

Gleichstellungs*analyse*

für das Bischöfliche Generalvikariat Hildesheim und seine Einrichtungen **Jahr 2012**



© Herausgegeben vom Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim,
Stabsreferat Gleichstellung

Stand Dezember 2013

Vorwort

Die Richtlinie „Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen“, die seit dem 27.06.2012 in Kraft ist, sieht vor:

„Die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten soll unter Berücksichtigung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Einstellungen, Bewerbungen, Fortbildungen und Eingruppierungen dargestellt und erläutert werden. ... Die Ergebnisse der Gleichstellungsanalysen werden in geeigneter Form intern bekannt gemacht.“

Eine erste Gleichstellungsanalyse wird hiermit vorgelegt. Sie macht die berufliche Situation von weiblichen und männlichen Beschäftigten sichtbar und ermöglicht damit, Schlussfolgerungen zu ziehen, Konsequenzen zu bedenken und Entwicklungen in die Wege zu leiten.

Ich danke der Gleichstellungsbeauftragten für das Bischöfliche Generalvikariat und seine Einrichtungen, Frau Manuela Weinhardt-Franz, für die Erstellung der Gleichstellungsanalyse und wünsche Ihnen als Leserin und Leser eine aufschlussreiche Lektüre.



Werner Schreer

Unterschrift
Dr. Werner Schreer, Generalvikar

Inhalt

1 Einleitung	6
1.1 Zielsetzung der Gleichstellungsrichtlinie	6
1.2 Auftrag der Gleichstellungsanalyse	6
1.3 Datenbasis der Gleichstellungsanalyse	7
1.4 Ziel der Gleichstellungsanalyse	7
1.5 Aufbau der Gleichstellungsanalyse	8
2 Fokussierte Kurzfassungen	9
2.1 Fokus: BGV und seine Einrichtungen	9
2.2 Fokus: Gemeindeferent/innen und Pastoralreferent/innen	11
2.3 Fokus: Katholische Schulen	12
2.4 Fokus: Ehrenamt	14
2.5 Fokus: Ziele der dt. Bischofskonferenz	15
3 Gleichstellungsanalyse	
Analyse der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten	17
3.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen	17
3.2 Altersstruktur	22
3.3 Eingruppierungen	25
3.4 Leitungspositionen	30
3.4.1 Leitung in Teilzeit	31
3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	34
3.5.1 Elternzeit	34
3.5.2 Sonderurlaub	34
3.5.3 Flexible Arbeitszeit und Ort/Homeoffice	34
3.6 Einstellung/Bewerbung	36
3.7 Fortbildungen	37
4 Studientag der Deutschen Bischofskonferenz zum „Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“	38
4.1 Wahlfreiheit für Männer und Frauen	38
4.2 Mehr Frauen in Leitungspositionen der Generalvikariate	39
4.3 Mehr Frauen in ehrenamtlichen Leitungsebenen	40
4.4 Mehr Theologinnen in die Ausbildung von Priestern und pastoralen Berufsgruppen	43
4.5 Geschlechtersensible Pastoral ist wichtig	44
4.6 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zeigt Mitwirkung von Frauen auf	44
4.7 Mehr Leitung durch Beauftragung	45

5 Handlungsempfehlungen	47
Danksagung	51
6 Anlagen	
Verzeichnis der Anlagen	52
Anlage 1: Gleichstellungsrichtlinie	52
Anlage 2: Auflistung der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen	54
Anlage 3: Erklärung zum Abschluss des Studientages „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“	55
Anlage 4: Entgeltgruppen	56
Anlage 5: Katholische Schulen	57
Anlage 6: §3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen	58
Anlage 7: Formulierungen zur Teilzeit und Gleichstellung in Stellenausschreibungen	59
Anlage 8: Artikel Kirchenzeitung vom 06.01.2013 „Mehr Frauen in die Leitung“	60
Literaturverzeichnis	61

1 Einleitung

Die Bemühungen um Gleichstellung haben im Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim eine längere Tradition. Im Jahr 2004 richtete Generalvikar Bernert das Stabsreferat Personalförderung für Frauen ein. Im Jahr 2012 erfolgte, nach dem Ausscheiden der Frauenbeauftragten Agnes Jansen-Richter im Sommer 2011 und der Einstellung von Manuela Weinhardt-Franz im April 2012, die Umbenennung in Stabsreferat Gleichstellung durch Generalvikar Schreer.

Wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit ist die Richtlinie des Generalvikars „Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen“ vom 27.6.2012. Sie wurde von der Mitarbeitervertretung des BGV zusammen mit dem damaligen Leiter der Hauptabteilung Personal/Verwaltung, Herrn Ruhe, in enger Abstimmung mit Generalvikar Schreer erarbeitet. Der Geltungsbereich ist das BGV und seine Einrichtungen.

1.1 Zielsetzung der Gleichstellungsrichtlinie

Als Zielsetzung benennt die Richtlinie:

„Das Bistum Hildesheim, insbesondere das Bischöfliche Generalvikariat mit seinen Einrichtungen, fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst mit dem Ziel, die Arbeit durch Verwirklichung von Chancengleichheit und gleichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen zu verbessern. Dazu sind die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu beachten und somit ein Genderbewusstsein¹ zu schaffen bzw. weiter zu entwickeln.

Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil von Frauen in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen deutlich erhöht werden. In Organisationseinheiten mit einem erkennbaren und unbegründeten Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung sollen Veränderungen angestrebt werden. Dies bedeutet im Einzelnen:

In allen Arbeitsfeldern und auf allen Ebenen wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden angestrebt.

Mittelfristig sollen der Hauptabteilungsleiterkonferenz des Bischöflichen Generalvikariates mindestens drei weibliche Leiterinnen angehören.

Bei Personalentscheidungen soll der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewahrt bleiben.“²

1.2 Auftrag der Gleichstellungsanalyse

Die Richtlinie sieht die Erstellung von Gleichstellungsanalysen vor. Inhaltlich ist der Auftrag der Analyse folgendermaßen beschrieben:

.....
1 Genderbewusstsein soll hier verstanden werden als eine geschlechtersensible Haltung, die beim Tun und Entscheiden reflektiert, inwieweit Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sind. Dahinter steht das Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

2 Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen – Richtlinie des Generalvikars. s. Anlage 1

„Gleichstellungsanalysen in definierten Organisationseinheiten

Die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten soll unter Berücksichtigung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Einstellungen, Bewerbungen, Fortbildungen und Eingruppierungen dargestellt und erläutert werden.

Den Gleichstellungsanalysen sollen sich Empfehlungen anschließen zur personellen und organisatorischen Verbesserung. Die Empfehlungen sind mit zeitbezogenen Zielvorgaben zu versehen. Die Ergebnisse der Gleichstellungsanalysen werden in geeigneter Form intern bekannt gemacht.“^{4Ebd.}

1.3 Datenbasis der Gleichstellungsanalyse

Entsprechend dieses Auftrages wird hiermit erstmals eine Analyse der Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten vorgelegt. Datenbasis ist das Jahr 2012, soweit nichts anderes angegeben ist. Priester sowie Stellen, die an das Weiheamt gebunden sind, werden nicht in die Betrachtung einbezogen (Ausnahme: Kapitel 2.4 Leitungspositionen s. Erläuterung).

In der Vorbereitung dieser Analyse stellte sich heraus, dass für einige Themen oder einige Bereiche keine auswertbare Datenbasis zur Verfügung steht. Das betrifft insbesondere die Bereiche Fortbildungen, Bewerbungen und teilweise Fragen zur Beurlaubung. Hier ist eine Einigung über einheitliche Datengrundlagen für die nächste Analyse erforderlich.

Die Verwaltung des Personals ist in zwei Personalabteilungen – Personal/Verwaltung und Personal/Seelsorge – gesplittet. Durch verschiedene Dienstaufträge sind jedoch Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Diakone sowie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten auch zum Teil im Stellenplan der HA Personal/Verwaltung enthalten. Der Stellenplan der katholischen Schulen wird darüber hinaus separat in der Hauptabteilung Bildung geführt.

Aufgrund der unterschiedlichen Führung der Stellenpläne und der uneinheitlichen Datenlage wird hier auf Gesamtbetrachtungen verzichtet. Die Analyse bezieht sich daher jeweils getrennt auf das Bischöfliche Generalvikariat (BGV) und seine Einrichtungen, die Berufsgruppen der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten/Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten und das Lehrpersonal an katholischen Schulen (sofern es im Stellenplan der Hauptabteilung Bildung geführt wird, unabhängig ob in Trägerschaft der Stiftung katholischer Schule oder des Bischöflichen Stuhls).

Im Folgenden werden dafür diese Abkürzungen verwendet:

BGV/E:	Bischöfliches Generalvikariat und seine Einrichtungen (Eine Auflistung der einbezogenen Haushaltsstellen findet sich in der Anlage 2.)
GR/PR:	Berufsgruppen der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten
Schule:	Lehrpersonal an katholischen Schulen

1.4 Ziel der Gleichstellungsanalyse

Ziel der Analyse ist, die Situation der männlichen im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten darzulegen, anhand dieses Überblicks in eine Auseinandersetzung zu den aufgeworfenen Fragen zu kommen und sich über die nächsten Ziele und Schritte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu verständigen und dies mit zeitbezogenen Zielvorgaben zu versehen.

Zielführend ist, wenn dies auf einer breiten Basis und in verschiedenen Zusammenhängen geschieht und unterschiedliche Sichtweisen einbezogen werden.

Eingeladen zu dieser Auseinandersetzung sind Leitende und Beschäftigte, Männer und Frauen, Priester und Laien, Angestellte und Ehrenamtliche.

1.5 Aufbau der Gleichstellungsanalyse

Einem ersten Überblick dienen vier fokussierte Kurzfassungen der Ergebnisse und Handlungsansätze, die zu den Bereichen BGV und seine Einrichtungen, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten/Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten (GR/PR), katholische Schulen sowie zum Bereich Ehrenamt an den Anfang gestellt sind.

Die ausführlichen Ergebnisse, Erläuterungen und Zusammenhänge finden sich im Hauptteil.

Der folgende Teil greift erweiternd die Themen auf, die während der Frühjahrsvollversammlung der deutschen Bischöfe im Jahr 2013 im Rahmen des Studientages diskutiert und von den Bischöfen zur Umsetzung in den Diözesen und in den Gremien der Bischofskonferenz beschlossen wurden. Der Studientag trug den Titel: „*Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche*“. Welche Fragen behandelt wurden, findet sich ebenfalls als fokussierte Kurzfassung im ersten Teil. Der vollständige Text der Abschlusserklärung ist im Anhang zu finden (s. Anlage 3).

Aufgrund der Themenstellung des Bischöflichen Studientages rückt neben der Betrachtung der Beschäftigten auch das Thema „Beteiligung von Frauen und Männern im Ehrenamt“ in den Fokus dieser Analyse.

2 Fokussierte Kurzfassungen

Eiligen Leserinnen und Lesern dienen diese Kurzfassungen als Übersicht, alle anderen können dieses Kapitel überspringen und ihnen sei die Lektüre des Hauptteils empfohlen.

2.1 Fokus: BGV und seine Einrichtungen

Im BGV und seinen Einrichtungen sind im Berichtszeitraum 2012 124 Männer und 289 Frauen angestellt (gesamt 413 Personen).³

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt bei 53% und bei den Männern bei 18%.

Der hohe Anteil an Frauen an den Beschäftigten lässt sich durch die nach wie vor geltende geschlechtertypische Konzentration in Männer- und Frauenberufe⁴ erklären (Näheres zur Verteilung s. Hauptteil).

Beschäftigungsumfang

Die vereinbarten Beschäftigungsumfänge zeigen eine große individuelle Bandbreite und somit ein hohes Maß an Flexibilität auf beiden Seiten. Sowohl für Bedarfe auf der Arbeitgeberseite als auch für persönliche Wünsche bezüglich der Arbeitszeit wurden Lösungen ermöglicht.

Empfehlung: Teilzeittätigkeit kann Chancengleichheit fördern oder behindern und muss daher mit Bedacht und Blick auf die Situation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters angeboten werden und ggf. im Lebensverlauf angepasst werden können.

Eingruppierung

Ein wichtiger Indikator für Gleichstellung ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter nach Entgeltgruppen, zeigen die Verläufe (s. Grafik im Hauptteil) eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Einkommensbereichen und eine Umkehrung ab Entgeltgruppe 14. Ab EG 9 steigt die Anzahl der männlichen Beschäftigten und die Anzahl der weiblichen Beschäftigten sinkt. In den obersten Entgeltgruppen (ab EG 13) zeigt sich erstmals eine deutliche Überrepräsentanz von Männern.

Empfehlung: Eine genauere Betrachtung zur Untersuchung von Verdienstunterschieden innerhalb der vergleichbaren Arbeitsbereiche (Gender Pay Gap) wäre angezeigt.

Leitungspositionen

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter in den Leitungspositionen, wird eine starke Überrepräsentanz von Männern deutlich. Am stärksten ist das Ungleichgewicht in der obersten und mittleren Leitungsebene, in denen der Frauenanteil bei knapp 13% liegt. Zum Vergleich: Die Zahlen, die aus allen deutschen Bistümern für die Frühjahrsvollversammlung der Bischöfe erhoben wurden, zeigen in dieser Ebene im Bundesdurchschnitt eben diese 13%. In der Ebene der Einrichtungsleitungen ist der Frauenanteil mit 25% im Bistum Hildesheim höher als im Bundesdurchschnitt, wo er bei 19% liegt. (S. auch Kapitel 3.2 Mehr Frauen in Leitungspositionen der Generalvikariate.)

.....

³ Eine Auflistung der einbezogenen Einrichtungen und Bereiche ist in der Anlage 2 zu finden.

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt URL

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html>

Leitung in Teilzeit

Leitung in der obersten Leitungsebene im BGV sowie in den Schulen umfasst derzeit ausschließlich Vollzeitstellen. Die Gleichstellungsrichtlinie gibt vor, dass jede neu ausgeschriebene Stelle auf ihre Teilbarkeit hin überprüft werden muss. Dies gilt auch für Leitungsstellen.

19 Leitungsstellen werden in Teilzeit oder mit einem Teilauftrag innerhalb einer vollen Stelle ausgefüllt. Leiten in Teilzeit ist gängige Praxis im BGV und seinen Einrichtungen, ist aber als solche nicht reflektiert (s. Grafiken im Hauptteil).

Empfehlung: Frauen sind in den Leitungspositionen des BGV, seiner Einrichtungen und den katholischen Schulen stark unterrepräsentiert. Aus Gleichstellungssicht ergeben sich folgende Handlungsoptionen: Erprobung neuer Leitungsmodelle, gezielte (Nachwuchs-)Förderung von interessierten Frauen, eine Vereinbarung im Bistum darüber treffen, wie der Anteil von Frauen in Gremien, Räten, Arbeits- und Steuerungsgruppen erhöht werden kann (s. auch Kapitel 3.3 Mehr Frauen in ehrenamtlichen Leitungsebenen), verbindliche Gleichstellungs-Ziele für Hauptabteilungen vereinbaren.

Elternzeit, Sonderurlaub

Im Verlauf des Jahres 2012 nahmen acht Frauen und kein Mann Elternzeit in Anspruch. Drei davon entschieden sich für eine Weiterarbeit in der Elternzeit. 13 Mitarbeitende (BGV/E, GR/PR) sind im Jahr 2012 in Sonderurlaub: zwei Männer und elf Frauen.

Empfehlung: Eine ausgewogene Beteiligung beider – Mütter und Väter – am Familienleben und an den Verpflichtungen zur Haushaltsführung sind eine Grundvoraussetzung für gleiche Erwerbsbeteiligung und damit gleiche Aufstiegschancen für Männer und Frauen. Den Führungskräften empfiehlt es sich, werdende Väter zur Elternzeit zu ermuntern und beiden Elternteilen anzubieten, über eine Weiterarbeit in der Elternzeit nachzudenken. Es braucht weiterhin die Bereitschaft der Führungskräfte, klar umrissene Aufgabenfelder aus der Stellenbeschreibung für diese stundenweise Weiterarbeit herauszuarbeiten und den dienstlichen Informationsfluss an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

Einstellungen/Bewerbungen

Im Jahr 2012 wurden im BGV und seinen Einrichtungen 47 Frauen und neun Männer eingestellt.

Empfehlung: Der hohe Anteil an eingestellten Frauen hat sich bei der Zielerreichung „mehr Frauen in Führungspositionen“ zunächst nicht niedergeschlagen. Als Maßnahmen scheinen geeignet: Nachwuchskräfte-Pool und Nachfolgeplanung, Image-Entwicklung und gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung, Transparenz im Bewerbungsverfahren sowie der gemeinsam getragene Wille, dieses Ziel zu erreichen.

2.2 Fokus: Gemeindereferent/innen und Pastoralreferent/innen

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

In der Hauptabteilung Personal/Seelsorge werden 65 Gemeindereferentinnen und 17 Gemeindereferenten sowie 22 Pastoralreferentinnen und 48 Pastoralreferenten geführt.⁵

Teilzeitquote

Ein Gemeindereferent und 18 Gemeindereferentinnen arbeiten in Teilzeit. Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt bei 27% und bei den Männern bei knapp 6%.

Fünf Pastoralreferenten und zehn Pastoralreferentinnen arbeiten in Teilzeit. Dies entspricht bei den Frauen einer Teilzeitquote von 45% und bei den Männern von 10%.

Empfehlung: Teilzeittätigkeit kann Chancengleichheit fördern oder behindern und muss daher mit Bedacht und Blick auf die Situation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters angeboten werden und ggf. im Lebensverlauf angepasst werden können (Näheres dazu s. Hauptteil).

Altersstruktur

Jeweils fast die Hälfte der Gemeindereferentinnen ist im Alter von 40–49 bzw. 50–59 Jahren. Im Bereich der 20 bis 29-Jährigen gibt es keine, im Alter von 33 bis 37 Jahren vier Gemeindereferentinnen. Ein ähnliches Bild gibt es bei den Männern: Neun Gemeindereferenten sind im Alter von 40–49 bzw. acht im Alter von 50–59 Jahren. Unter 40 Jahren gibt es keine Männer in dieser Berufsgruppe.

Bei den Pastoralreferentinnen sind jeweils elf im Alter von 40–49 bzw. 50–59 Jahren.

Bei den Pastoralreferenten sind 17 im Alter von 40–49 Jahren, 28 zwischen 50 und 59 Jahren und drei weitere über 60 Jahren.

Auffallend sind bei den Gemeindereferent/innen und Pastoralreferent/innen die fehlenden Mitarbeitenden im Alter von 20 bis 39 Jahren, was sich mit den Sparmaßnahmen im Rahmen von ‚Eckpunkte 2020‘ begründen lässt (Näheres s. Hauptteil).

Empfehlung: Die Altersverteilung in den pastoralen Berufsgruppen (GR/PR) ist besorgniserregend, wenn man bedenkt, dass bestimmte Lebensthemen und -phasen nicht mehr abgebildet sind und somit die Entfernung gerade zu Kindern, jugendlichen Mädchen und Jungen sowie jungen Erwachsenen und ihren Lebensfragen immer größer wird. Hier fehlen neue Antworten, um den Fragen der Anschlussfähigkeit von Kirche an die Lebenswirklichkeit junger Menschen und den neuen pastoralen Herausforderungen im Rahmen lokaler Kirchenentwicklung zu begegnen.

Mit Blick auf das Renteneintrittsalter ergeben sich wichtige Fragen zur strategischen Personalentwicklung für die langjährig Beschäftigten zu Gesundheit, Arbeitsmotivation und Weiterentwicklung für z.T. weitere 20 Berufsjahre. Des Weiteren kommt es bei einem hohen Prozentsatz älterer Beschäftigter verstärkt zu Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Pflege von Angehörigen.

Eingruppierungen

Ein wichtiger Indikator für Gleichstellung ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Die Entgeltgruppen entsprechen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) Tarifgebiet West.

In der deutlich niedriger eingruppierten Berufsgruppe der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (EG 10) arbeiten fast viermal so viele Frauen wie Männer (65 Frauen, 17 Männer). Bei der Berufs-

.....

⁵ GR/PR, die durch andere Dienstverträge in der Hauptabteilung Personal/Verwaltung geführt werden, sind in der Zusammenstellung BGV/E einbezogen.

gruppe der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten arbeiten mehr als doppelt so viele Männer (48) wie Frauen (22). Die Eingruppierung ist durch Überleitung vom BAT in den TVL zum Teil in EG 13Ü5 und zum Teil in EG 14.

Elternzeit

Drei Gemeindereferentinnen sind im Jahr 2012 in Elternzeit, wobei eine mit 8 Stunden weiter arbeitet.

GR/PR in Leitungspositionen

Eine bundesweite Befragung von 200 Gemeinde- und Pastoralreferentinnen hat ergeben, dass es eine hohe Anzahl von Frauen gibt, die Leitungserfahrung hat und sich selbst als kompetent und qualifiziert für Führungspositionen einschätzt⁶. Demgegenüber zeigt die Analyse von Diplomtheologin Andrea Qualbrink im Vorfeld des Studientages der Frühjahrsvollversammlung der deutschen Bischöfe, dass gerade Frauen mit theologischer Qualifikation kaum in den Führungsebenen der Bistümer zu finden sind (s. Kapitel 4.2). Es braucht den erklärten Willen der Bischöfe und ihrer Stellvertreter, der sich durch konkrete Berufungen zeigt, erklärt Fr. Dr. Gabriele Rüttiger dazu auf der Frühjahrsvollversammlung in Trier.⁷

Empfehlung: Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitung kann unterstützt werden durch folgende Maßnahmen:

- » verstärkte Einbeziehung von Frauen z.B. durch Überprüfung der bisherigen Praxis zur Besetzung von Gremien, Räten, Arbeits- und Steuerungsgruppen,
- » Leitung im Team/Leitung in Teilzeit wird erprobt,
- » gezielte Nachfolgeplanung und
- » gezielte Förderung von Frauen durch Teilnahme an aufstiegsrelevanten Fortbildungen.

