirchlicher Organisationen suchen.

§ 6 – Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 1. März 2018 in Kraft. Sie ist auf geeignete Weise bekannt zu machen bzw. zu veröffentlichen.

HILDESHEIM, DEN 01.03.2018

WEIHBISCHOF HEINZ-GÜNTER BONGARTZ
STÄNDIGER VERTRETER DES DIÖZESANADMINISTRATORS

Anlage 2: Auflistung der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen

In die Analyse wurden die Stellen einbezogen, die dem Stellenplan der Hauptabteilung Personal/Verwaltung zugeordnet sind und in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Gegenüber der Analyse von 2012 gibt es eine leicht veränderte Datenlage, die auf Neubewertungen durch weitergehende Klärungen in den Zuordnungen zurück zu führen sind.

Veränderungen gibt es in folgenden Bereichen:

Nicht mehr einbezogene Stellen (Veränderungen gegenüber der Analyse 2012)

4020003 Bistumsjubiläum und 4290100 Kur- und Touristenseelsorge wurden als HH-Stellen gestrichen. 4530000 Kath. Büro Hannover ist in der Analyse nicht berücksichtigt, da es nicht in den Zuständigkeitsbereich fällt.

4530100 Datenschutz Nds. Bistümer ist in der Analyse nicht berücksichtigt, da es keine eigene HH-Stelle mehr für den Bereich Datenschutz gibt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Stellenplan der Hauptabteilung Personal/Seelsorge geführt werden, wurden aufgrund der geänderten Zuständigkeitsbereichs aus der Analyse heraus genommen: Das betrifft die HH-Stellen: 42500000 Krankenhauseelsorge und 4290000 ka:punkt, sowie die 4230100 KHG (Hier ist nur weiterhin das Verwaltungspersonal aufgeführt). 29 Pastoralreferentinnen und -Referenten sowie Gemeindereferentinnen und -Referenten sowie Pastorale Mitarbeiter*innen sowie auch drei Diakone sind dadurch nicht mehr berücksichtigt.

Hinzugekommene Stellen (Veränderungen gegenüber der Analyse 2012)

Neu hinzugekommen sind 12 Personen im Gemeindeservice Finanzen sowie 30 Personen, die als Verwaltungsbeauftragte oder als deren Verwaltungsmitarbeiter*innen angestellt sind. (4130550 Abteilung GemeindeService Finanzen und 4130560 Verwaltungsbeauftragte)

4420000 Verband sozialer Dienste wurde als HH-Stelle aufgenommen (Stelle Caritasdirektor).

Veränderungen in den Zuordnungen (ohne Auswirkung auf die Datenlage, Veränderungen gegenüber der Analyse 2012)

4010000 Diözesanbischof ist in der Analyse nicht berücksichtigt.

4020002 Umweltschutzbeauftragte/r: Die Stelle ist der HH-Stelle 4100107 (HA Pastoral) zugeordnet.

4030500 Abteilung Immobilien: Es wurde eine eigene HH-Stelle geschaffen

4060300 Zentrale Dienste: Das hier geführte Personal wurde anderen HH-Stellen zugeordnet.

4100205 Fachbereich Missionarische Seelsorge: Das hier geführte Personal wurde der HA Pastoral zugeordnet.

Die Sortierung ergibt sich aus den Haushaltsstellen.

Abteilung/Einrichtung

Haushaltsstelle 40...

Sekretariat des Diözesanbischofs
Weihbischöfe
Generalvikar mit Stabsabteilung
Gleichstellungsbeauftragte/r
Hauptabteilung Personal/Verwaltung
Stabsabteilung Recht
Hauptabteilung Finanzen
Abteilung Immobilien
Abteilung Bau
Offizialat
Diözesane AG der Mitarbeitervertretungen
Fundraisingbüro
Bischöfliches Offizialat
Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung
und Beratung
Diözesanrat der Katholiken
Region Hannover

Haushaltsstelle 41...

Hauptabteilung Personal/Seelsorge
Hauptabteilung Pastoral
Ökumene
Umweltschutzbeauftragte/r
Fachbereich Liturgie
Kirchenmusiker
Abteilung GemeindeService Finanzen
Verwaltungsbeauftragte

Haushaltsstelle 42...

Fachbereich Jugendpastoral
Jugendbildungsstätte Haus Wohlden
VKM
KHG
Polizei- und Zollseelsorge
Behindertenseelsorge

Haushaltsstelle 43...