Weitere Themen, die die Berufsgruppen betreffen, werden im vierten Kapitel betrachtet:

Die verstärkte Einbeziehung von Theologinnen in die Ausbildung von Priestern und pastoralen Berufsgruppen (s. Kapitel 4.4); Die geschlechtersensible Pastoral (s. Kapitel 4.5) und die Darstellung von Frauen in der kirchlichen Pressearbeit (s. Kapitel 4.6).

2.3 Fokus: Katholische Schulen

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

617 Lehrkräfte arbeiten in den katholischen Schulen im Bistum Hildesheim⁸, 393 (64%) weibliche und 224 (36%) männliche.

Teilzeitquote

295 von 393 Lehrerinnen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. Das entspricht einer Teilzeitquote bei den Frauen von 75%. 42 von 224 Männern arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. (Teilzeitquote 19%).

Altersstruktur

Die Grafik (im Hauptteil) zeigt einen kontinuierlichen Anstieg mit zunehmendem Alter. Sind im Altersbereich der unter 30-Jährigen 33 Lehrkräfte, steigt es auf 295 bei den 50- bis 59-Jährigen an (183 w. u. 112 m).

6 Vgl.: Nagel, Regina: Frauen und Führung in der katholischen Kirche – Erfahrungen, Einstellungen, Interessen und Kompetenzen von Frauen im pastoralen Dienst – Eine empirische Studie. In: Dessoy, Valentin; Lames, Gundo (Hrsg.): Gesellschaft und Kirche – Wandel gestalten, Band 3. Trier: Paulinus, 2013, S. 78

7 Vgl. Vortrag beim Studientag der DBK: Rüttiger, Gabriele: Frauen in kirchlichen Leitungspositionen – Erfahrungen und Perspektiven. In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 34

8 Stand der Daten: November 2013, Schulen in Trägerschaft des Bistums, Hildesheim und der Stiftung Katholische Schule

38 Lehrer sind im Jahr 2012 60 Jahre und älter, das sind 17% der männlichen Lehrkräfte. Bei den Lehrerinnen sind knapp 7% (26) in dieser Altersgruppe.

Eingruppierungen

Ein wichtiger Indikator für Gleichstellung ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

45% der Lehrer im Angestelltenverhältnis erhalten EG 13. Dagegen liegt der Anteil der Frauen, die in EG 13 eingruppiert sind, lediglich bei 37%, weitere 35% sind in EG 11 und 12 eingruppiert.

Bei den verbeamteten Lehrkräften sind in A12 32% der Frauen und 25% der Männer eingestuft. In A13 sind es 55% der Frauen und 44% der Männer. Der Frauenanteil sinkt in den Besoldungsgruppen A 13Z bis A 16. Dort sind 31% der Lehrer, aber nur 13% der Lehrerinnen eingruppiert.

Empfehlung: In allen Bereichen zeigen sich deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen auch dort, wo es insgesamt einen hohen Frauenanteil gibt. Dies verweist darauf, dass vorwiegend Männer in höher bewerteten Positionen zu finden sind. Eine genauere Betrachtung zur Untersuchung dieser Verdienstunterschiede (Erläuterung Gender Pay Gap s. Hauptteil) wäre angezeigt.

Leitungspositionen

Die Gleichstellungsrichtlinie gibt als Ziel einen ‚deutlich erhöhten Anteil von Frauen in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen‘ bis zum Jahr 2020 vor. Die Situation im Jahr 2012 stellt sich folgendermaßen dar:

Schulleitungsstellen sind im Bistum Hildesheim zu 84% mit Männern und 16% mit Frauen besetzt. Bei den Stellvertretenden liegt der Frauenanteil bei 25%.

Die Ergebnisse in Kürze:

- » Frauen sind in im Kollegium in der Mehrzahl, aber in der Leitung deutlich unterrepräsentiert.
- » 75% der Frauen arbeiten in Teilzeit.
- » Es gibt einen sehr hohen Anteil an älteren Lehrerinnen und Lehrern (209 Lehrerinnen und 150 Lehrer sind 50 Jahre und älter).

Verhindert Teilzeit Aufstieg?

Der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten weist auf die nach wie vor geltende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien hin. Zudem scheint in Teilzeit zu arbeiten bei Frauen eher akzeptiert zu sein als bei Männern, da aufgrund der Angaben zur Altersverteilung davon auszugehen ist, dass die Versorgung von (kleineren) Kindern nicht bei allen der Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit ist.

Betrachtet man die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höher bewerteten Positionen, ergibt sich die Frage, ob Teilzeit derzeit die Übernahme von mehr Leitungs- und Fachverantwortung in Schulen verhindert und wie dem begegnet werden kann.

Leitungskonzepte zu überdenken und neue Modelle (z.B. Schulleitung in Teilzeit) zu erproben ist dort geboten, wo

- » jüngeren Frauen und Männern mit Familienverantwortung Zugang zu solchen Stellen ermöglicht werden soll,
- » die Rückkehr in oder nach einer Elternzeit auf eine Leitungsstelle ansteht,
- » langjährig in Teilzeit gearbeitet wurde.

In der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen ist explizit von teilzeitbeschäftigten Schulleitern (§23 Abs. 2) und von der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle bei Lehrkräften die Rede (§20 Abs. 1).⁹

Nachwuchsförderung

Das Kooperationsprojekt zwischen Hauptabteilung Bildung und Referat PE/Stabsreferat Gleichstellung, Orientierungsseminar für Lehrerinnen' ist der erste Schritt, konkrete Nachwuchsförderung für mehr

Frauen in Führung zu implementieren. Im Folgenden stehen Überlegungen zum Umgang mit dem so gewonnenen Nachwuchskräftepool und zur gezielten Nachfolgeplanung an.

2.4 Fokus: Ehrenamt

Ehrenamtliche Leitungsebene

Die katholischen Bischöfe betonen den Wunsch, dass sich „der hohe Anteil von Frauen am ehrenamtlichen Engagement auch auf deren Leitungsebenen widerspiegeln“¹⁰ soll und fordern alle Zusammenschlüsse von Laien dazu auf, konkrete Vorschläge zu entwickeln.

In der Abschlusserklärung ist formuliert:

„Die Erfahrung zeigt, dass gemischte Teams aus Frauen und Männern kreativer und zielorientierter arbeiten. 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.“ Ebd.

Die Konsequenz der Bischöfe aus dieser Einschätzung mündet in der Selbstverpflichtung:

„Wir wollen daher auch in den Gremien der Bischofskonferenz darauf achten, einen entsprechend hohen Anteil an Frauen als Beraterinnen zu berufen.“ Ebd.

Das kirchliche Leben vor Ort wird maßgeblich von ehrenamtlichen Frauen mit geprägt. Betrachtet man die vorliegenden Zahlen im Bistum Hildesheim zum Pfarrgemeinderat und zum Kirchenvorstand¹¹ sowie zum Diözesanrat – also den leitenden Gremien –, finden wir folgende Situation vor:

Pfarrgemeinderäte

Die Geschlechterverteilung in den Pfarrgemeinderäten des Bistums Hildesheim liegt bei 55% Frauen und 45 % Männern. 58% der PGR-Vorsitzenden sind Frauen. Hier spiegelt sich der hohe Anteil von Frauen, die sich ehrenamtlich in Kirche engagieren.

Kirchenvorstand

Demgegenüber steht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Kirchenvorstand: Dort sind Frauen mit knapp 19% vertreten. Da laut KVVG §2 Abs. 3 der Vorsitz mit dem Pfarrer oder dem vom Bischof mit der Leitung beauftragten Geistlichen zu besetzen ist – es sei denn, der Bischof bestimmt eine/n andere/n Vorsitzende/n – zeigt die Grafik dort 120 Pfarrer und eine Frau (s. Hauptteil). Bei der Stellvertretung, wo es eine solche Regelung nicht gibt, liegt der Männeranteil bei 88%.

9 Vgl.: Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen.

URL www.schure.de/20411/ndsarbzvo-schule.htm#p1

10 Erklärung zum Abschluss des Studientages, s. Anlage 3

11 Datenstand PGR und KV: April 2013

Diözesanrat der Katholiken

Das höchste Laiengremium im Bistum Hildesheim, der Diözesanrat der Katholiken, zeigt ein recht ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen auf: 53% Frauen, 47% Männer. Der Vorstand ist mit 40% Frauen und 60% Männern besetzt, den Vorsitz führt eine Frau¹². Mit seiner ausgewogenen Struktur in Hinblick auf die Geschlechter- sowie die Altersverteilung kann er im guten Sinne Vorbild sein für andere Räte und Gremien.

Lokale Kirchenentwicklung

Im Rahmen lokaler Kirchenentwicklung werden derzeit im Bistum Hildesheim neue Modelle entwickelt und erprobt. Es gibt in diesem Rahmen die Chance, Kirche als offenen Ort für weibliche Verantwortungsübernahme zu leben und zu präsentieren. Es gilt, diese Chance wahrzunehmen und den Prozess lokaler Kirchenentwicklung deutlich geschlechtersensibel zu gestalten.

„Junge Frauen führen keinen Erlaubnisdiskurs mehr, (...) sondern einen Ermöglichungsdiskurs: Das bedeutet, sie bieten ihre Begabungen und Fähigkeiten an, wenn sie damit jedoch in der Kirche keinen Ort finden, dann gehen sie stillschweigend woanders hin.“¹³

Dieses Resümee zieht Sr. Prof. Dr. Margareta Gruber OSF beim Studientag und führt weiter aus: Diese jungen Frauen erwarten:

„von der Kirche insbesondere auch, dass sie die Charismen zur Leitung, die es auch unter Frauen gibt, positiv entgegennimmt und aktiv Möglichkeiten sucht, um sie ‚zum Aufbau der Gemeinde‘ zur Verfügung zu stellen.“¹⁴

Empfehlung: Überprüfung der üblichen Suchpraxis für die Wahlen zum Pfarrgemeinderat und zum Kirchenvorstand. Geschlechtersensibler Blick bei den Bemühungen, Engagierte für Mitwirkung und Leitung zu finden.

Des Weiteren betonen die Bischöfe in der Abschlusserklärung die Notwendigkeit, Frauen in der kirchlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit stärker als bisher wahrnehmbar und sichtbar werden zu lassen (s. Kapitel 4.6. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zeigt Mitwirkung von Frauen auf) und erklären, dass sie weiterhin theologisch prüfen wollen, welche neuen Dienste und Ämter außerhalb des Weiheamtes entwickelt werden können (s. Kapitel 4.7. Mehr Leitung durch Beauftragung).

2.5 Fokus: Ziele der dt. Bischofskonferenz

In der Abschlusserklärung des Studientages zum „Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“ am 20. Februar 2013 verpflichten sich die Bischöfe folgenden Zielen:

Der hohe Anteil von Frauen an der Sendung der Kirche soll u.a. durch die kirchliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mehr als bisher sichtbar werden.

Einsatz für mehr Wahlfreiheit für Männer und Frauen, um die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen.

.....
12 Datenstand Diözesanrat: März 2013

13 Vortrag beim Studientag der DBK: Gruber, Margareta OSF: „Frau, dein Glaube ist groß“ – Ermutigung zu einer Konversio. In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 48

14 Ebd.

Klärung der Frage, welche Leitungsaufgaben Frauen und Männer aufgrund von Beauftragung durch den Bischof wahrnehmen können und welche Dienste und Ämter außerhalb des Weiheamtes entwickelt werden können.

Vermehrte Einbeziehung von Frauen als Beraterinnen in Gremien und mehr Frauen in ehrenamtliche Leitungsebenen.

Den Anteil von Frauen in den Leitungsfunktionen der Generalvikariate erhöhen. (Eine Überprüfung des Erfolgs ist nach fünf Jahren angesetzt.)

Stärkere Einbeziehung von Theologinnen in die Ausbildung von Priestern und pastoralen Berufsgruppen.

Geschlechtersensible Pastoral ist wichtig, Frauen und Männer sollen ihre je spezifischen Gaben und Sichtweisen in Verkündigung, Gottesdienst und Caritas einbringen.

Die Abschlusserklärung ist in Anlage 3 nachzulesen.

Es wird deutlich, dass die Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitung und des vermehrten Einbezugs weiblicher Sichtweisen und Erfahrungen, die wir im Bischöflichen Generalvikariat verfolgen, nicht nur bistumsinterne, sondern gemeinsame Ziele der katholischen Bischöfe in Deutschland sind.

3 Gleichstellungsanalyse

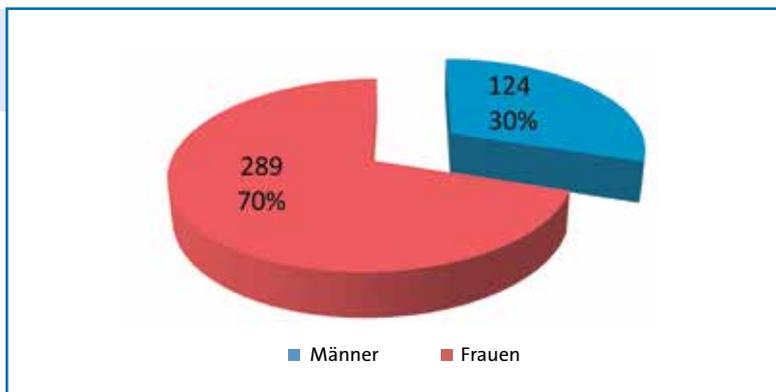
Analyse der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten

3.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen

Das BGV und seine Einrichtungen

Im BGV und seinen Einrichtungen sind im Berichtszeitraum 2012 124 Männer und 289 Frauen angestellt (gesamt 413 Personen).¹⁵

BGV und seine Einrichtungen



Beschäftigungsumfang

Vollzeitbeschäftigte

- » 101 männlich
- » 91 weiblich

Teilzeitbeschäftigte

- » 23 männlich (davon zwei Einrichtungsleiter mit halber Stelle)
- » 156 weiblich

Vollzeitäquivalent

Umgerechnet ergeben sich folgende Vollzeitäquivalente (FTE):¹⁶

- » 111 männlich
- » 184 weiblich

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt bei 53% und bei den Männern bei 18%.

Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt lag die Teilzeitquote der Frauen deutlich niedriger bei 35% und die der Männer ebenfalls niedriger bei 6% (Daten aus 2010).¹⁷

.....
¹⁵ Eine Auflistung der einbezogenen Einrichtungen und Bereiche ist in der Anlage 2 zu finden.

¹⁶ FTE (full time equivalent) oder Vollzeitäquivalent ist eine Kennzahl, die im Personalmanagement zur Anwendung kommt, um die Arbeitsleistung von Teilzeit- und Vollzeitkräften zu messen. Dazu wird aus der Summe der Teilzeitstunden die entsprechende Anzahl der Vollzeitstellen errechnet.

¹⁷ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Paderborn: Bonifatius, 2012, S. 54

Der hohe Anteil an Frauen an den Beschäftigten lässt sich durch die nach wie vor geltende geschlechtertypische Konzentration in Männer- und Frauenberufe¹⁸ erklären.

44% der Frauen sind in Sachbearbeitung und Verwaltung tätig, das entspricht 31% der Beschäftigten (128 Frauen). 28% der weiblichen Beschäftigten sind in den Bereichen Hauswirtschaft und Raumpflege eingesetzt, das sind 20% aller Beschäftigten (82 Frauen). Zusammen sind das 72% der weiblichen Beschäftigten.

Als Referentin sind knapp 15% der weiblichen Beschäftigten tätig, das entspricht 10% der Beschäftigten (42 Frauen).

Der im Vergleich erhöhte Teilzeit-Anteil erklärt sich durch unterschiedliche Aspekte:

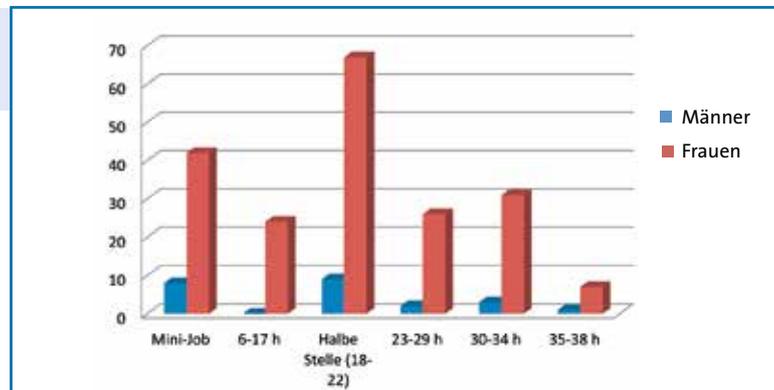
- » In Zusammenhang mit den Sparmaßnahmen von Eckpunkte 2020 wurden vermehrt Stellenumfänge vermindert, um Entlassungen zu vermeiden, Arbeitsbereiche jedoch nicht aufgeben zu müssen.
- » Durch die angespannte Haushaltslage werden vermehrt halbe Stellen/reduzierte Stellenumfänge ausgeschrieben.
- » Die Angebote im Rahmen des Programms zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie greifen und die Möglichkeit aus familiären Gründen in Teilzeit zu arbeiten wird in Anspruch genommen.
- » Viele Beschäftigte gestalten ihre Einkünfte auch langfristig nach dem sog. Zuverdienermodell, bei dem vornehmlich der Mann die Haupternährerrolle und die Frau die Rolle der Zuverdienerin übernimmt.

Beschäftigungsumfang

Die vereinbarten Beschäftigungsumfänge bilden eine große individuelle Bandbreite ab und zeigen so ein hohes Maß an Flexibilität auf beiden Seiten. Sowohl für Bedarfe auf der Arbeitgeberseite als auch für persönliche Wünsche bezüglich der Arbeitszeit wurden Lösungen ermöglicht.

Etwas zusammengefasst zeigt sich folgendes Bild:

Teilzeit-Beschäftigungsumfang BGV/E

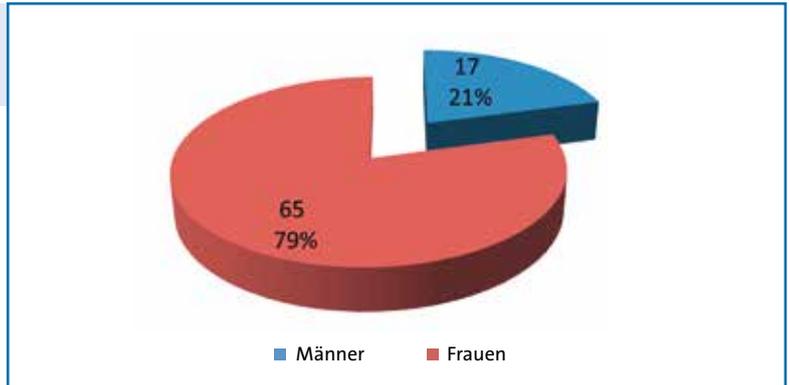


Der Bereich Mini-Job beinhaltet unterschiedlichste zeitliche Vereinbarungen, die hier nicht näher dargestellt werden. Die Definition der halben Stelle umfasst hier den Bereich von 18 bis 22,9 Stunden/Woche.

¹⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt URL

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html>

Gemeindereferentinnen u. Gemeindereferenten



Beschäftigungsumfang

Vollzeitbeschäftigte

- » 16 männlich
- » 47 weiblich

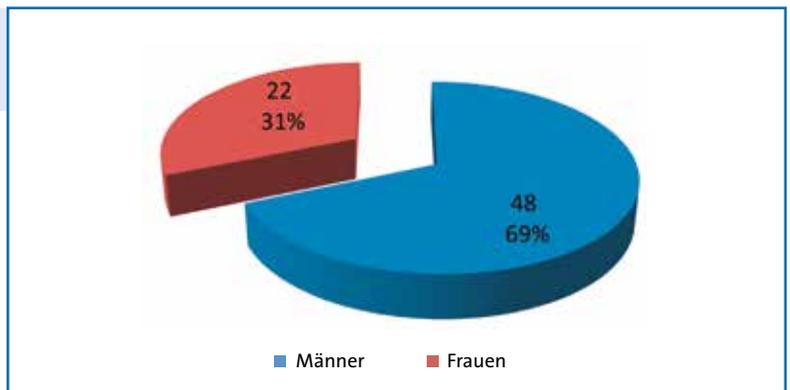
Teilzeitbeschäftigte

- » 1 männlich
- » 18 weiblich

Teilzeitquote

Ein Gemeindereferent und 18 Gemeindereferentinnen arbeiten in Teilzeit. Die Teilzeitquote bei den Frauen liegt bei 27% und bei den Männern bei knapp 6%.

Pastoralreferentinnen u. Pastoralreferenten



Beschäftigungsumfang

Vollzeitbeschäftigte

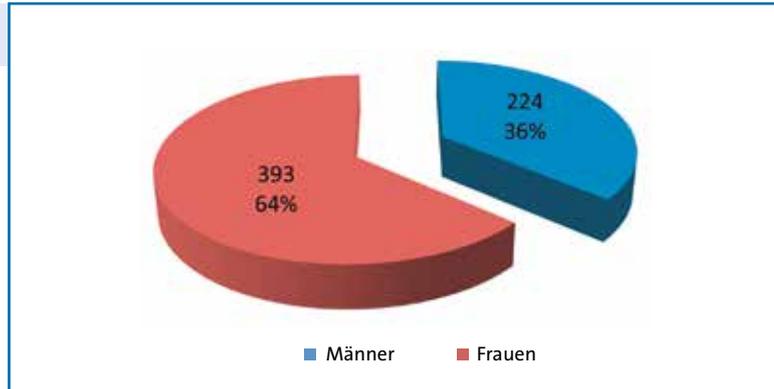
- » 43 männlich
- » 12 weiblich

Teilzeitbeschäftigte

- » 5 männlich
- » 10 weiblich

Teilzeitquote

5 Pastoralreferenten und 10 Pastoralreferentinnen arbeiten in Teilzeit. Dies entspricht bei den Frauen einer Teilzeitquote von 45% und bei den Männern von 10%.