Hauptabteilung Bildung
Erwachsenenbildung - allgemein
St. Jakobushaus Goslar
Bildungsstätte St. Martin, Germershausen
Tagungshaus Priesterseminar
Haus St. Georg Duderstadt
Begegnungsstätte Kloster St. Ludgerus,
Helmstedt
Familienbildungsstätte Hannover
Familienbildungsstätte Salzgitter
Dombibliothek
Bistumsarchiv
Dommuseum

Haushaltsstelle 44...

Verband sozialer Dienste
Eheberatung

Haushaltsstelle 45...

Kath. Forum
Diözesanstelle Weltkirche

Anlage 3: Entgeltgruppen

In der Anlage 1 der Entgeltordnung zur Arbeitsvertragsordnung sind die Entgeltgruppen mit den Tätigkeitsmerkmalen geregelt. Zum besseren Verständnis und Einordnung der Analyse ist hier ein exemplarischer Einblick in die Tätigkeitsmerkmale aufgelistet:

Entgeltgruppen 1-3

vor allem Raumpfleger-, Hauswirtschafts- und Verwaltungskraft.

Entgeltgruppen 5-6

Eingruppiert sind u.a. folgende Berufsgruppen: Koch/Köchin, Hauswirtschaftskraft und Hauswirtschaftsleitung, Hausmeister*in, Verwaltungskraft, Sachbearbeitung.

Entgeltgruppen 8-9

Eingruppiert sind u.a. folgende Berufsgruppen: Buchhalter*in, Bibliothekar*in, Sachbearbeiter*in, Hauswirtschaftskraft und Hauswirtschaftsleitung, Verwaltungskraft, Referent*in.

Entgeltgruppen 10-11

Eingruppiert sind u.a. folgende Berufsgruppen: Jugendreferent*in, Pastorale Mitarbeiter*in, Architekt*in, Sachbearbeiter*in, Berater*in, Kirchenmusiker*in.

Entgeltstufe 12

Hier beginnt die Eingruppierung von Leitungsstellen: Referats-, Einrichtungs- und Hausleitung, des Weiteren: Berater*in, Referent*in, Kirchenmusiker*in, Pastorale Mitarbeitende.

Entgeltgruppen 13-15

Eingruppiert sind alle übergeordneten Leitungsstellen, sowie Referent*in, Berater*in, Kirchenmusiker*in, Jurist*in, Bibliothekar*in.

Anlage 4: §3 der Mitarbeitervertretungsordnung im Bistum Hildesheim (MAVO)

§3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen „Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen – nach MAVO und Entscheidung des Generalvikars“

Die Definition von Leitenden Mitarbeiter*innen leitet sich aus dem Umkehrschluss des §3 der MAVO ab, die den Begriff Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert.

Auszug aus der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Hildesheim – MAVO – in der Fassung vom 1. Januar 2018:

§ 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
4. zu ihrer Ausbildung tätig sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

(2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,
5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gem. § 29 Abs. 1 Nr. 18. Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) 1 Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. 2 Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

Dementsprechend sind mit Stand der Daten 12.2018 bei den Leitungsstellen folgende Leitungsstelleninhaberinnen und -stelleninhaber in die Grafik eingearbeitet:

- **Hauptabteilungsleitungsebene:** sieben Hauptabteilungen und eine Stabsabteilung
- **Mittlere Ebene:** Fachbereich Jugend, Fachbereich Liturgie, Abteilung Allgemeine Verwaltung, Abteilung Finanzen, Abteilung Immobilien, Persönliche Referentin des Generalvikars, Schulrat, Abteilung Personal, Gemeindeservice Finanzen, Persönlicher Referent HA Personal/Seelsorge (Hinzugekommen ggü. 2012: Schulrat, Gemeindeservice Finanzen, Abteilung Immobilien, Abteilung Personal, Persönlicher Referent HA Personal/Seelsorge; Weggefallen ggü. 2012: stellv. HA-Leiter Pastoral, Fachbereich Missionarische Seelsorge.)
- **Leitung Einrichtungen:** St. Jakobushaus Goslar, Jugendbildungsstätte Haus Wohldenbergl, Tagungshaus Priesterseminar/AfB, Kloster St. Ludgerus Helmstedt, Dombibliothek, Dommuseum, Bistumsarchiv, Katholische Familienbildungsstätte Hannover, Katholische Familienbildungsstätte Salzgitter, Fundraisingbüro (aus Aufstellung herausgenommen ggü. 2012: Katholisches Forum Niedersachsen und zum 31.12.2018 unbesetzt: St. Martin Germershausen.)

Anlage 5: Pressemitteilung der deutschen Bischofskonferenz 12.03.2019 035a

Statement von Bischof Dr. Franz-Josef Bode (Osnabrück), Vorsitzender der Pastoralcommission und der Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft der Deutschen Bischofskonferenz, im Pressegespräch „Studie Frauen in Leitungspositionen“ zur Frühjahrs- Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 12. März 2019 in Lingen

Die Deutsche Bischofskonferenz hat die Zahlen zu Frauen in Leitungspositionen der Generalvikariate und Ordinariate systematisch erheben und auswerten lassen. Herzlich danke ich Frau Dr. Qualbrink, dass sie – wie bereits 2013 – nun erneut diese Aufgabe übernommen und eine empirisch solide und pastoraltheologisch fundierte Expertise vorgelegt hat, mit der wir weiter arbeiten können. Frau Dr. Qualbrink wird ihre Expertise gleich noch ausführlich vorstellen.

Die deutschen Bischöfe haben ihrerseits die Entwicklungen analysiert. Das geschah einmal im Rahmen eines Studientages während der Frühjahrs-Vollversammlung 2013 in Trier und erneut während des Ständigen Rates im November 2018. Eine Steigerung des Frauenanteils auf der obersten Leitungsebene der Diözesen von 13 Prozent auf 19 Prozent innerhalb der letzten fünf Jahre ist nicht nichts, aber längst nicht zufriedenstellend. Wir haben darum in der Frauenkommission die Faktoren analysiert, die die Entwicklungen zu mehr Frauen in kirchlichen Leitungspositionen fördern oder auch behindern.

Einen wichtigen theologischen Beitrag zur Öffnung kirchlicher Leitungsaufgaben für Frauen haben die deutschen Bischöfe in ihrer Schrift „Gemeinsam Kirche sein“ vom 1. August 2015 (Die deutschen Bischöfe Nr. 100) geleistet. Darin vertiefen und differenzieren sie das Verständnis von Leitung in der Kirche, erläutern den Zusammenhang von priesterlicher Leitung und den Leitungsaufgaben, die grundsätzlich allen Getauften übertragen werden können. Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“ (S. 56). Diese grundsätzlichen Aussagen aus „Gemeinsam Kirche sein“ wurden inzwischen auch in vielen diözesanen Erklärungen rezipiert. Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft wird darin liegen, gerade auch auf der Ortsebene neue Leitungsmodelle zu entwickeln und auszuprobieren.

Die Frauenkommission, eine Unterkommission der Pastoralcommission, hat Gespräche mit Personalverantwortlichen, Personalentwicklern und Gleichstellungsbeauftragten in den Diözesen geführt, um für die Problemstellungen zu sensibilisieren und konkrete Maßnahmen anzuregen, verstärkt auf Frauen in kirchlichen Leitungsaufgaben zu setzen. Der Führungskurs für Frauen in verantwortlichen Positionen der Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz hat fast 60 Frauen aus den Diözesen, Orden und Verbänden für die Übernahme von Leitung in der Kirche qualifiziert. Als Deutsche Bischofskonferenz unterstützen wir auch das Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins, das Frau Mock noch vorstellen wird, und an dem inzwischen 100 Frauen aus fast allen deutschen Diözesen teilgenommen haben.

In der aktuellen Erhebung werden auch hinderliche Faktoren benannt. So scheinen kirchliche Führungspositionen für Frauen wenig attraktiv zu sein; es fehlt vielfach an Vorbildern, wie Frauen diese Leitungsstellen gestalten und prägen können. Traditionelle Frauen- bzw. Familienbilder und Aufgabenzuschreibungen setzen vor allem Frauen unter einen Rechtfertigungsdruck und wirken auch in die Personalauswahl hinein. Nur punktuell werden neue Modelle von Leitung erprobt; überwiegend wird Leitung in Vollzeit und mit einem hohen Anspruch an Präsenz und zeitlicher Flexibilität ausgeübt. Der massive Nachwuchs-

mangel in allen kirchlichen Berufen und der fehlende Frauenanteil in den mittleren Leitungspositionen tragen ihrerseits dazu bei, dass es kaum Kandidatinnen für führende Stellen in der Kirche gibt.