Lehrkräfte

19

Beschäftigungsumfang**Vollzeitbeschäftigte**

- » 182 männlich
- » 98 weiblich

Teilzeitbeschäftigte

- » 42 männlich
- » 295 weiblich

Teilzeitquote

295 von 393 Lehrerinnen arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. Das entspricht einer Teilzeitquote bei den Frauen von 75% (!). Davon haben 55 Lehrerinnen nicht mehr als 5,5 Stunden reduziert. 13 haben lediglich einen Stundenumfang von fünf oder weniger Stunden.

42 von 224 Männern arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. Davon haben 15 nicht mehr als 5,5 Stunden reduziert. Acht Lehrer arbeiten weniger als fünf Stunden. Die Teilzeitquote bei den Männern liegt bei 19%.

Bewertung/Empfehlung

In der Teilzeitbeschäftigung stecken große Möglichkeiten und gleichzeitig große Hindernisse. Dies wird in der aktuellen kontroversen Debatte in Politik und Gesellschaft rund um das Thema Teilzeit für Männer und Frauen deutlich. Für die Gleichstellungsbemühungen im BGV und seinen Einrichtungen empfiehlt es sich, die hier kurz umrissene Thematik zu beachten:

Teilzeit als Vereinbarkeitslösung

Einerseits wird Teilzeitbeschäftigung als wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt. Teilzeitlösungen ermöglichen es, weiterhin im Berufsleben zu stehen und gleichzeitig die Betreuung und Erziehung von Kindern oder auch zunehmend die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu übernehmen.

Der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten weist auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien hin. Im Rahmen der Angebote des BGV zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt die Aufgabe im Vordergrund, verstärkt darauf hin zu arbeiten, dass Männer die Möglichkeiten für mehr Beteiligung am Familienleben nutzen (können) und sie eine förderliche Haltung sowohl unter den Kolleginnen und Kollegen als auch der jeweiligen Vorgesetzten vorfinden.

Teilzeit als Risikofaktor

Andererseits birgt diese Beschäftigungsform dort, wo sie mit dem Eintritt in die Familienphase beginnt und sich über viele Jahre oder gar bis zum Ende des Erwerbslebens durchzieht, für die Betroffenen (in der Regel Frauen) ein erhöhtes Risiko für Altersarmut und ermöglicht keine eigenständige Existenzsicherung.

Teilzeit als Karrierehindernis (oder Möglichkeit?)

Frauen und Männern, die in Teilzeit arbeiten, stehen in den meisten Fällen kaum Karrierewege offen. Dabei ist Leitung in Teilzeit in vielen Bereichen ein bereits erprobtes Phänomen, wenn man von der obersten Führungsebene absieht (s. auch Kapitel 2.4 Leitungspositionen). Für viele Frauen, die heute hoch qualifiziert und mit gleichwertigen Bildungsabschlüssen wie die männlichen Kollegen auf den Arbeitsmarkt kommen, schließen sich Karriereabsichten und Familiengründung nicht aus. Sie im Sinne von Personalentwicklung besser in den Blick zu nehmen, z.B. die Mitarbeit bei interessanten Projekten zu ermöglichen, Angebote zur Weiterarbeit in der Elternzeit aktiv anzubieten u.a.m., kann sich positiv auf die Anzahl von Frauen in Leitungspositionen auswirken. Auch die Weiterentwicklung einer *„Unternehmens- und Führungskultur, die Ergebnisse und Leistungen würdigt, nicht Anwesenheit“*²⁰, wie es z.B. in der Studie zu ‚Müttern in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen‘ gefordert wird, ist zentral in diesem Zusammenhang, besonders im Hinblick auf Leitungsstellen.

Teilzeit als verstecktes Potenzial

Untersuchungen zur Beschäftigungslage in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass ein beachtlicher Teil von teilzeitbeschäftigten Frauen an einer Erhöhung der Stundenzahl interessiert ist, sie jedoch nicht verwirklichen kann.²¹ Ob und inwieweit dies auch im BGV und seinen Einrichtungen der Fall ist, wäre zu überprüfen.

In Zeiten des Fachkräftemangels kann in dem hohen Anteil von teilzeitarbeitenden Frauen ein unentdecktes Potenzial erkannt werden. Mit gezielter Ansprache dieser Zielgruppe und auf die Arbeitssituation abgestimmten Maßnahmen zur Potenzialanalyse oder Fortbildung könnten sich neue Herausforderungen für die Mitarbeiterinnen und Chancen für den Anstellungsträger ergeben.

Gute Erfahrungen gibt es durch die Vorschrift aus der Gleichstellungsrichtlinie, die besagt, dass jede ausgeschriebene Stelle daraufhin zu überprüfen ist, ob sie teilbar ist, ohne dass dienstliche Belange beeinträchtigt werden. So werden Vollzeitstellen mit dem Zusatz *„die Besetzung der Stelle (...) unter bestimmten Bedingungen in Teilzeit erfolgen“*²² kann. Es zeigte sich dadurch ein erweiterter BewerberInnen-Pool. Besonders Frauen, die sich auf die Vollzeitstelle aufgrund familiärer (oder anderer) Verpflichtungen nicht beworben hätten, reichten ihre Bewerbung ein und bereicherten die Auswahl.

.....
20 Lukoschat, Helga; Walther, Katrin; Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Karriere(n)ick Kinder – Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2006

21 Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): *Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*, Erster Gleichstellungsbericht 2011, S. 120f

22 S. Anlage 7: Formulierungen zur Teilzeit und Gleichstellung in Stellenausschreibungen

Teilzeitstellen als Ausschlusskriterium

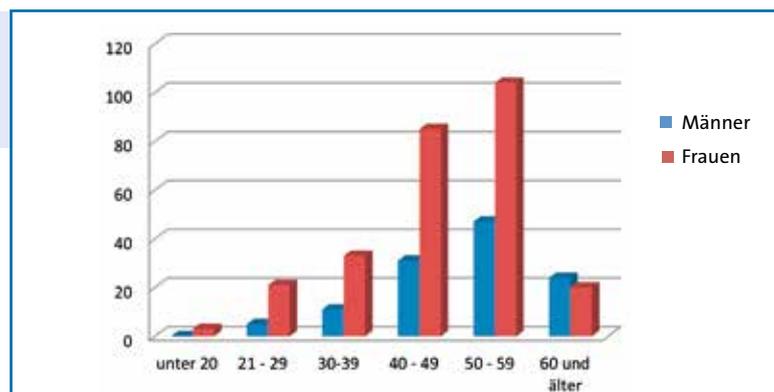
Andersherum lässt sich beobachten, dass sich auf die Stellen, die als 50%-Stellen ausgeschrieben werden, höchst selten Männer bewerben, was darauf Rückschlüsse zulässt, dass die Verantwortung zur finanziellen Unterhaltung der Familie zu großen Teilen bei den Männern gesehen wird und Frauen eher die Rolle der Zuverdienenden übernehmen (sog. modernisiertes Ernährermodell).²³ Dies ist besonders dort problematisch, wo ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen noch nicht erzielt ist und Männer bevorzugt gesucht werden.

Die genannten Aspekte zeigen, wie vielgestaltig Teilzeitarbeit bewertet werden kann, und verdeutlichen die Verantwortung, die den jeweiligen Anstellungsträgern obliegt, damit Chancengleichheit zu fördern oder zu behindern.

3.2 Altersstruktur

Im Folgenden wird die Verteilung von Männern und Frauen nach Alter dargestellt.

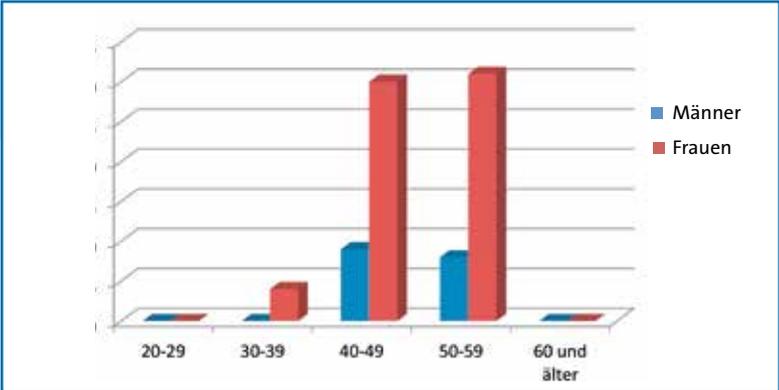
BGV und seine Einrichtungen Beschäftigte nach Alter



Ca. 40% der Beschäftigten sind im Alter zwischen 50 und 59 Jahren (39% d. Frauen, 40% der Männer). Weitere 30% verteilen sich auf das Alter von 40 bis 49 Jahren. Die jüngeren Mitarbeitenden machen eine Größenordnung von etwa 19% aus. Bei den „bis 39-Jährigen“ überwiegt der prozentuale Frauenanteil deutlich (14% w., 4% m).

23 Vgl. Holst, Elke; Kröger, Lea: *Erwerbseinkommen von Frauen – Frauen tragen immer mehr zum gemeinsamen Verdienst in Partnerschaften bei*. In: Baake, Pio et al (Hrsg.): *DIW Wochenbericht Nr. 12/2013 vom 20. März 2013*, S. 12
Die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Darin werden jedes Jahr dieselben Personen befragt, wodurch nicht nur langfristige gesellschaftliche Trends, sondern auch die gruppenspezifische Entwicklung von Lebensläufen besonders gut analysiert werden können. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitstudie in Deutschland. Seit 1984 werden jedes Jahr mehrere tausend Menschen befragt. Zurzeit sind es 30.000 Befragte in mehr als 14.000 Haushalten.

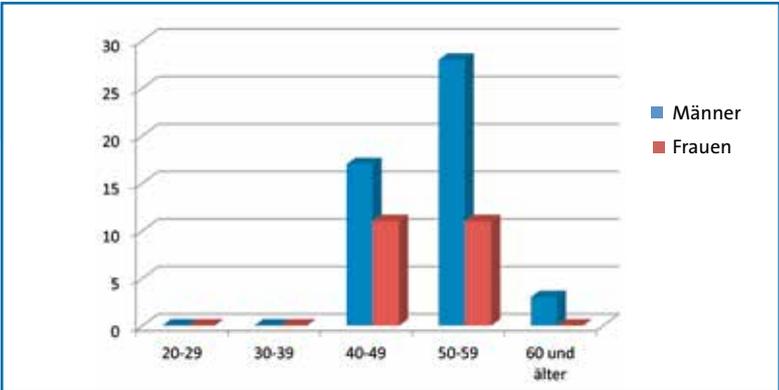
Gemeindereferentinnen u. Gemeindereferenten nach Alter



24

Bei den Gemeindereferentinnen und bei den Gemeindereferenten liegt eine recht gleichmäßige Verteilung in den Altersstufen 40–49 und 50–59 Jahren vor, je annähernd zur Hälfte. Lediglich im Alter von 33 bis 37 Jahren gibt es weitere vier Gemeindereferentinnen. Im Bereich der 20 bis 29-Jährigen gibt es keine/n.

Pastoralreferentinnen u. Pastoralreferenten nach Alter



Je zur Hälfte sind die Pastoralreferentinnen in der Altersgruppe zwischen 40 und 49 bzw. 50 und 59 Jahren. Bei den Männern liegt der Anteil der Älteren höher, bei 58%. 60 Jahre und älter sind 6% der Männer.

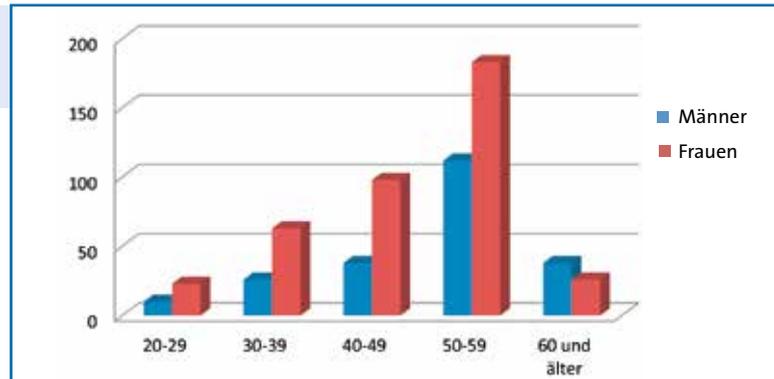
Auffallend sind bei den Gemeindereferent/innen und Pastoralreferent/innen die fehlenden Mitarbeitenden im Alter von 20 bis 39 Jahren, was sich mit den Sparmaßnahmen im Rahmen von ‚Eckpunkte 2020‘ begründen lässt. Im Jahr 2003 wurde festgestellt, dass eine bistumsinterne Ausbildung von pastoralen Mitarbeitenden und die damit verbundene jährliche Neuanstellung von Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten mit unbefristeten Verträgen auf Dauer nicht mehr zu finanzieren ist. In diesem Zug kam es zu keinen Neuanstellungen in diesen Berufsgruppen und die Ausbildung für das Bistum Hildesheim wurde beendet. Damit es im Rahmen der Sparmaßnahmen nicht zu Kündigungen kommen musste, wurden Mitarbeitende unterstützt, in anderen Bistümern eine Anstellung zu finden oder sich beruflich umzuorientieren, was besonders die jüngeren Mitarbeitenden nutzten.

Die sich in den letzten Jahren verbessernde Finanzsituation des Bistums ermöglicht seit 2011 wieder (trotz des weiter umzusetzenden Personalabbaus) die Anstellung von zwei Gemeindereferentinnen oder Gemeindereferenten pro Jahr und das Religionspädagogik-Studium in Paderborn ist für das Bistum Hildesheim wieder möglich. 38 Lehrer sind im Jahr 2012 60 Jahre und älter, das sind 17% der männlichen Lehrkräfte.

.....

24 (Nicht alle Beschäftigten in Mini-Jobs enthalten, Datenbasis unvollständig)

Lehrkräfte nach Alter



Bei den Lehrerinnen sind knapp 7% (26) in dieser Altersgruppe. Nahezu die Hälfte der Lehrkräfte sind im Alter zwischen 50 und 59 Jahren.

36 männliche Lehrkräfte (16% der Lehrer) und 74 weibliche Lehrkräfte (19% der Frauen) sind im Jahr 2012 noch keine 40 Jahre alt gewesen, unter 30 Jahren sind 10 Lehrer und 23 Lehrerinnen. (Betrachtung ohne Grundschulen. An den Grundschulen sind es nochmals 12 Lehrerinnen bis einschließlich 39 Jahren.)

Bewertung/Empfehlung

Durch Eckpunkte 2020 gab es eine verstärkte Abwanderung junger Beschäftigter. Nachdem sich die Haushaltslage im Bistum wieder etwas entspannt hatte, wurden Wiederbesetzungen oder Neueinstellungen auf Zeit wieder möglich. Im Bereich der Hauptabteilung Pastoral wird durch Einrichtung der sog. Projektstellen versucht, gezielt junge Menschen für die pastorale Arbeit zu gewinnen. Diese Projektstellen sind im Jahr 2012 ausschließlich mit Frauen besetzt. Hier empfiehlt sich, verstärkt nach jungen Männern zu suchen, um auch männliche Sichtweisen und Erfahrungsbereiche einbeziehen zu können.

155 Angestellte (114 Frauen und 41 Männer im Bereich BGV/E) sind im Alter von 45 bis 55 Jahren, das entspricht mehr als einem Drittel der Beschäftigten (37%). Mit Blick auf das Renteneintrittsalter ergeben sich wichtige Fragen zur strategischen Personalentwicklung für die langjährig Beschäftigten zu Gesundheit, Arbeitsmotivation und Weiterentwicklung für z.T. weitere 20 Berufsjahre.

60% der Männer und 47% der Frauen im BGV und seinen Einrichtungen sind 50 Jahre und älter. Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und der älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rückt zunehmend die Pflege von Angehörigen in den Fokus der Vereinbarkeitsproblematik.

Die Zahlen spiegeln den demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland wider. Die Bevölkerung altert und die Geburtenrate sinkt. Neben der Fürsorge für die langjährig Beschäftigten und älteren Mitarbeitenden gilt besonderes Augenmerk dem Fachkräftenachwuchs. Die Suche nach Talenten für die wieder zu besetzenden oder neu geschaffenen Stellen, die in der und für die katholische Kirche arbeiten möchten und die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen, gestaltet sich immer schwieriger.

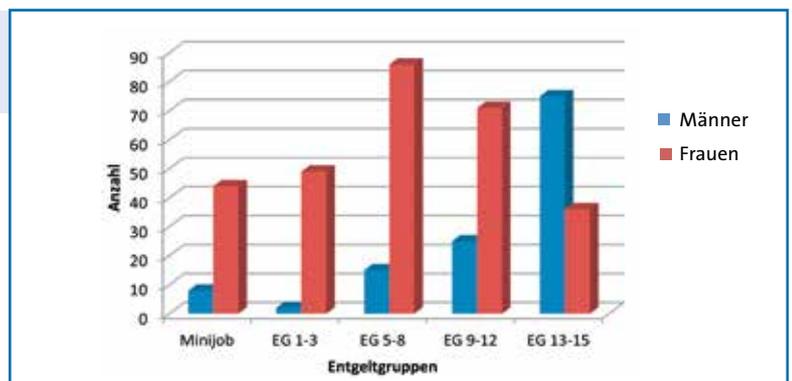
Um für junge Mütter und Väter attraktiv zu sein, braucht es passende Angebote. Immer mehr wird nach flexiblen Arbeitsmodellen gefragt, die sich im Lebensverlauf anpassen lassen müssen. Besonders hoch qualifizierte Frauen sehen in Familiengründung und Karriereplanung keinen Widerspruch. Es braucht flexible Modelle, die auch nach einer gewissen Zeit eine Erhöhung der Stunden ermöglichen. Die Bereitschaft zur Einstellung in vollzeitnaher Teilzeit, ergänzt um Modelle der Teamarbeit, die zeitbezogene Arbeitsbelastung oder Stundenreduzierungen auffangen können, sind wichtig, um jungen Bewerberinnen und Bewerbern in der Familienphase entsprechende Rahmenbedingungen für das berufliche Engagement zu bieten. Die begonnene Praxis, Stellen mit dem Zusatz auszuschreiben „Die Besetzung der Stelle kann unter bestimmten Bedingungen in Teilzeit erfolgen.“, sollte mit großem Entgegenkommen in der anschließenden Klärung mit den Bewerberinnen und Bewerbern fortgeführt werden.

Die Altersverteilung in den pastoralen Berufsgruppen (GR/PR) ist besorgniserregend, wenn man bedenkt, dass bestimmte Lebensthemen und -phasen nicht mehr abgebildet sind und somit die Entfernung gerade zu Kindern, jugendlichen Mädchen und Jungen sowie jungen Erwachsenen und ihren Lebensfragen immer größer wird. Hier fehlen neue Antworten, um den Fragen der Anschlussfähigkeit von Kirche an die Lebenswirklichkeit junger Menschen und den neuen pastoralen Herausforderungen im Rahmen lokaler Kirchenentwicklung zu begegnen.

3.3 Eingruppierungen

Ein wichtiger Indikator für Gleichstellung ist die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen.

BGV/E: Verteilung nach EG-Gruppen



25

Die Entgeltgruppen entsprechen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) Tarifgebiet West.

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter nach Entgeltgruppen, zeigen die Verläufe eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen in den unteren Einkommensbereichen. Den mit Abstand niedrigsten Frauenanteil weisen die Entgeltgruppen 13 bis 15 auf (75 m., 36 w.). In den obersten Entgeltgruppen (EG 14–15) zeigt sich erstmals eine deutliche Überrepräsentanz von Männern (57 m., 16 w.).

.....

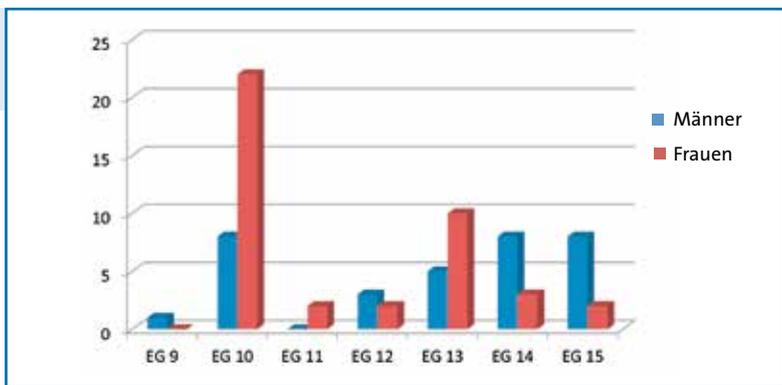
25 Erläuterungen zu eingruppierten Berufen s. Anlage 4 Entgeltgruppen

Auffällig ist, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten je Entgeltgruppe im Bereich Minijobs am höchsten ist (bei Einzelbetrachtung der EG-Gruppen). Nach der aktuellen politischen Diskussion um Altersarmut besonders bei Frauen und nichtgelungener Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, ist zu überlegen, inwiefern Kirche als Arbeitgeberin andere Beschäftigungsmodelle vorziehen sollte.