Ich bin froh, dass ich hier heute zusammen mit zwei Frauen aktuelle Entwicklungen zu Frauen in kirchlichen Leitungspositionen vorstellen kann. Denn als Frauenkommission geht es uns auch darum, die starke Präsenz und Kompetenz von Frauen, die es in der Kirche ja gibt, sichtbarer zu machen. Wir haben darum Gespräche mit Medienvertreter/innen und Presseleuten geführt. Auch hier gibt es noch viel Spielraum nach oben! Dabei geht es einmal darum, dass gerade auch in der kirchlichen Medienarbeit Frauen verstärkt als Sprecherinnen und Repräsentantinnen der Kirche auftreten und auch wir Bischöfe immer wieder Optionen für Frauen und ihre Themen stark machen.

Entscheidend ist – das zeigt die Studie von Frau Dr. Qualbrink –, dass Bischof und Generalvikar den entschiedenen Willen haben, mit Frauen in der ganzen Vielfalt kirchlicher Leitungsaufgaben zusammen zu arbeiten und Verantwortung und Leitung wirklich zu teilen. Kardinal Marx hat bei der Jugendsynode im Oktober 2018 in Rom darum gefordert: „Wir müssen um der eigenen Glaubwürdigkeit willen, Frauen auf allen Ebenen der Kirche, von der Pfarrei bis auf die Ebenen von Bistum, Bischofskonferenz und auch im Vatikan selbst, noch weitaus mehr an Führungsaufgaben beteiligen. Wir müssen das wirklich wollen und auch umsetzen!“ Um dieser Forderung Nachhaltigkeit zu verleihen, hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz im November 2018 eine Zielvorgabe gemacht: der Frauenanteil in den Leitungspositionen der Diözesen wie der überdiözesanen Zusammenschlüsse soll auf ein Drittel und mehr gesteigert werden. Um diese Entwicklungen zu überprüfen, sollen 2023 erneut die aktuellen Zahlen erhoben werden.

Literaturverzeichnis

Veröffentlichungen aus dem Bistum Hildesheim

- Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat – Richtlinie des Generalvikars, Hildesheim 2018
https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Gleichstellung/Gleichstellungsrichtlinie_01_03_2018.pdf
- Arbeitsvertragsordnung (AVO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim
<https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/Recht/Arbeitsrecht/AVO.pdf>
- Schematismus der Diözese Hildesheim, Stand 1.9.2019
- Broschüre Beruf+Familie
<https://www.bistum-hildesheim.de/service/materialien/beruf-und-familie/papa-sein-von-anfang-an/>

Broschüren/Handreichungen

- Evangelische Kirche in Hessen und Nassau: Zum Bilde Gottes geschaffen, Transsexualität in der Kirche. 2019
<https://unsere.ekhn.de/Transsexualitaet>

Internetseiten

- Hildegardisverein
<https://www.kirche-im-mentoring.de/>
- Humboldt-Universität zu Berlin, Studiengang Gender Studies
<https://www.hu-berlin.de/de/studium/beratung/angebot/sqb/gender>
- Wikipedia
<https://de.wikipedia.org/wiki/Stereotyp>
- Initiative Chefsache
<https://initiative-chefsache.de>
- Frauenrechtskonvention
https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte/Konventionen/CEDAW/cedaw_de.pdf
- Genderportal der Universität Paderborn
<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/kaskadenmodell/>
- Geschlechtergerechte Formulierungen
<https://geschicktgendern.de/>

Publikationen

- Statistisches Bundesamt, Dr. Alexandros Altis: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bis 2017; 2018
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/05/entwicklung-oeffentlicher-dienst-052018.html>
- Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, 2018
<https://www.destatis.de/Europa/DE/Publikationen/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/broeschuere-arbeitsmark-blick-0010022189004.html>
- Dr. Andrea Qualbrink: Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018; Münster
https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-035d-FVV-Lingen-Studie-Frauen-Leitungsposition.pdf
- Gleichstellungsberichte der Bundesregierung
<https://www.gleichstellungsbericht.de/>

Gesetze

- Teilzeit- und Befristungsgesetz
http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfq/_8.html

Aus der Presse

- Pressemitteilung Bischof Bode zur Studie zum Frauenanteil an Leitung
<https://www.kirche-im-mentoring.de/files/uploads/mentoring-frauen-kirche/PDFs/2019-035a-FVV-Lingen-Statement-Bi.-Bode.pdf>
- Artikel Tagesspiegel 2015
<https://www.tagesspiegel.de/themen/diversity/recruiting-da-fuehle-ich-mich-nicht-angesprochen/12538274.html>



Stabsreferat Gleichstellung

Manuela Weinhardt-Franz

Bischöfliches Generalvikariat

Domhof 18-21

31134 Hildesheim

05121 307-217

Manuela.Weinhardt-Franz@Bistum-Hildesheim.de

<https://www.bistum-hildesheim.de/bistum/organisation/generalvikariat/stabsreferat-gleichstellung/>

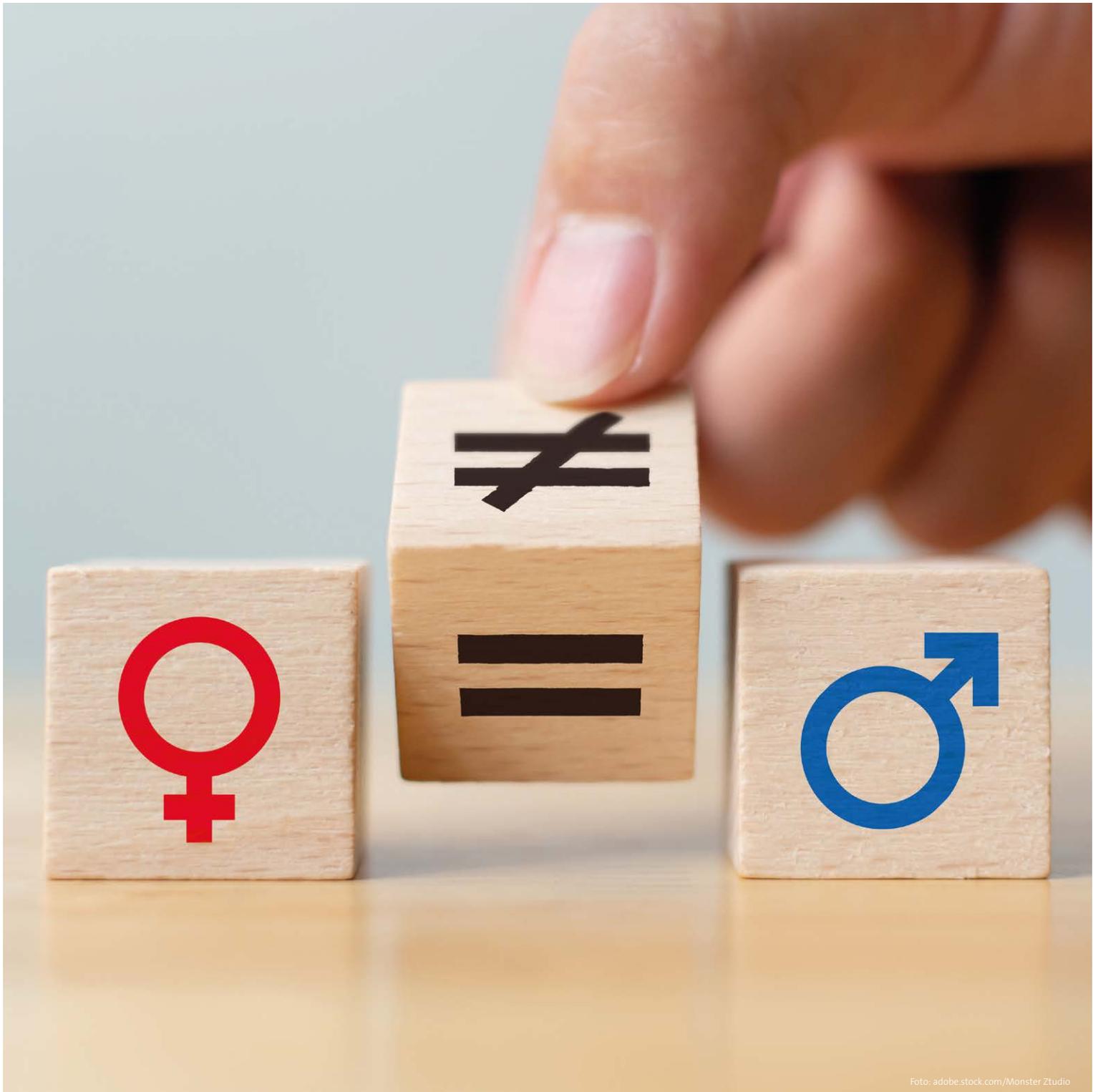


Foto: adobe.stock.com/Monster Ztudio