Referentinnen und Referenten

Im Stellenplan der Hauptabteilung Personal/Verwaltung wird zwischen Referentinnen und Referenten in der Jugendpastoral, in Einrichtungen, Bildungshäusern und im BGV unterschieden. Letztere umfasst eine große Bandbreite an Tätigkeitsfeldern und Einsatzgebieten. Aufgrund der flachen Hierarchie im BGV haben Referentinnen und Referenten zum Teil herausgehobene Fachpositionen inne, sind im eigentlichen Sinne aber keine Leitenden. Aus diesen Beschäftigten der unterschiedlichsten Arbeitsfelder (sowie dem pastoralen Personal (GR/PR)) rekrutiert sich u.a. der interne „Nachwuchs“. Daher ist diesem ‚Pool‘ besonderes Augenmerk bei der Personalentwicklung sowohl für vertikale als auch für horizontale Weiterentwicklung zu widmen und wird aus diesem Grund hier eigens dargestellt:

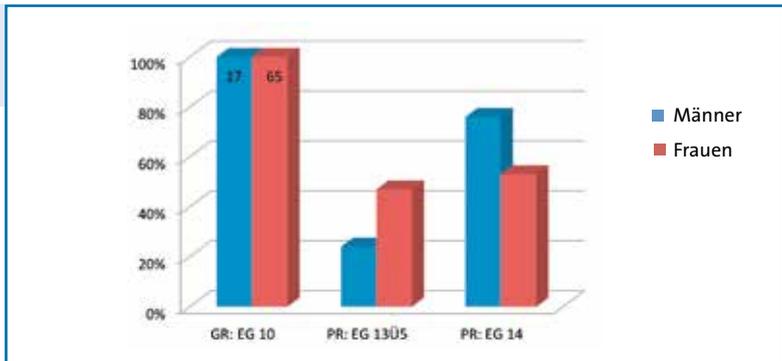
Referent/innen nach Entgeltgruppen



Der hohe Anteil der Frauen in EG 10 erklärt sich zum großen Teil durch die Fachhochschulabsolventinnen im Bereich Sozialpädagogik in der Jugendpastoral und in den Familienbildungsstätten.

75 Mitarbeitende (41 Frauen und 33 Männer) sind als Referentin oder Referent tätig, das sind 18% der Beschäftigten. 64% der männlichen Referenten sind in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingruppiert, wohingegen nur 37% der Referentinnen in den oberen Entgeltgruppen eingruppiert sind. Der Anteil der männlichen Referenten steigt mit zunehmender Höhe der Entgeltgruppe an, während der Anteil der Referentinnen sinkt.

GR/PR nach Entgeltgruppen in %

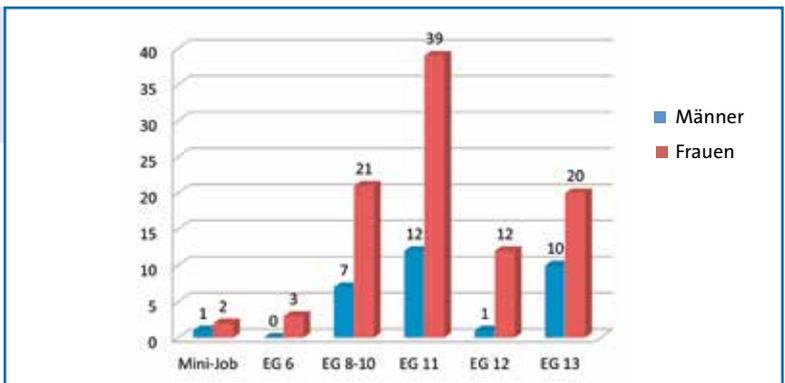


26 Diese Grafik zeigt nicht die GR und PR, die im Stellenplan der Hauptabteilung Personal/Verwaltung geführt werden.

In der deutlich niedriger eingruppierten Berufsgruppe der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten arbeiten fast viermal so viele Frauen wie Männer. Bei der Berufsgruppe der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten arbeiten nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen.

Bei den Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten ist eine einheitliche Eingruppierung in EG 10 vorzufinden. Bei den Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten gibt es Unterschiede, die durch die Überleitung vom BAT in den TVL zu erklären sind.

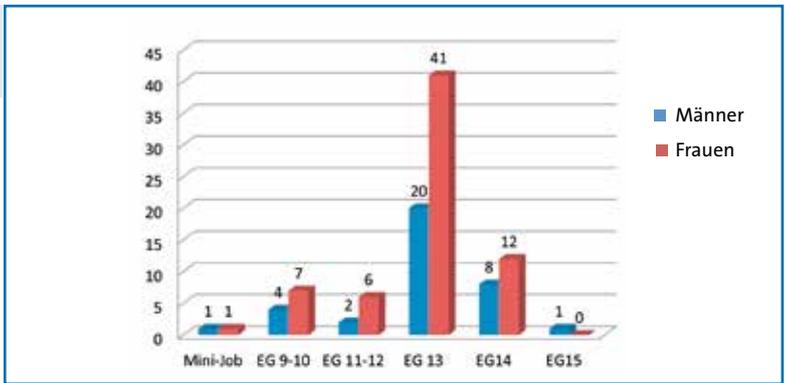
**Angestellte Lehrkräfte
Primar- und Sekundarstufe I**



27

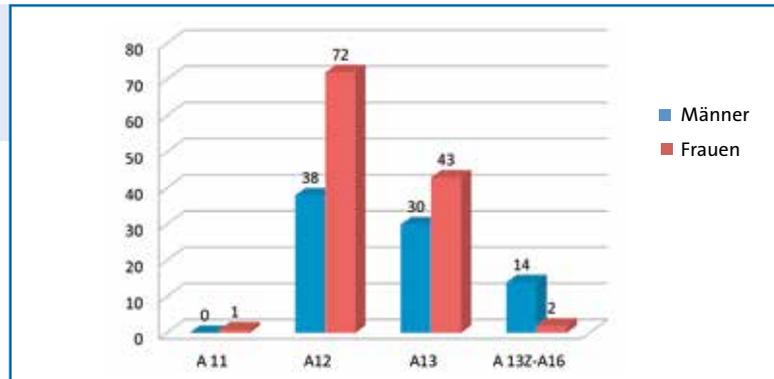
Im Primar- und Sekundarbereich sind ca. drei Mal so viele Frauen im Angestelltenverhältnis wie Männer. Die überwiegende Anzahl ist in EG 11 eingruppiert. Bei den Männern zeigt sich eine andere Verteilung: 12 Lehrer sind in EG 11 und fast ebenso viele (10) in der obersten Entgeltgruppe. In EG 13 sind 32% der Lehrer und 21% der Lehrerinnen eingruppiert.

**Angestellte Lehrkräfte
Sekundarstufe II**



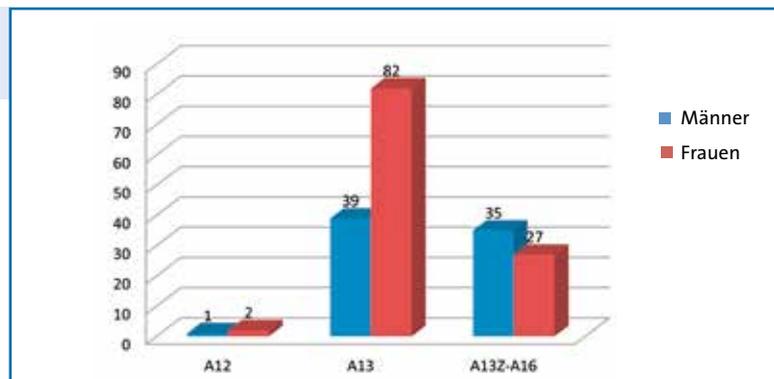
Der größte Teil der angestellten Lehrerinnen in der Sekundarstufe II ist in EG 13 eingruppiert (41), weitere zwölf in EG 14. Ähnlich sieht die Verteilung bei den Lehrern aus: 20 in EG 13 und 8 in EG 14. Betrachtet man die Prozentverteilung innerhalb der Entgeltgruppen nach Männern und Frauen, zeigt sich ein steter Anstieg auf Seiten der Männer (25% der Lehrer in EG 11-12, 33% in EG 13, 40% in EG 14, 100% in EG 15) und die gegenteilige Bewegung bei den Frauen (75% der Lehrerinnen in EG 11-12, 67% in EG 13, 60% in EG 14, 0% in EG 15).

Verbeamtete Lehrkräfte Primar- und Sekundarstufe I



82 verbeamtete Lehrer und 118 Lehrerinnen arbeiten in der Primarstufe und Sekundarstufe I. Der Anteil der Frauen nimmt, bei zunehmender Höhe der Besoldungsgruppe, deutlicher ab als der Anteil der Männer. Die Funktions- bzw. Leitungsstellen im Bereich der Primar- und Sekundarstufe I haben zu 88% Männer inne (A 13Z-A 16).

Verbeamtete Lehrkräfte Sekundarstufe II



In der Sekundarstufe II sind in A 13 sind 82 von 111 (74%) der verbeamteten Lehrerinnen und 39 von 75 (52%) der Lehrer eingruppiert. 35 von 75 verbeamteten Lehrern sind in den Besoldungsgruppen oberhalb A 13 eingruppiert (das sind 47% der Lehrer). Der Anteil der Frauen in diesen Besoldungsgruppen liegt bei 24% der Frauen.

Verhindert Teilzeit Aufstieg in Schule?

Der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten (75%) weist auf die nach wie vor geltende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien hin. Zudem scheint in Teilzeit zu arbeiten bei Frauen eher akzeptiert zu sein als bei Männern, da aufgrund der Angaben zur Altersverteilung davon auszugehen ist, dass die Versorgung von (kleineren) Kindern nicht bei allen der Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit ist.

Betrachtet man die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in höher bewerteten Positionen, ergibt sich die Frage, ob Teilzeit derzeit die Übernahme von mehr Leitungs- und Fachverantwortung in Schulen verhindert und wie dem begegnet werden kann.

Leitungskonzepte zu überdenken und neue Modelle (z.B. Schulleitung in Teilzeit) zu erproben ist dort geboten, wo

- » jüngeren Frauen und Männern mit Familienverantwortung Zugang zu solchen Stellen ermöglicht werden soll,
- » die Rückkehr in oder nach einer Elternzeit auf eine Leitungsstelle ansteht,
- » langjährig in Teilzeit gearbeitet wurde.

In der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen ist explizit von teilzeitbeschäftigten Schulleitern (§23 Abs. 2) und von der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle bei Lehrkräften die Rede (§20 Abs. 1).²⁸

Bewertung/Empfehlung

In nahezu allen Bereichen zeigen sich deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen auch dort, wo es insgesamt einen hohen Frauenanteil gibt. Mit steigender Höhe der Eingruppierungen sinkt der Frauenanteil regelmäßig.

Dies verweist zum einen darauf, dass vorwiegend Männer in höher bewerteten Positionen zu finden sind und zum anderen auf die geschlechtsspezifische Berufswahl und die Unterschiede bei den Verdienstmöglichkeiten in sog. „Frauen- und Männerberufen“²⁹.

Welche Begründungszusammenhänge darüber hinaus konkret existieren und wie es zu diesen Ergebnissen kommt, müsste durch eine genauere Untersuchung der Verdienstunterschiede herausgearbeitet werden (Untersuchung zum Gender Pay Gap³⁰).

28 Vgl. Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen URL www.schure.de/20411/ndsarbzvo-schule.htm#p1

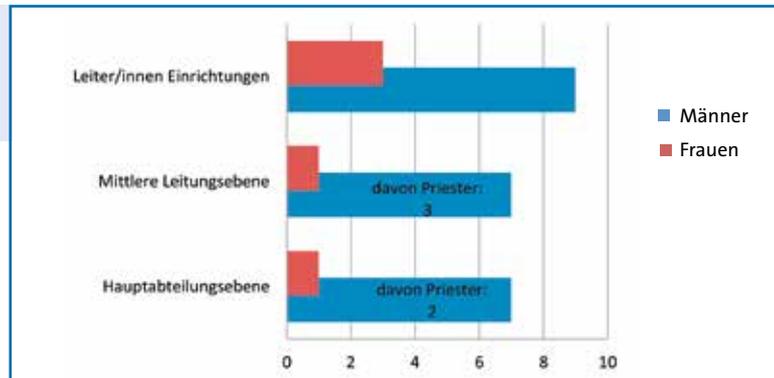
29 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Berlin, 2010.

30 Verdienstunterschiede von Frauen und Männern werden als Gender Pay Gap bezeichnet. Dabei unterscheidet man zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap. Der Bereinigte Gender Pay Gap setzt dabei vergleichbare Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien bei Frauen und Männern voraus, ist also bereinigt um Ursachen wie diskontinuierliche Berufsverläufe bei Müttern, niedrigere Verdienstchancen in frauentypischen Berufen, geringere Aufstiegschancen (sog. Gläserne Decke) etc.

3.4 Leitungspositionen

Die Gleichstellungsrichtlinie gibt als Ziel einen ‚deutlich erhöhten Anteil von Frauen in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen‘ bis zum Jahr 2020 vor. Darüber hinaus formuliert sie das Ziel, dass mittelfristig im der Hauptabteilungsleiterkonferenz des BGV ‚mindestens drei weibliche Leiterinnen‘ angehören sollen. Die Situation im Jahr 2012 stellt sich folgendermaßen dar:

Leitungspositionen im BGV und seinen Einrichtungen



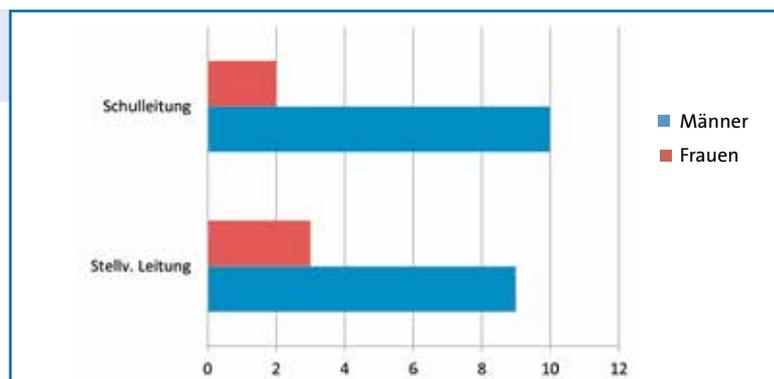
31

Die obige Darstellung enthält die nach §3 MAVO Leitenden angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und an dieser Stelle auch Priester, soweit sie Fachbereiche oder Hauptabteilungen leiten, um die Struktur des BGV abzubilden. Die aufgeführten Stellen stehen kirchenrechtlich Frauen und Männern offen.³²

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter in den Leitungspositionen, wird eine starke Überrepräsentanz von Männern deutlich. Am stärksten ist das Ungleichgewicht in der obersten und mittleren Leitungsebene, in denen der Frauenanteil bei knapp 13% liegt. Zum Vergleich: Die Zahlen, die aus allen deutschen Bistümern für die Frühjahrsvollversammlung der Bischöfe erhoben wurden, zeigen in dieser Ebene im Bundesdurchschnitt eben diese 13%.

In der Ebene der Einrichtungsleitungen ist der Frauenanteil mit 25% im Bistum Hildesheim höher als im Bundesdurchschnitt, wo er bei 19% liegt. (s. auch Kapitel 4.2 Mehr Frauen in Leitungspositionen der Generalvikariate.)

Schulleitung nach Geschlecht



33

31 s. Anlage 6: §3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen (Auflistung unten)

32 Kirchenrechtlich stehen alle Stellen bis auf die des Generalvikars und des Offizials auch Nichtgeweihten (Männern und Frauen) offen.

33 Nicht besetzt: 2 Leitungsstellen und 2 stellvertretende Leitungsstellen (Stand 11.2012)

Schulleitungsstellen sind im Bistum Hildesheim zu 84% mit Männern und 16% mit Frauen besetzt. Bei den Stellvertretenden liegt der Frauenanteil bei 25%.

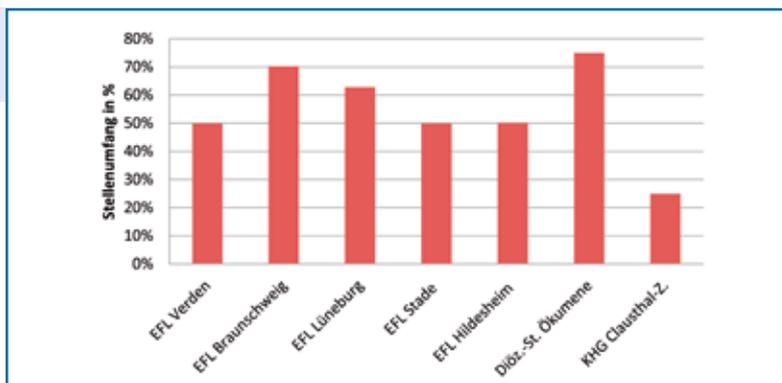
3.4.1 Leitung in Teilzeit

Leitung in der obersten Leitungsebene im BGV sowie in den Schulen umfasst derzeit ausschließlich Vollzeitstellen. Die Gleichstellungsrichtlinie gibt vor, dass jede neu ausgeschriebene Stelle auf ihre Teilbarkeit hin überprüft werden muss. Dies gilt auch für Leitungsstellen. Diese Forderung rührt daher, dass in der neueren Diskussion um die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ‚Leitung in Teilzeit‘ als förderliche Maßnahme zur Zielerreichung erkannt wird. Dies beinhaltet eine Verschiebung von Anwesenheitsorientierung hin zur Ergebnisorientierung.

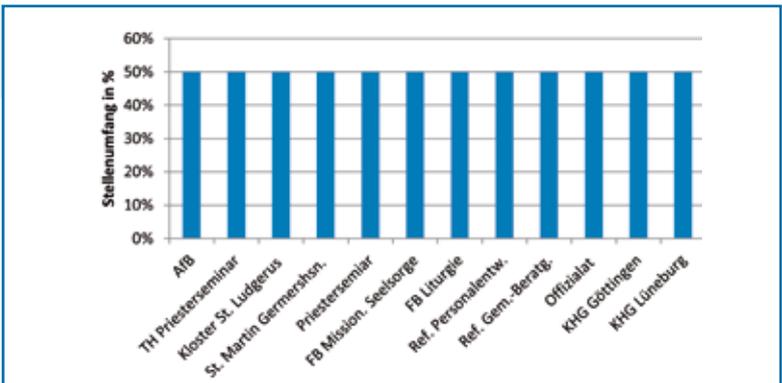
Um Betrachtungen zum Themenbereich ‚Leitung in Teilzeit‘ anzustellen, muss man die eng gefasste Definition nach §3 MAVO³⁴ verlassen. Bezieht man also auch diejenigen Personen (auch Priester) ein, die, neben den Fachbereichen (FB), eine Beratungsstelle (EFL), eine Diözesanstelle (Dioz.-St.), ein Referat (Reg.), eine Katholische Hochschulgemeinde (KHG) o.Ä. leiten, ergibt sich folgendes Bild.³⁵

Leitung in Teilzeit bzw. Leitung mit einem Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit

Stellenumfänge bei Leitung in Teilzeit (Frauen)



Stellenumfänge bei Leitung in Teilzeit (Männer)



‚Leitung in Teilzeit‘ ist im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen Alltag, wie die Grafiken zeigen, dies ist jedoch als solches nicht reflektiert.

34 Definition s. Anlage 6: §3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen
 35 Diese Betrachtung von „Leiten in Teilzeit“ erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Datenstand 31.7.2013

Lediglich eine Stelle bei den Männern ist auf die angegebenen 50% im Dienst für das Bistum beschränkt, die anderen leitenden männlichen Angestellten oder Priester arbeiten in einer Vollzeitstelle mit mehreren Dienstaufträgen, die im besten Fall zu Synergieeffekten führen.

Bei den Frauen zeigen sich etwas variablere Stellenumfänge und in vielen Fällen kommt kein weiterer Auftrag hinzu, was darauf hindeutet, dass dies aus Vereinbarkeitsregelungen von Beruf und Familie herrührt.

Diese Darstellung macht deutlich, dass es im Bistum bereits viel Erfahrung mit ‚Leitung in Teilzeit‘ gibt:

- » Leitende erfüllen mehrere Dienstaufträge, widmen sich also nur zum Teil einer bestimmten Leitungs-Aufgabe.
- » Leitende sind meist seltener vor Ort als die vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden und haben ein System erprobt, dennoch erfolgreich zu führen.

Darüber hinaus gibt es positive Erfahrungen mit stellvertretender Leitung oder persönlichen Referenten, die zeigen, dass Aufteilung von Zuständigkeiten und vertrauensvolle Zusammenarbeit erfolgreich für die Leitung eines Fachbereiches oder einer Hauptabteilung eingesetzt werden kann.

Bewertung/Empfehlung

Frauen sind in den Leitungspositionen des BGV, seiner Einrichtungen und den katholischen Schulen stark unterrepräsentiert.

Aus Gleichstellungssicht ergeben sich folgende Handlungsoptionen:

Erprobung neuer Leitungsmodelle

Die in der Gleichstellungsrichtlinie geforderte Möglichkeit, auch Führungsstellen in Teilzeit oder in Teams zu besetzen sollte, mutig erprobt werden – besonders angesichts der großen Zahl von Frauen mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Die Arbeitsvertragsordnung bietet hier Möglichkeiten der Erprobung, wie ‚Führung auf Probe‘ und ‚Führung auf Zeit‘. Neue Leitungsmodelle könnten auch da unterstützen, wo bestimmte Leitungsstellen in Einrichtungen mit Priestern besetzt werden sollen, jedoch aufgrund der zurückgehenden Priestierzahlen niemand zur Verfügung steht. ‚Leitung im Tandem‘ oder ‚Leitung im Team‘ bietet Leitungsverantwortung auf der einen, aber Freiraum für weitere Beauftragungen auf der anderen Seite. Zusammen mit den Errungenschaften im BGV, wie Vertrauensarbeitszeit, flexiblem Arbeitsort und Arbeitszeit/Homeoffice, großzügigen Teilzeitregelungen, sind die Voraussetzungen denkbar gut, um neue Modelle von Führung und Leitung zu erproben (s. auch Kapitel 4.1 Wahlfreiheit für Männer und Frauen).

Nachwuchsförderung

Die gezielte (Nachwuchs-)Förderung von interessierten Frauen muss weiter verbessert werden und Frauen müssen stärker in den Blick kommen. Wo sich Leitungsgremien in der Mehrzahl aus Männern/Priestern zusammensetzen, erhalten Frauen kaum Möglichkeit, sich einzubringen und ihre Kompetenzen zu zeigen. Dies ist jedoch erfahrungsgemäß ein Schlüssel für Aufstieg und Fortkommen in Unternehmen. Daher sollte eine Vereinbarung im Bistum darüber getroffen werden, wie der Anteil von Frauen in Gremien, Räten, Arbeits- und Steuerungsgruppen erhöht

werden kann (s. auch Kapitel 4.3 Mehr Frauen in ehrenamtlichen Leitungsebenen). In einem Kooperationsprojekt zwischen Hauptabteilung Bildung und Referat PE/ Stabsreferat Gleichstellung wurde ein ‚Orientierungsseminar für Lehrerinnen‘ entwickelt, um Personalentwicklung und Nachwuchsförderung für den Bereich Schulleitung zu betreiben. Das Seminar ist für das erste Halbjahr 2014 terminiert und die ersten Rückläufe sind vielversprechend.

Stichwort Kulturwandel

Immer wieder wird in Studien darauf hingewiesen, dass neben allen Fördermaßnahmen gleichzeitig ein umfassender Kulturwandel in der Organisation stattfinden muss, damit es wirklich zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen kommt.³⁶ Das gilt in besonderem Maße für die männlich geprägte katholische Kirche.

Anders ausgedrückt klingt es im Hirtenwort ‚Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft‘ von 1981 unter dem Stichwort Bewusstseinsbildung:

„Als wichtigste Aufgabe stellt sich für uns alle die gezielte und kontinuierliche Bewusstseinsbildung. Veränderungen in der kirchlichen Praxis lassen sich nicht nur durch Dekret erreichen; sie müssen von ihrem Sinn her verstanden und angenommen werden.“³⁷

Die Durchführung der Genderbefragung und der Gendertrainings bzw. -Workshops³⁸ ab dem Jahr 2007 hat maßgeblich zur Entwicklung einer geschlechtersensiblen Haltung beigetragen. Es zeigte sich, dass es hilfreich und notwendig ist, die eigenen Vorstellungen und Bilder von Männern und Frauen, von Abläufen und deren Bedeutung für das Geschlechterverhältnis wahrzunehmen und ggf. zu verändern. Da es seit Anfang 2011 kein weiteres Training, jedoch viel Personalwechsel gab, ist eine Neuauflage angezeigt, um den Kulturwandel nachhaltig fortzuführen.

Verbindliche Ziele für Hauptabteilungen

Zur Erreichung der Ziele, die in der Richtlinie formuliert sind, ist es hilfreich, die großen Ziele (*deutlich erhöhter Anteil von Frauen in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen und mittelfristig drei weibliche Leiterinnen in der Hauptabteilungsleiterkonferenz*) auf verbindliche Ziele für die einzelnen Hauptabteilungen herunterzubrechen und konkrete Zielvorgaben zu haben.

Nur die konsequente Verfolgung der seit einigen Jahren begonnenen Praxis, auch Leitungsstellen auf der Hauptabteilungsebene im Rahmen von Bewerbungsverfahren zu besetzen, bietet die Chance Gleichstellungsziele konsequent zu verfolgen.

36 Vgl. Simone Kaiser; Katharina Hochfeld; Elena Gertje; Martina Schraudner; Fraunhofer-Gesellschaft (Hrsg.): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2012

37 Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft. Bonn, 1981. Kapitel III Punkt 1

38 Das Wort Gender meint das ‚soziale‘ Geschlecht (engl. gender) – also im soziologischen Sinne die Summe der Rollenzuschreibungen – und steht in Ergänzung zum ‚biologischen‘ Geschlecht. Da es im Deutschen kein Wort dafür gibt, greifen wir auf den englischen Begriff zurück, ohne uns auf radikale Gender-Studien zu beziehen. Die Durchführung der Gendertrainings hilft dabei, zu hinterfragen ob Männer und Frauen je unterschiedlich von bestimmten Entscheidungen oder Prozessen betroffen sind, um in den Bemühungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit voranzukommen.

3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.5.1 Elternzeit

Seit dem Jahr 2008 ist das Bischöfliche Generalvikariat als familienfreundliches Unternehmen von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert und bietet den Mitarbeitenden verschiedenste Möglichkeiten, um um Beruf und Familie zu vereinbaren. (s. [www.bistum-hildesheim.de/mitarbeiterportal/Beruf und Familie](http://www.bistum-hildesheim.de/mitarbeiterportal/Beruf_und_Familie))

BGV/E: Im Verlauf des Jahres 2012 nahmen acht Frauen und kein Mann Elternzeit in Anspruch. Von den acht Frauen entschieden sich drei Frauen für eine aktive Weiterbeschäftigung während der Elternzeit: zwei Mal wurden 20 Stunden vereinbart und einmal gab es eine flexible Regelung. Über das Jahresende 2012 hinaus befanden sich drei weitere Frauen in Mutterschutz.

GR/PR: Drei Gemeindereferentinnen sind im Jahr 2012 in Elternzeit, wobei eine mit 8 Stunden weiter arbeitet.

Zum Vergleich: Der Anteil der Mütter, die in Elternzeit gingen, lag bundesweit ebenfalls fast so hoch (bei 96% im Vergleich zu den Vätern). Allerdings gab es dagegen einen wesentlich höheren Anteil von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nahmen. Er lag bei den zwischen April und Juni 2011 geborenen Kindern in Niedersachsen bei 22,8 Prozent.³⁹

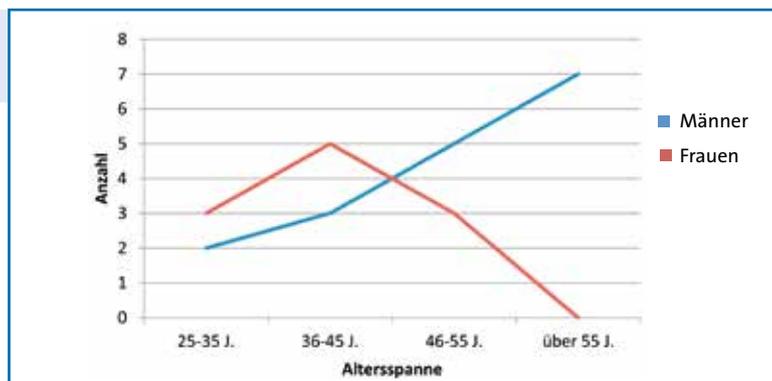
Verlässliche Aussagen dazu, wie viele der Mitarbeiter Väter geworden sind, liegen nicht vor. Hierzu gibt es keine Anzeige-Routine in den Personalabteilungen.

3.5.2 Sonderurlaub

13 Mitarbeitende (BGV/E, GR/PR) sind im Jahr 2012 in Sonderurlaub: Zwei Männer und elf Frauen. Die Zeiträume sind unterschiedlich: In vier Fällen 1 Jahr, in fünf Fällen 2 bzw. 3 Jahre. Zwei Mal wurden 6 bzw. 7 Jahre beantragt und die beiden restlichen Vereinbarungen beziehen sich auf 2 Monate und weit über 11 Jahre.⁴⁰

3.5.3 Flexible Arbeitszeit und Ort/Homeoffice

Homeoffice-Nutzung nach Alter und Geschlecht



³⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen – Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2010 geborene Kinder, Januar 2010 bis März 2012. Wiesbaden, 2012

⁴⁰ Diese Zahlen beziehen sich auf Mitarbeitende beider Personalabteilungen (ohne Hauptabteilung Bildung)

28 Mitarbeitende des BGV nutzen die Möglichkeit, sich von zu Hause über einen sogenannten ‚Token‘ sicher in das Datennetz des BGV einwählen zu können. Dieses Angebot ist Teil des Programms zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

Während der Anstieg bei den Frauen den höchsten Stand in der Altersgruppe 36–45 Jahre (Familienphase) aufweist steigt er bei den Männern stetig mit dem Alter an und deutet auf die Nutzung aus anderen dienstlichen Gründen hin.

Bewertung/Empfehlung

Weiterarbeit in Elternzeit

Um den Wiedereinstieg zu erleichtern, Fachkräfte zu halten und den Kontakt zu den Mitarbeitenden nicht zu verlieren bzw. als Mitarbeitende auf dem Laufenden zu bleiben, ist die Weiterarbeit während der Elternzeit eine für beide Seiten lohnende Vereinbarung. Vier von elf Frauen (aus BGV/E u. GR/PR) entschieden sich dafür. Unklar bleibt, ob und inwieweit bei den anderen eine solche Lösung nutzbringend für beide Seiten hätte angestrebt werden können.

Den Führungskräften empfiehlt es sich, werdende Väter und Mütter zu ermuntern, über eine Weiterarbeit in der Elternzeit nachzudenken. Es braucht weiterhin die Bereitschaft, klar umrissene Aufgabenfelder aus der Stellenbeschreibung für diese stundenweise Weiterarbeit herauszuarbeiten und den dienstlichen Informationsfluss an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

Männer in Elternzeit

Die steigende Anzahl von Männern in Deutschland, die Elternzeit in Anspruch nehmen (22,8 % s.o.) spiegelt sich in unserem kirchlichen Rahmen nicht wider. Eine ausgewogene Beteiligung beider – Mütter und Väter – am Familienleben und an den Verpflichtungen zur Haushaltsführung sind jedoch eine Grundvoraussetzung für gleiche Erwerbsbeteiligung und damit gleiche Aufstiegschancen für Männer und Frauen. Es stellt sich die Frage, wie die im Programm für Beruf und Familie geäußerte Haltung auch dazu führt, dass junge Männer mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen.

Um auswertbare Zahlen zu haben, wäre eine Anzeigeroutine für die Geburt eines Kindes bei Vätern sinnvoll.

Homeoffice

Hier kann deutlicher auf diese Möglichkeit hingewiesen werden, um Mitarbeitende, die Kinder bis zum Alter von 14 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, in kritischen Phasen zu entlasten.

3.6 Einstellung/Bewerbung

Im Jahr 2012 wurden im BGV und seinen Einrichtungen 47 Frauen und neun Männer eingestellt. Das entspricht dem bis dahin geäußerten Ziel: „Das Bistum Hildesheim möchte den Anteil weiblicher Mitarbeiter erhöhen und ermuntert daher Frauen, sich auf die Stelle zu bewerben.“ Dieser Satz wurde in den Stellenausschreibungen des BGV und seiner Einrichtungen eingefügt.

Diese generelle Aussage wurde nach Festsetzung der Gleichstellungsrichtlinie in Zusammenarbeit von Hauptabteilung Personal/Verwaltung und Stabsreferat Gleichstellung weiterentwickelt. Nun werden in einem Prüfungsverfahren (gemäß Vorgabe der Richtlinie) die einzelnen einstellenden Abteilungen/Einrichtungen/Fachbereiche etc. auf Unterrepräsentanzen hin untersucht. Dabei wird zwischen den Entgeltgruppen unterschieden, das heißt z.B., dass die Verwaltungsebene getrennt von der ReferentInnen-Ebene und der Leitungsebene betrachtet wird. Je nach Über- bzw. Unterrepräsentanz wird ein entsprechender Passus⁴¹ in die Stellenausschreibung eingefügt, um Bewerberinnen oder Bewerber gezielt anzusprechen. Das Bistum Hildesheim präsentiert sich auf dem Arbeitsmarkt so als Arbeitgeber, dem die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige Anliegen sind, was in Zeiten von Fachkräftemangel und schwieriger werdender Suche nach qualifiziertem Personal mit katholischen Wurzeln ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

Besetzung von Leitungsstellen

Bei einer internen Strukturentscheidung wurde eine neue Abteilungsleitungsstelle geschaffen und mit einem Mann aus der bestehenden Abteilung besetzt. Auch die zu vergebende Stelle der Hauptabteilung Personal/Verwaltung wurde entgegen der deutlichen Gleichstellungsziele für die oberste Leitungsebene mit einem Mann besetzt (das Bewerbungsverfahren lag vor dem Berichtszeitraum). Hier ist es nicht gelungen, die Gleichstellungsziele umzusetzen.

Bewertung/Empfehlung

Nachwuchskräfte-Pool und Nachfolgeplanung

Der hohe Anteil an eingestellten Frauen hat sich bei der Zielerreichung „mehr Frauen in Führungspositionen“ zunächst nicht niedergeschlagen. Dennoch ist es angeraten, bei höher angesiedelten Stellen vermehrt nach qualifizierten Frauen Ausschau zu halten, um einen Pool an potenziellen Nachwuchs(führungs)kräften zu entwickeln. Um jedoch nicht auf der einen Seite Wünsche zu wecken, die auf der anderen Seite nicht mit frei werdenden Stellen ‚bedient‘ werden können, empfiehlt es sich, die absehbar und planbar frei werdenden Stellen zu identifizieren und dafür langfristig Potenzialentwicklung und Nachfolgeplanung zu betreiben. Das dient denjenigen als Aufstiegsmöglichkeiten, die bereits im Bistum Hildesheim angestellt sind und sich weiterentwickeln möchten.

Image-Entwicklung und Rekrutierung

Für Stellen, die intern nicht adäquat besetzt werden können, besteht die Herausforderung darin, katholische Kirche im Bistum Hildesheim als attraktiven Arbeitgeber darzustellen. Hier ist angeraten, die begonnenen Überlegungen zum Image und zur Rekrutierung weiterzuführen.

41 S. Anlage 7: Formulierungen zur Teilzeit und Gleichstellung in Stellenausschreibungen

Konkretisierung der Gleichstellungsziele

Ratsam ist darüber hinaus, die mittelfristigen Ziele für einen „deutlich erhöhten Anteil von Frauen in herausgehobenen Fach- und Führungspositionen“, wie sie die Richtlinie global vorgibt, auf die einzelnen Abteilungen und Bereiche hin zu übertragen, um die Zielerreichung mit mehr Verbindlichkeit zu verfolgen.

Transparenz im Bewerbungsverfahren.

Um Entscheidungsprozesse in Einstellungsverfahren aus Gleichstellungsgesichtspunkten transparent und nachvollziehbar zu haben und die Daten in der Gleichstellungsanalyse auswerten zu können, wurde in der Personalabteilung/Verwaltung eine Routine erprobt. In einem Ankreuzbogen wurde festgehalten, wie viele Männer und Frauen sich auf die Stelle (mit welcher Qualifikation u. einiger weiterer Angaben) beworben haben, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, wie das Gleichstellungsziel für diese Stelle war und wer eingestellt wurde. Es empfiehlt sich, diese Erhebung in einer Art Ankreuzverfahren in den anderen personalführenden Hauptabteilungen zu Beginn des Jahres 2014 ebenfalls einzuführen, um die Nachvollziehbarkeit der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren im Hinblick auf die Gleichstellungsziele zu erhöhen.

3.7 Fortbildungen

Das Mitarbeitergespräch ist der Ort, an dem einmal im Jahr das Thema Fort- und Weiterbildung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden geplant zur Sprache kommt. Darüber hinaus gab es im Januar 2013 den Aufruf der Gleichstellungsbeauftragten (im Rahmen ihres Auftrags in der Personalentwicklung) an Fortbildungsmaßnahmen zum Bereich Führen und Leiten für Frauen teilzunehmen. In einem Schreiben wurden angestellte Frauen ermuntert, ihre „unausgesprochenen oder ausgesprochenen Pläne für die berufliche Fortentwicklung in die Hand zu nehmen.“ Die Vorgesetzten wurden gebeten, von sich aus gezielt Mitarbeiterinnen anzusprechen.

Drei Ziele waren damit verbunden: Frauen zu qualifizieren, Prozesse der persönlichen Weiterentwicklung anzustoßen, Führungskräfte in ihrer Aufgabe, Frauenförderung konkret umzusetzen, zu unterstützen.

Zum Bereich Fortbildungen lassen sich für das BGV und seine Einrichtungen keine konkreten Auswertungen machen. Es gibt keine zentrale Stelle, an der die Daten so erfasst werden, dass ein Überblick über die Fortbildungsaktivitäten von Frauen und Männern möglich ist. Fragen nach Qualifikationen für Fach- oder Führungskarriere können nicht beantwortet werden. Des weiteren bleibt offen, inwieweit die Anordnung oder Gewährung von Fort- und Weiterbildungen ausgewogen beiden Geschlechtern zugute kommt.

Bewertung/Empfehlung

Gezielte Frauenförderung

Fortbildungen für Frauen zur Weiterentwicklung und zur Vorbereitung auf die Übernahme einer herausgehobenen Fach- oder Führungsfunktion sind ein Baustein in der Personalentwicklung und dienen dem Ziel, Führungspositionen mit Frauen besetzen zu können. Wichtig ist weiterhin, dass Führungskräfte regelmä-

ßig den individuellen Bedarf besprechen und Frauen zur Teilnahme an aufstiegsrelevanten Fortbildungen ermuntern.

Datenerfassung

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Feld, um die Chance auf berufliche Gleichstellung zu beurteilen, daher ist zu empfehlen, gleichstellungsrelevante Fortbildungen zukünftig zentral zu erfassen.

4 Studientag der deutschen Bischofskonferenz zum „Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“

Zeitgleich mit den Vorüberlegungen und der Sammlung der Daten für die erste Gleichstellungsanalyse im Bistum Hildesheim wurde das Thema ‚Männer und Frauen in der Kirche‘ an anderer Stelle sehr präsent. Die deutschen Bischöfe widmeten sich während ihrer Frühjahrsvollversammlung in Trier einen Studientag lang dem „Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“ und beleuchteten das Thema unter verschiedenen Blickwinkeln. In der Abschlusserklärung zum Studientag verpflichteten sich die Bischöfe, Frauen noch stärker „bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu fördern, die allen Christen aufgetragen ist“.⁴²

Diese Selbstverpflichtung der Bischöfe ernst nehmend, fließen die Themen, auf die sie verweisen und wo sie Handlungsbedarf sehen, in die Gleichstellungsbetrachtungen für das Bistum Hildesheim mit ein.

Antworten auf die angestoßenen Fragen kann die Analyse nicht geben, aber den Anstoß, die Themen an unterschiedlichen Stellen zu diskutieren und Antworten zu suchen.

Die vollständigen Texte stehen auf der Internetseite der DBK zur Verfügung.⁴³ Eine Dokumentation des Studientages ist im Oktober 2013 im Bonifatius-Verlag unter dem Titel „*Als Frau und Mann schuf er sie*“ erschienen. Herausgeber ist Bischof Franz-Josef Bode.

In der Abschlusserklärung (s. Anlage 3) werden im Einzelnen die im Folgenden dargestellten Bereiche benannt.

4.1 Wahlfreiheit für Männer und Frauen

„Wir Bischöfe setzen uns dafür ein, in Kirche und Gesellschaft Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen... Ausdrücklich lehnen wir jegliche Diffamierung von Frauen ab...“⁴⁴

42 Das Zusammenwirken von Männern und Frauen im Dienst und Leben der Kirche – Erklärung der deutschen Bischöfe zum Abschluss des Studientages In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): *Als Frau und Mann schuf er sie* – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 91 (s. Anlage 3)

43 <http://www.dbk.de>, (Suchbegriffe: Pressegespräch, Zusammenwirken, Trier)

44 Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

Zu den Fragen von gerechter Verteilung der „Aufgaben in Ehe, Familie und Beruf“ gibt es diverse Studien. Prof. Jutta Almendinger, Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, hat für ihre Studie beim WZB „Lebentwürfe heute – Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen“ über 500 junge Frauen und Männer wiederholt in den Jahren 2007, 2010 und 2012 zu ihren Lebentwürfen befragt. Sie schreibt in ihrem Update 2013: „Gegenüber 2007 arbeiten heute noch mehr Frauen als Männer in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für Kinder. Zwar wollen auch viele in Vollzeit erwerbstätige Männer ihre vertragliche Arbeitszeit reduzieren, doch setzen sie diesen Vorsatz nicht um. Ebenso lehnt nur noch ein Drittel der Männer ab, Elternzeit zu nehmen. Der Rest akzeptiert sie, allerdings nur auf niedrigem Niveau. Nicht nur die Erwerbsarbeit, auch die Hausarbeit ist ungleich verteilt.“⁴⁵ Die Ergebnisse decken sich mit denen anderer Studien – unbezahlte Haus- und Familienarbeit liegt zum überwiegenden Teil auf den Schultern der Frauen – auch bei Paaren, wo beide vollzeiterwerbstätig sind. Dies erschwert Frauen, sich behaupten auf Stellen mit größerer Verantwortung zu bewerben.

Als Handlungsempfehlung schreibt Frau Almendinger weiter: „Natürlich müssen wir auch bei den Betrieben ansetzen. Vereinbarkeit ist gut, Karriereoptionen sind besser. Gleich ein ganzes Bündel an Maßnahmen ist hier zu berücksichtigen. Eine Restrukturierung in Teamarbeit, die temporäre Abwesenheiten leichter auffängt. Führung in hoher Teilzeit, ebenso in einem Team. Produktivitätsverluste sind nicht zu befürchten, das zeigen uns entsprechende Modellversuche.“⁴⁶

Väter, die ihre Arbeitszeit (merklich) reduzieren, um ihren Teil an Familienarbeit zu leisten, sind selten. Dort wo es sie gibt, sehen sie sich oft Vorbehalten gegenüber und fehlendes dienstliches Engagement wird nicht selten unterstellt. Dagegen wird bei Frauen der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren, voll akzeptiert. Hier ist der Satz „Ausdrücklich lehnen wir jegliche Diffamierung von Frauen ab...“ zu eng gefasst, da es auch an anderen Stellen um die Diffamierung von Männern geht.

Seit 2008 ist das Bischöfliche Generalvikariat als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Nach wie vor bleibt der im Rahmen von „Beruf und Familie“ formulierte Auftrag auch im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit mehr Männern zur Übernahme von Familienverantwortung und mehr Frauen zur Übernahme verantwortlicher Positionen zu ermuntern. Dazu gehört:

- » eine entsprechende förderliche Haltung als „Unternehmen“ (weiterzuentwickeln)
- » die Überprüfung der je eigenen Rollenbilder (als Kolleg/innen und Vorgesetzte) aufgrund der veränderten Lebentwürfe von Männern und Frauen
- » und die Rahmenbedingungen sowohl strukturell als auch individuell zu schaffen.

4.2 Mehr Frauen in Leitungspositionen der Generalvikariate

„Der derzeitige Anteil von Frauen an den Leitungsaufgaben in den Ordinariaten und Generalvikariaten von bis zu 19 Prozent weist in eine gute Richtung, ist aber noch nicht hinreichend. Wir werden daher verstärkt nach Möglichkeiten suchen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen weiter zu erhöhen. Die Entwicklungen in diesem Bereich werden wir in fünf Jahren erneut prüfen.“⁴⁷

Eine bundesweite Befragung von 200 Gemeinde- und Pastoralreferentinnen hat ergeben, dass es eine hohe Anzahl von Frauen gibt, die Leitungserfahrung hat und sich selbst als kompetent und qualifiziert für Führungspositionen einschätzt. Demgegenüber zeigt die Analyse von Diplomtheologin Andrea Qualbrink im Vorfeld des Studentages der Frühjahrsvollversammlung der deutschen Bischöfe, dass gerade

45 Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (Hrsg.); Almendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia: Lebentwürfe heute – Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen – Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Berlin: 2013, S. 49

46 Ebd., S. 52

47 Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

Frauen mit theologischer Qualifikation kaum in den Führungsebenen der Bistümer zu finden sind. Die Autorin der Befragung, Regina Nagel, fasst daher zusammen: „Auffallend ist, dass trotz der positiven Selbsteinschätzung und grundsätzlichen Bereitschaft nur wenige Frauen äußern, dass sie gezielt eine Führungsposition anstreben. Dies bedeutet, dass sich die Verantwortlichen in den Diözesen Deutschlands etwas einfallen lassen müssen, um kompetente Seelsorgerinnen für Leitungspositionen in Generalvikariaten, in Spirituellen Zentren und im Bereich der, wie auch immer strukturell gestalteten, Pfarreien zu gewinnen – wenn sie dies denn tatsächlich wollen.“⁴⁸

Frau Dr. Gabriele Rüttiger, Leitende Mitarbeiterin in der Erzdiözese München-Freising, stellt in ihrem Vortrag bei der Frühjahrsvollversammlung in Trier die Vorteile für die Kirche heraus, wenn Frauen Leitungsaufgaben in Kirche inne haben:⁴⁹

- » Frauen können als Vertreterinnen der Diözese eher „unbelastete Gesprächspartnerinnen sein“ gerade in Zeiten des Schwundes an Glaubwürdigkeit. Sie eröffnen dadurch eher die Möglichkeit zu einer sachbezogenen Diskussion.^{Ebd.}
- » „Frauen in kirchlichen Führungspositionen können Vorbildfunktion für Mädchen und junge Frauen haben, wenn es für sie um die Frage des weiteren Engagements oder sogar des Verbleibs in der katholischen Kirche geht.“^{Ebd.}
- » „Frauen bringen durch ihre Kompetenzen und Lebenserfahrungen, durch ihre Art der Kommunikation und Kooperation und letztlich auch durch ihren Führungsstil der Führungsebene einen Zugewinn. Das gilt auch im Hinblick auf die „Unternehmenskultur“.“^{Ebd.}

Weiter schreibt sie, braucht es „den erklärten Willen der Bischöfe und ihrer Stellvertreter, der sich durch konkrete Berufungen zeigt.“^{Ebd.}

Insofern braucht es für ein Gelingen der Gleichstellungsziele im Bistum Hildesheim – wie überall sonst – einerseits die gezielte Ansprache sowie konkrete Berufungen von Frauen und andererseits die Maßnahmen der Personalentwicklung, wie Nachfolgeplanung, Coaching oder Mentoring, Fortbildung und die Möglichkeit, Erfahrungen mit Führung und Verantwortungsübernahme zu machen.

4.3 Mehr Frauen in ehrenamtlichen Leitungsebenen

„Die Kirche kann es sich nicht leisten, auf die Kompetenzen und Charismen von Frauen zu verzichten. (...) Zugleich fordern wir alle Zusammenschlüsse von Laien auf, konkrete Vorschläge zu entwickeln, wie sich der hohe Anteil von Frauen am ehrenamtlichen Engagement auch auf deren Leitungsebenen widerspiegeln kann.“⁵⁰

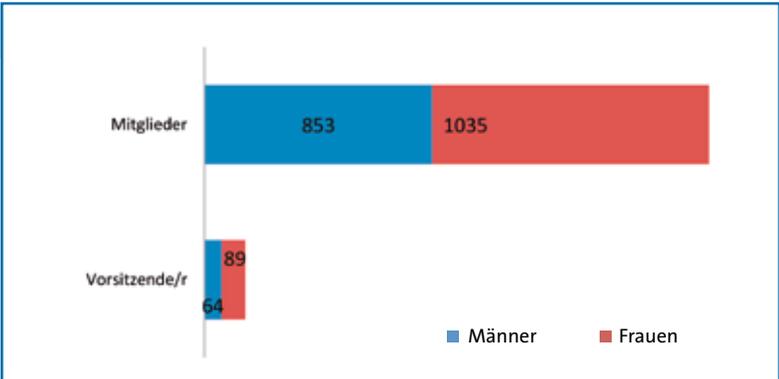
Das kirchliche Leben vor Ort wird maßgeblich von ehrenamtlichen Frauen mitgeprägt. Betrachtet man die vorliegenden Zahlen im Bistum Hildesheim zum Pfarrgemeinderat und zum Kirchenvorstand – also den leitenden Gremien – finden wir folgende Situation vor:

48 Vgl.: Nagel, Regina: Frauen und Führung in der katholischen Kirche – Erfahrungen, Einstellungen, Interessen und Kompetenzen von Frauen im pastoralen Dienst – Eine empirische Studie. In: Dessoy, Valentin; Lames, Gundo (Hrsg.): Gesellschaft und Kirche – Wandel gestalten, Band 3. Trier: Paulinus, 2013

49 Vgl. Vortrag beim Studientag der DBK: Rüttiger, Gabriele: Frauen in kirchlichen Führungspositionen – Erfahrungen und Perspektiven. In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 31ff

50 Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

Pfarrgemeinderat

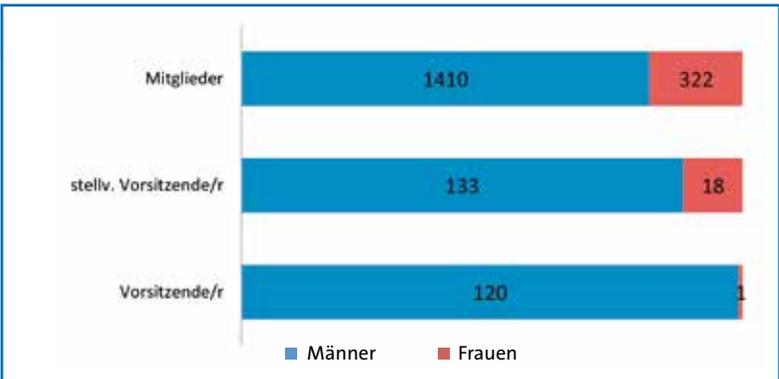


51

Die Geschlechterverteilung in den Pfarrgemeinderäten des Bistums Hildesheim liegt bei 55% Frauen und 45% Männern. 58% der PGR-Vorsitzenden sind Frauen. Hier spiegelt sich der hohe Anteil von Frauen, die sich ehrenamtlich in Kirche engagieren.

Demgegenüber steht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Kirchenvorstand:

Kirchenvorstand



Dort sind Frauen mit knapp 19% vertreten. Da laut KVVG §2 Abs. 3 der Vorsitz mit dem Pfarrer oder dem vom Bischof mit der Leitung beauftragten Geistlichen zu besetzen ist – es sei denn, der Bischof bestimmt eine/n andere/n Vorsitzende/n – zeigt die Grafik dort 120 Pfarrer und eine Frau. Bei der Stellvertretung, wo es eine solche Regelung nicht gibt, liegt der Männeranteil bei 88%.

Was junge Frauen von ihrer Kirche erwarten, stellt Sr. Prof. Dr. Margareta Gruber OSF beim Studientag dar. Sie zitiert in ihrem Vortrag eine Theologie-Studentin, die aus ihrer Sicht gut zusammenfasst, was viele der Studentinnen in der Befragung zur Vorbereitung auf diesen Studientag äußerten:

„Ich erwarte von der Kirche insbesondere auch, dass sie die Charismen zur Leitung, die es auch unter Frauen gibt, positiv entgegennimmt und aktiv Möglichkeiten sucht, um sie ‚zum Aufbau der Gemeinde‘ zur Verfügung zu stellen.“⁵²

.....
 51 Datenstand PGR und KV: April 2013
 52 Vortrag beim Studientag der DBK: Gruber, Margareta OSF: „Frau, dein Glaube ist groß“ - Ermutigung zu einer Konversio. In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 44

Neben dieser formulierten Erwartung steht die Enttäuschung, die Studentin habe den

„Eindruck, es besteht kein Interesse an dem, was ich geben könnte, zumindest nicht von Seiten der hierarchischen Kirche. Andererseits die stillschweigende oder offene Erwartung, sich ja nicht kreativ und mit Veränderungswillen einzubringen. Unkompliziert zu sein und sich einzuordnen.“⁵³

Weiterhin stellt Frau Prof. Gruber fest: *„Junge Frauen führen keinen Erlaubnisdiskurs mehr, wie es meine Generation getan hat, sondern einen Ermöglichungsdiskurs: Das bedeutet, sie bieten ihre Begabungen und Fähigkeiten an, wenn sie damit jedoch in der Kirche keinen Ort finden, dann gehen sie stillschweigend woanders hin.“⁵⁴*

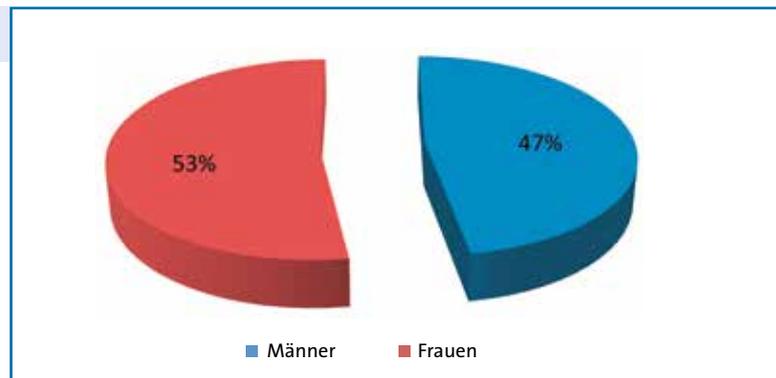
Im Rahmen lokaler Kirchenentwicklung werden derzeit im Bistum Hildesheim neue Modelle entwickelt und erprobt. Es gibt in diesem Rahmen die Chance, Kirche als offenen Ort für weibliche Verantwortungsübernahme zu leben und zu präsentieren, diese Chance sollte wahrgenommen und der Prozess lokaler Kirchenentwicklung deutlich geschlechtersensibel gestaltet werden.

Einer der häufigsten verwendeten Gradmesser für die Gleichstellung ist die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen.⁵³ Dass diese in der katholischen Kirche aufgrund des Weiheamtes an vielen Stellen von Priestern besetzt sind, ist selbstredend. Umso mehr gilt es für die Bereiche, die nicht dem Weiheamt vorbehalten sind, beherzt nach stärkerer Beteiligung von Frauen zu suchen.

Es empfiehlt sich, bei den Wahlen zum Pfarrgemeinderat und zum Kirchenvorstand die übliche Suchpraxis zu überprüfen. Vor dem Hintergrund eines stark veränderten Bildungserwerbs von Frauen in den letzten Jahrzehnten stehen eine Reihe von Frauen zur Verfügung, die ihr Sach- und Fachwissen gerade auch in ehemals männlich dominierten Bereichen Finanzen, Bau, Recht, Projektarbeit u.a. einbringen können. Es gilt sie konkret anzusprechen, die Mitarbeit attraktiv zu gestalten sowie ggf. die Familienfreundlichkeit zu überdenken.

Das höchste Laiengremium im Bistum Hildesheim, der Diözesanrat der Katholiken, zeigt ein recht ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen auf: Im Vorstand: drei Männer, zwei Frauen und im Diözesanrat 19 Männer und 21 Frauen.

Diözesanrat

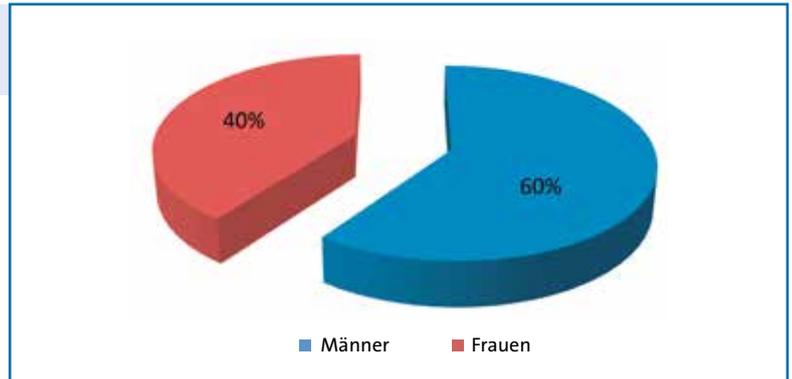


54

⁵³ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Paderborn: Bonifatius, 2012, S. 7

⁵⁴ Stand der Daten zum Diözesanrat März 2013

Vorstand des Diözesanrates



„Die Erfahrung zeigt, dass gemischte Teams aus Frauen und Männern kreativer und zielorientierter arbeiten. 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.“⁵⁵

steht in der Abschlusserklärung. Die Konsequenz der Bischöfe aus dieser Einschätzung mündet in der Selbstverpflichtung:

„Wir wollen daher auch in den Gremien der Bischofskonferenz darauf achten, einen entsprechend hohen Anteil an Frauen als Beraterinnen zu berufen.“^{Ebd.}

Wiederholt bestätigt sich die Erfahrung, dass es die Arbeit im Gremium zum Positiven verändert, wenn Frauen in einem ehemals rein männlich besetzten Gremium mitarbeiten. Ebenso wichtig ist es, in Arbeitsgruppen, die nur mit Frauen besetzt sind, Männer zur Mitarbeit zu gewinnen.

Daher empfiehlt es sich, die Strukturen in den Gremien, Räten und Teams im Bistum zu überprüfen und Vereinbarungen zu treffen, um die Einbeziehung von Sichtweisen und Erfahrungen beider Geschlechter zur Verbesserung der Arbeit zu gewährleisten. Dort, wo die Zugehörigkeit zu einem Gremium aufgrund von Funktionen und Ämtern festgelegt ist, kann die Berufung von Beirätinnen oder Beraterinnen das Anliegen unterstützen.

4.4 Mehr Theologinnen in die Ausbildung von Priestern und pastoralen Berufsgruppen

„Wir begrüßen den hohen Anteil von jungen Frauen unter den Theologiestudierenden. Es ist im Interesse der Kirche, wenn auch entsprechend qualifizierte Frauen eine wissenschaftliche Laufbahn in der Theologie anstreben. Frauen sollen sowohl in der Ausbildung von Lehrer/innen, Gemeindeferent/innen und Pastoralreferent/innen wie in der Priesterausbildung tätig sein. Gerade diesen Frauen kommt eine wichtige Vorbildfunktion in der Kirche zu, wenn sie dazu beitragen, das Verhältnis von Priestern und Laien (...) weiterzuentwickeln.“^{Ebd.}

Da das Bistum Hildesheim die eigenständige Ausbildung der Berufsgruppen eingestellt hat, gilt es hier diese Fragen in Bezug auf Fortbildung zu stellen:

.....
⁵⁵ Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

- » Wirken Fragen zum „Zusammenwirken von Frauen und Männern“ als Querschnittsthema in den Fortbildungen und den Weihkurswochen der Priester?
- » Wo gibt es Orte für den intensiven Austausch zwischen Theologinnen und Theologen (Priestern)?
- » Wie können mehr (theologische) Dozentinnen und Referentinnen in Seminaren, Gesprächsrunden und Podiumsdiskussionen zu Wort kommen?

Die im Zitat betonte „Weiterentwicklung des Verhältnisses von Priestern und Laien“ ist im Rahmen der Prozesse der lokalen Kirchenentwicklung im Bistum Hildesheim eine wichtige Grundlage. Die Rolle des Priesters wandelt sich, immer wichtiger werden Teamorientierung und gemeinsame Verantwortung (s. auch „Zwischenbericht Gemeinsame Verantwortung in lokalen Gemeinden der Pfarreien“ auf www.bistum-hildesheim.de). In dieser Weiterentwicklung ist es wichtig, Fragen zum Zusammenwirken von Männern und Frauen mit zu bedenken.

4.5 Geschlechtersensible Pastoral ist wichtig

„Wir sind dankbar, dass eine große Zahl von Frauen in der Pastoral tätig ist. Für das Wirken der Kirche in der heutigen Gesellschaft ist eine geschlechtersensible Pastoral von hoher Bedeutung. Sie kann nur gelingen, wenn Frauen und Männer ihre je spezifischen Gaben und Sichtweisen in Verkündigung, Gottesdienst und Caritas einbringen.“⁵⁶

Gute Praxis findet sich im Bistum Hildesheim seit vielen Jahren. In Verbänden auf Diözesanebene und vor Ort, in Bildungseinrichtungen und dort, wo einzelne engagierte Haupt- und Ehrenamtliche geschlechtersensible Pastoral gestalten. Geschlechtsgetrennte Erfahrungsräume gehören ebenso dazu wie Netzwerke und Austauschgruppen. Auch ein gezieltes Angebot der Beteiligung für Männer in Bereichen, die stark von Frauen geprägt sind (wie Erstkommunionkatechese etc.), ist ein Baustein.

Um dies zu unterstützen und stärker ins Bewusstsein zu rücken, veranstaltete ein gemischtes Team der Fachkonferenz Familie, unter Federführung der Referentin des Bereichs Ehe und Familie/Gender, zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten einen Studientag im Oktober 2012 mit dem Titel „Gerechtigkeit ein Fall für 2“. Die eigene Kompetenz weiterzuentwickeln und Anregungen für die geschlechtersensible pastorale Arbeit vor Ort zu bekommen waren Ziele des Studientages, zu dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Diakone und Priester aus dem ganzen Bistum zusammenkamen.

Geschlechtersensibel in der Pastoral zu arbeiten, bleibt nicht einzelnen Engagierten vorbehalten. Es ist Auftrag für alle, die Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Mädchen und Jungen, Männern und Frauen in den verschiedenen Altersgruppen und Lebenszusammenhängen wahrzunehmen und diese in einer geschlechtersensiblen (An-)Sprache und entsprechend gestalteten Angeboten umzusetzen.

4.6 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zeigt Mitwirkung von Frauen auf

„Wir wollen, dass dieser hohe Anteil von Frauen an der Sendung der Kirche sich auch in der öffentlichen Darstellung von Kirche widerspiegelt. Im Bereich der kirchlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sollen Frauen mehr als bisher wahrnehmbar und sichtbar werden.“^{Ebd.}

Leitgedanken dieser Selbstverpflichtung sind zweierlei.

.....
56 Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

Einerseits geht es um die Realität, dass auch Frauen in der katholische Kirche in Leitungspositionen sind und die Kirche in der Öffentlichkeit repräsentieren – dies in der Öffentlichkeit aber bisher wenig wahrgenommen worden ist.

Zum anderen geht es um die Vorbildfunktion. Junge Frauen vermissen Vorbilder, die ihnen zeigen, dass es auch in Kirche für sie als Frauen möglich ist, Positionen mit Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht zu erreichen. Frau Dr. Rüttiger beklagt in ihrem Vortrag auf der Frühjahrsvollversammlung:

„(...) dass das Image der Kirche in dieser Frage nicht mehr der sich zunehmend verändernden Realität entspricht. [...] [Dazu] braucht es auch öffentlich wahrnehmbare Gesichter von Frauen in der Kirche, an denen man diese neue Situation festmachen und glaubwürdig vermitteln kann.“⁵⁷

und fordert, dass *„mehr Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema geschieht (Statements von Bischöfen, Artikel, Fotos von leitenden Frauen, Reportagen etc.)“^{ebd}*

Die Art der Berichterstattung über Männer und Frauen, Priester und Laien hat Einfluss auf die Wahrnehmung von Kirche in der Öffentlichkeit und prägt das Bild entschieden mit. Die Zuständigen für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Bistum Hildesheim sind insofern aufgerufen, die Entwicklungen aufmerksam zu begleiten und u.a. durch geschlechtersensible Sprache und eine ebensolche Berichterstattung Frauen und Männern in ihren Aufträgen und Kompetenzen gerecht zu werden.

4.7 Mehr Leitung durch Beauftragung

„Wir wollen daher theologisch weiter klären, was Führung in der Kirche bedeutet. Was ist theologisch zwingend an die Weihe gebunden? Welche Leitungsaufgaben können Frauen und Männer aufgrund von Beauftragung durch den Bischof wahrnehmen? Wir wollen prüfen, welche neuen Dienste und Ämter außerhalb des Weiheamtes entwickelt werden können.“⁵⁸

Leitungsaufgaben, die im Bistum Hildesheim von Frauen und Männern aufgrund von Beauftragung wahrgenommen werden können, sind z.B. ehrenamtliche Beerdigungsleiter und -Leiterinnen. Auch ehrenamtliche Leiter und Leiterinnen von Wort-Gottes-Feiern werden ausgebildet.

Zu der Frage, ob es das Amt des Diakons auch für Frauen geben solle, hat sich der Diözesanrat der Katholiken positioniert, indem er Anfang 2013 dem Netzwerk Diakonat der Frau⁵⁹ beigetreten ist. Im Rahmen der Lokalen Kirchenentwicklung werden neue Formen der Gemeindeleitung erprobt.

Die Frage, welche Beauftragungen möglich sein sollen, bleibt weiter zu beantworten. Der andere Teil, der enthalten ist, ist jedoch die Frage danach, wer seine Gaben einbringen kann, *wer sich angesprochen fühlt oder angesprochen wird.*

Dort wo es um die Ansprache neuer Engagierter geht, kommt es darauf an, Frauen und Männer in den Blick zu nehmen. Das ist besonders dort wichtig, wo bei der ersten Beantwortung der Frage „Wen könnten wir gewinnen?“ vorrangig Männer in den Sinn kommen. Dass es möglich ist und sich lohnt, diese

.....
57 Vgl. Vortrag beim Studientag der DBK: Rüttiger, Gabriele: Frauen in kirchlichen Leitungspositionen – Erfahrungen und Perspektiven. In: Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013, S. 31ff

58 Erklärung zum Abschluss, s. Anlage 3

59 s. www.diakonat.de

Mühe zu investieren, davon ist Propst Martin Tenge überzeugt. Er berichtete von seinem Vorhaben in Hannover:

„Für das geplante Projekt „Neugestaltung Basilika St. Clemens“ habe ich bekannte, öffentliche sympathische und mit der Sache verbundene Personen gesucht, die ein ‚Testimonial‘, also ein werbendes Statement für dieses Projekt abgeben könnten. Die Namen, die mir dazu spontan in den Sinn kamen, habe ich einfach aufgeschrieben. Bei der Auflistung wurde mir bald deutlich, dass ich viel mehr Männer auf der Liste hatte als Frauen. Das hat mich nachdenklich gemacht. Dann bin ich noch mal eigens auf die Suche nach möglichen Frauen gegangen – und fand so viele gute Namen, dass jetzt 30 Männer und 30 Frauen auf der Liste stehen.“

Propst Martin Tenge 2013

Bei der Suche nach Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie für die Teams von Leitungsverantwortlichen in den Gemeinden ist ein geschlechtersensibler Blick nötig, um Erfahrungen und Sichtweisen, Anliegen und Bedürfnisse von Männern und Frauen einbeziehen zu können – und um Frauen vermehrt Anteil an Leitung in Kirche zu ermöglichen, wie es in der Abschlusserklärung der Bischöfe genannt ist.

5 Handlungsempfehlungen

Für einen ersten Überblick über die Handlungsempfehlungen und Bearbeitungsfelder, die sich nach Erstellung der Analyse aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ergeben, dient diese Grafik.

Verständlich wird sie durch die oben dargelegten Zahlen und Fakten, Hintergründe und Aussagen.



Im Folgenden sind die Handlungsempfehlungen aus der Analyse unter diesen vier Begriffen zusammengefasst.

Einbeziehung von Frauen und Männern gleichermaßen

Die Gleichstellungsanalyse zeigt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen und in den höheren Entgeltgruppen, d.h. höher bewerteten Positionen im BGV, seinen Einrichtungen und den katholischen Schulen auf. Diesem Ungleichgewicht ist aus Gleichstellungssicht entgegenzuwirken.

In Gremien, Räte, Arbeitsgruppen

Durch ihre unterschiedlichen Herangehensweisen, Lebenserfahrungen und -Zusammenhänge, Prägungen, Rollen und Sichtweisen bereichern sich Männer und Frauen gegenseitig. Arbeitsergebnisse werden im Vorfeld an vielfältigeren Szenarien gemessen und die Arbeitsweisen sind kreativer und zielorientierter.

Wenn über diese Grundannahme weitgehend Einigkeit herrscht, stünde eine Überprüfung der bisherigen Praxis zur Besetzung von Gremien, Räten, Arbeits- und Steuerungsgruppen und eine Formulierung von ‚Leitlinien zur Besetzung von Gremien, Räten, Arbeits- und Steuerungsgruppen‘ an. Das Gleiche gilt für Arbeitsgruppen etc., die kaum oder keine Beteiligung von Männern aufweisen. Hiervon zu unterscheiden sind geschlechtsspezifische Erfahrungs- oder Reflexionsräume, die ihre Berechtigung durch diese Überlegungen nicht verlieren.

In Leitungsverantwortung im BGV und seinen Einrichtungen

Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitung kann unterstützt werden durch folgende Maßnahmen:

- » Frauen rücken durch verstärkte Einbeziehung besser in den Blick von Leitenden und Entscheider/innen und sie können sich und ihre Kompetenzen einbringen.
- » Leitung im Team/Leitung in Teilzeit werden angeboten (auch zur Unterstützung bei Stellen im BGV oder Einrichtungen, die bisher von Priestern geleitet wurden).
- » Nachfolgeplanung, die gezielt Frauen in den Blick nimmt.

Maßnahmen zur Unterstützung:

- » Homeoffice und flexible Arbeitszeit,
- » ‚Führung auf Probe‘ und ‚Führung auf Zeit‘ gemäß AVO,
- » Weiterarbeit in Elternzeit wird aktiv angeboten,
- » Fragen zum Image und zur Rekrutierung werden bearbeitet,
- » Pool von Nachwuchs(führungs)kräften wird entwickelt.

In Leitungsverantwortung in Gemeinden, im KV, in Lokalen Leitungsteams u.a.

‚Charismenorientierung‘ und ein ‚geschlechtersensibler Blick‘ bei der Suche nach Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Leitungsverantwortlichen schließen sich nicht aus – sie ergänzen einander.

- » Kirche als offenen Ort für weibliche Verantwortungsübernahme gestalten und präsentieren.
- » Überprüfung der üblichen Suchpraxis für Wahlen zum Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat auf dem Hintergrund veränderten Bildungserwerbs.
- » Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität und der Familienfreundlichkeit der Gremien.

In Gremien, Räte,
Arbeitsgruppen

In Leitungsverantwortung
im BGV u. Einrichtungen

In Leitungsverantwortung in
Gemeinden, im KV, in Lokalen
Leitungsteams u.a.

Wandel

Kulturwandel

Neben allen Maßnahmen der Personalentwicklung und Frauenförderung braucht es die Weiterentwicklung eines Kulturwandels im Bistum und in der Kirche, damit Gleichstellung verwirklicht werden kann sowie die Rückendeckung des Bischofs durch konkrete Berufung bzw. Einstellung von Frauen in entscheidenden Positionen. Kulturwandel betrifft die Organisation als Ganze und es stellen sich eine Reihe von oft ganz konkreten Fragen, wie z.B.:

Wie aufgeschlossen ist die Organisation...

- » Vätern gegenüber, die Zeit für ihre Familien nutzen wollen
- » Müttern gegenüber, die Familie und Leitungsfunktion vereinbaren wollen?
- » gegenüber Lösungen, die Frauen in die Vorgesetztenpositionen von Priestern bringen würden?
- » neuen Modellen gegenüber, die eine Veränderung der Präsenzkultur und eine Hinwendung zu geteilter Verantwortung bedeuten?

Rollenwandel

Rollenbilder herrschen in den Köpfen und sind tief verankert im Geprägtsein des Menschen – bei Männern und Frauen.

Rollenwandel betrifft die Mitarbeitenden und die Vorgesetzten, die Priester und die Laien.

Wie offen sind sie beispielsweise...

- » Männer und Frauen wahrzunehmen – jenseits zugeschriebener Geschlechterrollenbilder?
- » Männer und Frauen in Berufsbildern zuzulassen, die bisher als typisch männlich oder typisch weiblich gelten?
- » Männer und Frauen in der öffentlichen Darstellung gleichwertig darzustellen?
- » Jungen Müttern gegenüber, die trotz Mutterschaft berufliche Weiterentwicklungsabsichten haben?
- » Laien-Männern und Frauen den Leitungsdienst in Lokalen Leitungsteams vor Ort zuzutrauen?
- » zu hinterfragen, wie im eigenen Denken und beruflichen Handeln die Bedürfnisse und Lebensbedingungen von Männern und Frauen angemessen berücksichtigt werden können?

Genderkompetenz

Genderkompetenz bedeutet, Frauen und Männer in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen und diese Unterschiede als Potenzial zu sehen, als veränderbar anzuerkennen und das eigene Handeln daran auszurichten.

Gleichstellung bedeutet in Ergänzung dazu nicht Ungleiche gleich zu behandeln, sondern zu dem jeweils Nötigen zu verhelfen, um Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu erreichen.

Genderkompetenz kann erworben und weiterentwickelt werden. Es bedarf der Reflexion der eigenen Rolle und der eigenen Bilder sowie der Einübung. Sie dient der Verständigung untereinander.

Gemeinsame Bearbeitung von Gleichstellungsfragen

Um die Gleichstellungsbemühungen voranzubringen, wurde das Stabsreferat Gleichstellung eingerichtet. Damit Gleichstellung gelingt, braucht es immer wieder an den Fragen und Aufgaben ausgerichtete Arbeitsgruppen, die mit Fach- und Sachverstand an der Umsetzung arbeiten.

Kulturwandel

Rollenwandel

Genderkompetenz

Gemeinsame Bearbeitung
von Gleichstellungsfragen

Flexibilität

Die katholische Kirche hat, nicht anders als andere Arbeitgeber, mit zwei gegenläufigen Bewegungen zu kämpfen. Es muss auf der einen Seite Personal eingespart werden, auf der anderen Seite werden ‚Fachkräfte‘, besser gesagt Menschen mit einem bestimmten Profil, oft händeringend gesucht. Verliert der Arbeitgeber dann das Personal, weil eine familien- oder pflegebedingte Auszeit genommen wird und die Wiedereingliederung nicht oder in zu geringem Umfang gelingt, bedeutet dies einen Verlust an Ressourcen fachlicher, zeitlicher und finanzieller Art.

Personalentwicklung
Flexible Arbeitsmodelle
Leiten im Team/ Leiten in Teilzeit
Frauen und Männer in allen Bereichen

Flexible Arbeitsmodelle

Eine Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitszeitmodelle kann zur Lösung des Dilemmas und zu mehr Gleichstellung beitragen:

Intern

- » regelmäßige Sondierung des Bedarfs zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Lebensverlauf (Anpassung der Teilzeitstundenzahl).
- » Gesprächsangebot zur Weiterarbeit während der Elternzeit durch die Führungskraft (gesetzlich sind bis zu 30 h/Woche möglich).
- » Flexibler Arbeitsort und Arbeitszeit als bewährte Modelle beibehalten.
- » Großem Anteil mittlerer und älterer Mitarbeitenden durch Angebote zu Gesundheit, zur Arbeitsmotivation und beruflichen Weiterentwicklung gerecht werden.
- » Zuständigkeiten an Teams vergeben, um Arbeitsspitzen und Arbeitsausfälle zu kompensieren.
- » Wiedereinstieg fördern und begleiten.

Auf den Arbeitsmarkt bezogen

- » Interne Bewerbungen vorrangig berücksichtigen, um Entwicklung (individuell und im System) zu fördern.
- » Sich mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen und zur Förderung der beruflichen Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt präsentieren (Image).
- » Vollzeitstellen weiterhin mit Teilzeitoption ausschreiben und Stellenteilung entgegenkommend prüfen.

Personalentwicklung

Gemäß der Richtlinie ist der Auftrag der genderorientierten Personalentwicklung seit 2012 in den Aufgabenkatalog der Personalentwicklung integriert worden. In Ergänzung zu den Angeboten des Referats für Personalentwicklung, in dem die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitet, bedarf es nach den Ergebnissen der Analyse zum Frauenanteil in herausgehobenen Positionen weiterhin gezielter Frauenförderung. Diese ist einerseits beim Referat PE/genderorientierte Personalentwicklung angesiedelt und andererseits in der Mitverantwortung der jeweiligen Vorgesetzten.

Leiten im Team/Leiten in Teilzeit

Leitungskonzepte zu überdenken und neue Modelle zu erproben ist dort geboten, wo auch jüngeren Frauen und Männern mit Familienverantwortung Zugang zu solchen Stellen ermöglicht werden soll oder die Rückkehr in oder nach einer Elternzeit auf eine Leitungsstelle ansteht. Dass es Erfahrungen mit geteilten Aufträgen gibt, macht die Analyse deutlich. Diese Erfahrungen können ausgewertet werden und in die Überlegungen mit einfließen.

Frauen und Männer in allen Bereichen

Die Einbeziehung von männlichen und weiblichen Sichtweisen und Erfahrungen ist für alle Arbeitsbereiche hilfreich und die Zusammenarbeit von Männern und Frauen ist förderlich für Betriebsklima und Arbeitsergebnisse. Dies gilt für alle Ebenen: Hauswirtschafts-, Verwaltungs-, Sachbearbeitungs-, ReferentInnen- und Führungsebene.

Evaluation

Gleichstellungsziele für (Haupt-) Abteilungen

Zur Zielerreichung ist es hilfreich, wenn das Ziel erstens erreichbar und zweitens konkret formuliert ist. Insofern empfiehlt es sich, die Ziele zum Frauenanteil in der Führungsebene, die in der Gleichstellungsrichtlinie formuliert sind, auf die einzelnen Hauptabteilungen und Bereiche hin zu konkretisieren.

Gleichstellungsziele für
(Haupt-) Abteilungen
Verdienstunterschiede
bei Frauen und Männern
Datenerfassung für
Gleichstellungsanalysen
Verstecktes Potenzial

Verdienstunterschiede bei Frauen und Männern

Bei dem in der Gleichstellungsrichtlinie geforderten Vergleich der beschäftigten Männer und Frauen in Bezug auf die Eingruppierung zeigt sich ein Gefälle zwischen Männern und Frauen. Diese Verdienstunterschiede, den sog. Gender Pay Gap, zu analysieren und ggf. zu beheben ist aus Gleichstellungssicht angezeigt.

Datenerfassung für Gleichstellungsanalysen

- » Daten zu Fortbildungen werden zentral erfasst (Eine Arbeitsgruppe klärt das Verfahren).
- » Daten aus Bewerbungsverfahren werden in den personalführenden Hauptabteilungen erhoben.
- » Anzeigeroutine für die Geburt eines Kindes wird auch für Männer eingeführt.
- » Anpassung der Datengrundlagen im Vorfeld der Erstellung der nächsten Gleichstellungsanalyse in drei Jahren.

Verstecktes Potenzial

Untersuchungen zur Teilzeit weisen darauf hin, dass die Arbeitszeit nicht immer den Möglichkeiten im Lebensverlauf angepasst ist. Inwieweit dies im BGV und seinen Einrichtungen zutrifft und ob es zum beiderseitigen Nutzen verändert werden kann, kann durch eine bzw. wiederkehrende Befragung(en) geklärt werden.

Danksagung

Ein großer Dank gilt allen, die durch Datenerhebung und – Zusammenstellung und durch ihren unterstützenden und beratenden Beitrag mit Fach- und Sachverstand beigetragen haben.

6 Anlagen

Verzeichnis der Anlagen

- Anlage 1: Gleichstellungsrichtlinie
- Anlage 2: Auflistung der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen
- Anlage 3: Erklärung zum Abschluss des Studientages „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“
- Anlage 4: Entgeltgruppen
- Anlage 5: Katholische Schulen
- Anlage 6: §3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen
- Anlage 7: Formulierungen zur Teilzeit und Gleichstellung in Stellenausschreibungen

Anlage 1: Gleichstellungsrichtlinie

Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen Richtlinie des Generalvikars

1. Zielsetzung

Das Bistum Hildesheim, insbesondere das Bischöfliche Generalvikariat mit seinen Einrichtungen, fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst mit dem Ziel, die Arbeit durch Verwirklichung von Chancengleichheit und gleichen Zugangs- und Aufstiegsbedingungen zu verbessern. Dazu sind die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu beachten und somit ein Genderbewusstsein zu schaffen bzw. weiterzuentwickeln.

Bis zum Jahr 2020 soll der Anteil von Frauen in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen deutlich erhöht werden. In Organisationseinheiten mit einem erkennbaren und unbegründeten Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung sollen Veränderungen angestrebt werden. Dies bedeutet im Einzelnen:

- » In allen Arbeitsfeldern und auf allen Ebenen wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden angestrebt.
- » Mittelfristig sollen der Hauptabteilungsleiterkonferenz des Bischöflichen Generalvikariates mindestens drei weibliche Leiterinnen angehören.

Bei Personalentscheidungen soll der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gewahrt bleiben.

Die mit Hilfe dieser Richtlinie zu treffenden Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalwirtschaft sollen beispielhaft auch auf Gemeinden und die kirchlichen Einrichtungen wirken, die nicht unmittelbar dem Generalvikar unterstehen.

2. Maßnahmen

» Der/die Gleichstellungsbeauftragte

Der Generalvikar beruft für 5 Jahre eine/einen Gleichstellungsbeauftragte/n. Wiederberufungen sind möglich.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der Tätigkeit an allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, beteiligt.

Die Stabsstelle Gleichstellung ist unmittelbar dem Generalvikar unterstellt.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte soll keiner Mitarbeitervertretung angehören. Für den Schutz und die Verschwiegenheit des/der Gleichstellungsbeauftragten finden die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechende Anwendung.

- Der/die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Stellenausschreibungen, bei Stellenbesetzungen, Eingruppierungen und nicht vollzogenen Stufenaufstiegen mit und hat das Recht, an Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- Dem/der Gleichstellungsbeauftragten sind zur Erfüllung der Aufgaben die erforderlichen Auskünfte und die Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu geben bzw. auszuhändigen.
- Der/die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Sprechstunden einzurichten und Informationsveranstaltungen anzubieten.
- Mitarbeitende können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n wenden.
- » **Berichterstattung**
Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Generalvikar regelmäßig Bericht unter besonderer Berücksichtigung der Vorgaben dieser Richtlinien.
Stellt der/die Gleichstellungsbeauftragte Verletzungen dieser Richtlinien fest, hat er/sie den Generalvikar zu informieren.
 - » **Gleichstellungsanalysen in definierten Organisationseinheiten**
Die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten soll unter Berücksichtigung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Einstellungen, Bewerbungen, Fortbildungen und Eingruppierungen dargestellt und erläutert werden.
Den Gleichstellungsanalysen sollen sich Empfehlungen anschließen zur personellen und organisatorischen Verbesserung. Die Empfehlungen sind mit zeitbezogenen Zielvorgaben zu versehen. Die Ergebnisse der Gleichstellungsanalysen werden in geeigneter Form intern bekannt gemacht.
 - » **Stellenbesetzungen / Ausschreibungen**
Bei Stellenbesetzungen sollen die Ergebnisse der Gleichstellungsanalysen berücksichtigt werden. Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Organisationseinheiten sollen korrigiert werden.
Jede ausgeschriebene Stelle ist daraufhin zu überprüfen, ob sie teilbar ist, ohne dass dienstliche Belange beeinträchtigt werden. Die Teilbarkeitsprüfung gilt auch für Leitungsfunktionen.
Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familientätigkeiten dürfen sich bei Einstellung nicht nachteilig auswirken.
 - » **Personalentwicklung**
Der Generalvikar trägt dafür Sorge, dass die genderorientierte Personalentwicklung in den operativen Aufgabenkatalog des Referates Personalentwicklung aufgenommen wird.
Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass Mitarbeitenden mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange oder Qualifizierungswünsche anderer Beschäftigter dem entgegenstehen.
Mitarbeitenden, die aufgrund von Familientätigkeit eine längere Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeiten vereinbart haben, sind Hilfen zum Wiedereinstieg anzubieten.
 - » **Familienbeauftragte/ Beruf und Familie**
Die Stelle des/der Familienbeauftragten wird dauerhaft eingerichtet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird weiter konsolidiert.
 - » **Flexible Arbeitszeiten**
Die Arbeitszeiten sind so flexibel zu gestalten, dass sie sich familienfreundlich auswirken und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Soweit es betriebsbedingt möglich ist, soll der flexible Arbeitsort ermöglicht werden.

Diese Richtlinien sind ab sofort ad experimentum bis zum 31. Dezember 2013 in Kraft gesetzt.
Hildesheim, den 27.06.2012

Die Richtlinie des Generalvikars zur Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen vom 27.06.2012 gilt befristet bis zum 31.12.2016 fort.

Hildesheim, den 29.12.2013

Dr. Werner Schreer Generalvikar

Anlage 2: Auflistung der einbezogenen Abteilungen bzw. Einrichtungen

Für den Überblick, welche Abteilungen und Einrichtungen in die Analyse eingeflossen sind, dient die Liste der Haushaltsstellen, die in der numerischen Reihenfolge angeordnet ist.

Haushaltsstelle 40...

Diözesanbischof
Sekretariat des Diözesanbischofs
Weihbischöfe
Generalvikar mit Stabsabteilung
Gleichstellungsbeauftragte/r
Umweltschutzbeauftragte/r
Bistumsjubiläum
Hauptabteilung Personal/Verwaltung
Stabsabteilung Recht
Hauptabteilung Finanzen/Immobilien
Immobilienabteilung
Offizialat
Zentrale Dienste
Diözesane AG der Mitarbeitervertretungen
Fundraisingbüro
Bischöfliches Priesterseminar
Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung
Diözesanrat der Katholiken
Region Hannover

Haushaltsstelle 41...

Hauptabteilung Personal/Seelsorge
Hauptabteilung Pastoral
Ökumene
Fachbereich Liturgie
Fachbereich Missionarische Seelsorge
Kirchenmusiker

Haushaltsstelle 42...

Fachbereich Jugendpastoral
Jugendbildungsstätte Haus Wohlden
VKM
KHG
Polizei- und Zollseelsorge
Krankenhausseelsorge
Behindertenseelsorge
Ka:Punkt Hannover
Kur- und Touristenseelsorge

Haushaltsstelle 43...

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

Haushaltsstelle 44...

Eheberatung

Haushaltsstelle 45...

Kath. Büro Hannover
Datenschutz Nds. Bistümer
Katholisches Forum
Diözesanstelle Weltkirche

Anlage 3: Erklärung zum Abschluss des Studientages „Das Zusammenwirken von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche“

„Gott schuf also den Menschen als sein Abbild. Als Mann und Frau schuf er sie.“ (Gen 1,27) Ein erfülltes Menschsein kann es ohne dieses Zueinander von Mann und Frau nicht geben. Die Geschlechterdifferenz ist vom Schöpfer zur gegenseitigen Bereicherung gewollt. Auf der Grundlage dieses Menschenbildes haben wir uns daher während der Frühjahrs-Vollversammlung im Rahmen eines Studientages erneut mit Fragen des Zusammenwirkens von Frauen und Männern im Dienst und Leben der Kirche befasst. Schwerpunkte bildeten dabei die Perspektiven von Frauen im kirchlichen Ehrenamt, ihre Rolle als hauptberufliche Mitarbeiterinnen in Seelsorge, Erziehung, Caritas und Kirchenverwaltung sowie als Theologinnen im Hochschulbereich.

Im Anschluss an den Studientag verpflichten wir uns, Frauen noch stärker bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu fördern, die allen Christen für das kirchliche Leben aufgetragen ist. Die Vielfalt an verantwortlichem Engagement von Frauen in der Kirche hat in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Die Arbeit in der Kirche wird bereichert durch Theologieprofessorinnen, Leiterinnen von Hauptabteilungen, Caritas- und Finanzdirektorinnen, Ordinariatsrätinnen, kirchliche Richterinnen, Schulrektorinnen, aber auch durch Geistliche Leiterinnen in katholischen Verbänden und durch Pfarrgemeinderatsvorsitzende. Nicht zuletzt üben Ordensfrauen seit vielen Jahrhunderten geistliche Leitung in der Kirche aus. Wir Bischöfe wissen aber auch um Enttäuschungen bei kirchlich engagierten Frauen und drücken unser Bedauern aus, dass der Rahmen der Möglichkeiten, verantwortliche Aufgaben der Kirche mit Frauen zu besetzen, für viele Frauen nicht genügend genutzt wird. Viele, gerade auch jüngere Frauen vermissen daher weibliche Vorbilder in kirchlichen Führungspositionen, an denen sie sich orientieren können.

Das kirchliche Leben wird in hohem Maße von Frauen und ihrem zumeist ehrenamtlichen Engagement getragen. Es sind gerade Frauen, die in Verkündigung und Katechese, aber auch im diakonischen Handeln und bei der Übernahme liturgischer Dienste das Leben der Kirche mittragen. Sie geben der Kirche für viele Menschen in unserer Gesellschaft ein weibliches Gesicht. Wir wollen, dass dieser hohe Anteil von Frauen an der Sendung der Kirche sich auch in der öffentlichen Darstellung von Kirche widerspiegelt. Im Bereich der kirchlichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sollen Frauen mehr als bisher wahrnehmbar und sichtbar werden.

Frauen sind heute genauso wie viele Männer gut ausgebildet und leisten eine hoch qualifizierte Arbeit in vielen – auch in den kirchlichen – Berufen. Wir Bischöfe setzen uns dafür ein, in Kirche und Gesellschaft Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen.

Ausdrücklich lehnen wir jegliche Diffamierung von Frauen ab, die Beruf und Familie vereinbaren wollen oder die als Mütter zu Hause bleiben, um sich ganz der Familie zu widmen. Ihre Dienste für die Erziehung und Ausbildung der Kinder sind von unschätzbarem Wert. Auch der Wiedereinstieg von Müttern in den Beruf soll erleichtert werden, wo dies gewünscht wird. Ebenso gilt unsere hohe Wertschätzung den Frauen, die kinderlos oder alleinerziehend sind oder sich als unverheiratete Frauen in der Kirche engagieren. Unser Wunsch ist es, dass sich noch mehr Frauen als bisher verantwortlich mit ihren Charismen und Kompetenzen in die Kirche und ihre Sendung einbringen können.

Wir erleben, dass die Kirche in unserer Zeit ein neues Gesicht bekommt. Manche Aufgaben, die nicht wesentlich an das Sakrament der Weihe gebunden sind, werden vermehrt von Laien wahrgenommen. Wir wollen daher theologisch weiter klären, was Führung in der Kirche bedeutet. Was ist theologisch zwingend an die Weihe gebunden? Welche Leitungsaufgaben können Frauen und Männer aufgrund von Beauftragung durch den Bischof wahrnehmen? Wir wollen prüfen, welche neuen Dienste und Ämter außerhalb des Weiheamtes entwickelt werden können.

Die Erfahrung zeigt, dass gemischte Teams aus Frauen und Männern kreativer und zielorientierter arbeiten. 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. Wir wollen daher auch in den Gremien der Bischofskonferenz darauf achten, einen entsprechend hohen Anteil von Frauen als Beraterinnen zu berufen. Zugleich fordern wir alle Zusammenschlüsse von Laien auf, konkrete Vorschläge zu entwickeln, wie sich der hohe Anteil von Frauen am ehrenamtlichen Engagement auch auf deren Leitungsebenen widerspiegeln kann. Der derzeitige Anteil von Frauen an den Leitungsaufgaben in den Ordinariaten und Generalvikariaten von bis zu 19 Prozent weist in eine gute Richtung, ist aber noch nicht hinreichend. Wir werden daher verstärkt nach Möglichkeiten suchen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen weiter zu erhöhen. Die Entwicklungen in diesem Bereich werden wir in fünf Jahren erneut prüfen.

Wir begrüßen den hohen Anteil von jungen Frauen unter den Theologiestudierenden. Es ist im Interesse der Kirche, wenn auch entsprechend qualifizierte Frauen eine wissenschaftliche Laufbahn in der Theologie anstreben. Frauen sollen sowohl in der Ausbildung von Lehrer/innen, Gemeindereferent/innen und Pastoralreferent/innen wie in der Priesterausbildung tätig sein. Gerade diesen Frauen kommt eine wichtige Vorbildfunktion in der Kirche zu, wenn sie dazu beitragen, das Verhältnis von Priestern und Laien im Sinn einer gegenseitigen Anerkennung der unterschiedlichen Berufungen, Charismen und Dienste in der Kirche weiterzuentwickeln.

Wir sind dankbar, dass eine große Zahl von Frauen in der Pastoral tätig ist. Für das Wirken der Kirche in der heutigen Gesellschaft ist eine geschlechtersensible Pastoral von hoher Bedeutung. Sie kann nur gelingen, wenn Frauen und Männer ihre je spezifischen Gaben und Sichtweisen in Verkündigung, Gottesdienst und Caritas einbringen.

Gemeinsam mit Papst Benedikt wollen wir daher *„stets den Heiligen Geist bitten, dass er in der Kirche heilige und mutige Frauen wie die hl. Hildegard von Bingen erwecke, die in der Wertschätzung und mit dem Einsatz der von Gott empfangenen Gaben ihren eigenen wertvollen Beitrag leisten zum geistlichen Wachstum unserer Gemeinden und der Kirche in unserer Zeit.“* (Papst Benedikt XVI., Audienz 8. September 2009)

21.02.2013

038 – Anlage 1 Pressemitteilung der deutschen Bischofskonferenz

Anlage 4: Entgeltgruppen

Zur weiteren Erläuterung:

Entgeltgruppen 1-3 beinhalten vor allem Raumpflege-, Hauswirtschafts- und Verwaltungskräfte.

In den Gruppen 5 und 6 sind u.a. die Berufsgruppen Koch/Köchin, Hauswirtschaftskraft und Hauswirtschaftsleitung, Hausmeister/in, Verwaltungskräfte, Sachbearbeitung eingruppiert.

Gruppen 8 und 9 beinhalten Buchhalter/in, Bibliothekar/in, Sachbearbeiter/in, Hauswirtschaftskraft und Hauswirtschaftsleitung, Verwaltungskräfte, Referent/in.

Gruppen 10 und 11 sind zugeordnet: Jugendreferent/in, Gemeindereferent/in, Pastorale Mitarbeiter/in, Architekt/in, Sachbearbeiter/in, Berater/in, Kirchenmusiker/in u.a.

Ab Entgeltgruppe 12 beginnt die Eingruppierung von Leitungsstellen: Referats-, Einrichtungs- und Hausleitung, des Weiteren: Berater/in, Referent/in, Kirchenmusiker/in, Pastorale Mitarbeitende.

In Gruppen 13 bis 15 sind alle übergeordneten Leitungsstellen sowie Referent/in, Berater/in, Kirchenmusiker/in, Pastoralreferent/in, Jurist/in, Bibliothekar/in u.a. eingruppiert.

Anlage 5: Katholische Schulen

Die Lehrkräfte der folgenden Schulen sind in die Betrachtungen eingeschlossen.

Schule	Schulform	Trägerschaft
Ludwig-Windthorst-Schule, Hannover	Haupt- und Realschule	Bistum Hildesheim
Albertus-Magnus-Schule, Hildesheim	Haupt- und Realschule	Bistum Hildesheim
St.-Ursula-Schule, Duderstadt	Integrierte Gesamtschule	Bistum Hildesheim
Bonifatiuschule II, Göttingen	Oberschule	Bistum Hildesheim
St.-Augustinus-Schule, Hildesheim	Oberschule	Bistum Hildesheim
Eichendorffschule, Wolfsburg	Oberschule	Bistum Hildesheim
Gymnasium Eichendorffschule, Wolfsburg	Gymnasium	Bistum Hildesheim
Bischöfliches Gymnasium Josephinum, Hildesheim	Gymnasium	Bistum Hildesheim
Edith-Stein-Schule, Bremerhaven	Oberschule	Stiftung Katholische Schule
St.-Ansgar-Schule, Bremerhaven	Grundschule	Stiftung Katholische Schule
Stella Maris, Bremerhaven	Grundschule	Stiftung Katholische Schule
Marienschule, Hildesheim	Gymnasium	Stiftung Katholische Schule
St.-Ursula-Schule, Hannover	Gymnasium	Stiftung Katholische Schule

Anlage 6: §3 MAVO Leitende Angestellte Mitarbeiter/innen

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

Die Definition von Leitenden MitarbeiterInnen 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 15. August 2011:

§ 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 selbstständigen 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.

Zur weiteren Erläuterung:

Dementsprechend sind mit Stand der Daten 12.2012 folgende Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber in die Grafik eingearbeitet:

- **Hauptabteilungsleitungsebene:** sieben Hauptabteilungen und eine Stabsabteilung
- **Mittlere Ebene:** Fachbereiche Jugend, Liturgie, Missionarische Seelsorge, Abteilung Allgemeine Verwaltung, Abteilung Finanzen, Abteilung Immobilien, Stellv. HA-Leiter Pastoral, Persönlicher Referent GV
- **Leitung Einrichtungen:** St. Jakobushaus Goslar, Jugendbildungsstätte Haus Wohldenber, Tagungshaus Priesterseminar/AfB, St. Martin Germershausen, Kloster St. Ludgerus Helmstedt, Dombibliothek, Dommuseum, Bistumsarchiv, Katholische Familienbildungsstätte Hannover, Katholische Familienbildungsstätte Salzgitter, Fundraisingbüro, Katholisches Forum Niedersachsen.

Anlage 7: Formulierungen zur Teilzeit und Gleichstellung in Stellenausschreibungen

Zwischen der HA Personal/Verwaltung und der Stabstelle Gleichstellung wurde ab dem 5.2.2013 folgendes abgeändertes Verfahren vereinbart:

Stellenausschreibungen erhalten einen Gleichstellungs-Satz, der am jeweiligen Bedarf der Stelle orientiert ist.

Die Prüfung übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte. Es wird nach Tarifgruppen differenziert formuliert.

Es wird darüber hinaus bei Vollzeit-Stellen ein Teilzeit-Satz eingefügt, der explizit beide Geschlechter anspricht.

Ab Tarifgruppe 10 bzw. oberhalb der Verwaltungsebene:

» Bei Unterrepräsentanz von Männern:

Das Bistum Hildesheim fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst und möchte den Anteil von Männern in diesem Bereich erhöhen. Daher ermuntern wir besonders Männer, sich auf diese Stelle zu bewerben.

» Bei Unterrepräsentanz von Frauen:

Das Bistum Hildesheim fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst und möchte den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen. Daher ermuntern wir besonders Frauen, sich auf diese Stelle zu bewerben.

Unterhalb Tarifgruppe 10:

» Bei Unterrepräsentanz von Männern:

Das Bistum Hildesheim fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst und möchte den Anteil von Männern in diesem Bereich erhöhen. Daher ermuntern wir besonders Männer, sich auf diese Stelle zu bewerben.

» Bei Unterrepräsentanz von Frauen:

Das Bistum Hildesheim fördert aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen im kirchlichen Dienst und möchte den Anteil von Frauen in diesem Bereich erhöhen. Daher ermuntern wir besonders Frauen, sich auf diese Stelle zu bewerben.

Teilzeit-Formulierung bei einer Vollzeitstelle

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern und Frauen: Die Besetzung der Stelle kann unter bestimmten Bedingungen in Teilzeit erfolgen.

Anlage 8: Artikel Kirchenzeitung vom 06.01.2013 „Mehr Frauen in die Leitung“

Mehr Frauen in die Leitung

Manuela Weinhardt-Franz ist im Bistum verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie

Hildesheim (wal). Es ist eine wuchtige Selbstverpflichtung, die die deutschen Bischöfe im September 2012 beim zweiten bundesweiten Gesprächsprozess eingegangen sind: Frauen sollen in der Kirche besser gefördert werden. „Das erleichtert natürlich meine Arbeit“, sagt Manuela Weinhardt-Franz, die Gleichstellungsbeauftragte des Bistums.

Seit April vergangenen Jahres ist Manuela Weinhardt-Franz im Amt und direkt bei Generalvikar Dr. Werner Schreer angesiedelt. „Wir sind als Bistum schon gut aufgestellt“, sagt sie: „Insbesondere was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft.“ Im Juni 2012 ist das Bistum zum zweiten Mal von „berufundfamilie“ zertifiziert worden. Die Bescheinigung der 1998 von der Hertie-Stiftung gegründeten gemeinnützigen Gesellschaft würdigt die zahlreichen Maßnahmen des Bistums: flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeitsplätze und Hilfen für Mütter oder Väter, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen.

„Das überrascht viele, weil das nicht unbedingt zum Bild der katholischen Kirche passt“, berichtet die 42-Jährige. Solche Erfahrungen macht sie immer wieder, wenn sie mit Gleichstellungsbeauftragten aus Behörden oder Unternehmen zusammentrifft.

Auch zentrale Aufgaben mit Frauen besetzen

Aber auch innerkirchlich hat das Bistum Akzente gesetzt: „Wir haben eine Frau im Bischöflichen Rat und sogar zwei im Vermögensverwaltungsrat.“ Das entspreche der Absicht des Bistums, zentrale Aufgaben mit Frauen zu besetzen.

So weit, so gut. Doch bleibt für Manuela Weinhardt-Franz noch einiges zu tun. Fast pünktlich zu ihrem Dienstantritt hat der Generalvikar im Juni 2012 eine Gleichstellungsrichtlinie unterzeichnet. „Mit vielen Forderungen und Maßnahmen, die jetzt mit Leben



Als Gleichstellungsbeauftragte hat Manuela Weinhardt-Franz ein klares Ziel vor Augen – mindestens drei Frauen an der Spitze der Hauptabteilungen im Bischöflichen Generalvikariat.
Foto:Wala

gefüllt werden müssen“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte. Eine der größten Herausforderungen: „Teilen und Leiten“.

Denn nach Maßgabe der Gleichstellungsrichtlinie muss jede ausgeschriebene Stelle auf ihre Teilbarkeit überprüft werden – auch Leitungspositionen. „Warum können sich nicht ein Mann und eine Frau eine Stelle als Hauptabteilungsleiter teilen?“, fragt Weinhardt-Franz.

Das Bistum habe sich ehrgeizige Ziele vorgenommen: „Bis 2020 sollen mindestens drei Frauen der Hauptabteilungsleiterkonferenz im Generalvikariat angehören.“ Zurzeit sind es sieben Männer und eine Frau, die an der Spitze der Fachabteilungen im Generalvikariat stehen.

Aber es wird nicht nur zur Spitze geschaut. „Der Anteil von Frauen in Führungs- und gehobenen Fachpositionen soll erhöht werden“, schildert Weinhardt-Franz. In allen Arbeitsfeldern und auf allen Ebenen wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden angestrebt. So steht es in der Gleichstellungsrichtlinie.

Hier schließt sich für die Gleichstellungsbeauftragte der Kreis zur Vereinbarkeit von Beruf und Fa-

milie: „Frauenförderung funktioniert nur, wenn entsprechende Stellen vorhanden sind, auf denen sich Frauen qualifizieren können – und das setzt Familienfreundlichkeit voraus.“ Sie meistert selbst den Spagat zwischen Beruf und Familie auf einer Teilzeitstelle.

Arbeitsplatz-Analyse soll die „Baustellen“ aufzeigen

Mit der Frauenförderung verbunden ist eine weitere Aufgabe, vor der Manuela Weinhardt-Franz in diesem Jahr steht: eine Gleichstellungsanalyse der Arbeitsplätze im Generalvikariat und der Einrichtungen, die direkt dem Generalvikar unterstehen. Das sind zum Beispiel Familienbildungsstätten oder Bildungshäuser. „Wir werden umfangreiche Zahlen erheben“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte. Wie viele Frauen arbeiten in dem jeweiligen Bereich, wie viele in der Leitung, wie werden sie bezahlt, wie viele arbeiten in Teilzeit und anderes mehr. Auch die Daten für Männer werden zusammengetragen. „Dann werden wir sehen, wo die größten Baustellen sind“, begründet Manuela Weinhardt-Franz das Vorgehen.

Gleichstellung ist für sie nicht

nur eine politische Aufgabe. Weinhardt-Franz ist davon überzeugt, dass die Arbeit in aus Frauen und Männern gemischten Teams „deutlich innovativer und kreativer ist“. Alle Studien der vergangenen Jahre wiesen darauf hin.

Doch dazu gehört eine Mentalitätsveränderung: „Bei allen Vorhaben sind die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen.“ Es gebe schließlich keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Daher gehe es nicht um Gleichmacherei, sondern um Geschlechtergerechtigkeit.

Aber warum macht das Bistum das alles? „Zum einen, weil wir ein attraktiver Arbeitgeber sein wollen“, betont Manuela Weinhardt-Franz. Sie denkt dabei nicht nur an Mütter mit kleinen Kindern. Es gebe auch mittlerweile eine Anzahl von Familienvätern, die nicht allein für ihren Job leben wollen.

Zum anderen zitiert die Gleichstellungsbeauftragte aus einem Papier der Bischofskonferenz: „Die Kirche soll Modell für das partnerschaftliche Zusammenleben und Wirken von Frauen und Männern sein.“ Klingt nach 2012. Stammt aber aus dem Jahr 1981. So wird Gleichstellung zu einer pastoralen wie politischen Aufgabe.

Literaturverzeichnis

Nagel, Regina: Frauen und Führung in der katholischen Kirche – Erfahrungen, Einstellungen, Interessen und Kompetenzen von Frauen im pastoralen Dienst – Eine empirische Studie. In: Dessoy, Valentin; Lames, Gundo (Hrsg.): Gesellschaft und Kirche – Wandel gestalten, Band 3. Trier: Paulinus, 2013

Bode, Franz-Josef (Hrsg.): Als Frau und Mann schuf er sie – über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche. Paderborn: Bonifatius, 2013

Lukoschat, Helga; Walther, Katrin; Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Karriere(n)ick Kinder – Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2006

Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (Hrsg.); Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia: Lebensentwürfe heute – Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen – Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Berlin: 2013

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Paderborn: Bonifatius, 2012

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Berlin, 2010

Holst, Elke; Kröger, Lea: Erwerbseinkommen von Frauen – Frauen tragen immer mehr zum gemeinsamen Verdienst in Partnerschaften bei. In: Baake, Pio et al (Hrsg.): DIW Wochenbericht Nr. 12/2013 vom 20. März 2013

Simone Kaiser; Katharina Hochfeld; Elena Gertje; Martina Schraudner; Fraunhofer-Gesellschaft (Hrsg.): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2012

Sekretariat der deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft. Bonn, 1981

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen – Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2010 geborene Kinder, Januar 2010 bis März 2012. Wiesbaden, 2012

Internetquellen

Statistisches Bundesamt. URL <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuelles/BerufeMaennerFrauen.html>

Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen. URL www.schule.de/20411/ndsarbzvo-schule.htm

Richtlinien/Ordnungen aus dem Bistum Hildesheim:

Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat und seinen Einrichtungen – Richtlinie des Generalvikars vom 27.06.2012

Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Hildesheim vom 15.08.2011

