



Gleichstellungsanalyse

für die Erzdiözese Bamberg

1. Fortschreibung

Stand: 01.05.2019

Gleichstellungsanalyse für die Erzdiözese Bamberg

1. Fortschreibung, April 2019

Herausgeber:

Erzbistum Bamberg

Hauptabteilung VI

Personal-Bezüge-Kindertagesstätten

Domplatz 2

96049 Bamberg

Tel.: 0951 / 502 0

E-Mail: personalabteilung@erzbistum-bamberg.de

Autorinnen:

Andrea Bauer (Datenaufbereitung) und Susanne Osmayer (Handlungsempfehlungen)

unter Mitwirkung von

Sven Doppernas

Astrid Franssen

Dr. Andreas Hölscher

Inhalt

(Sie können vom Inhaltsverzeichnis mit Strg + Klicken direkt mit Link zum Kapitel springen)

1. Einführung

- 1.1 Gleichstellungsordnung
- 1.2 Aufgabe und Ziel der Gleichstellungsanalyse
- 1.3 Datenbasis

2. Darstellung der Beschäftigtensituation

- 2.1 Quantitative Personalentwicklung
 - 2.1.1 Anzahl der Beschäftigten
 - 2.1.2 Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang pro Person
- 2.2 Altersstruktur
 - 2.2.1 Durchschnittsalter
 - 2.2.2 Altersverteilung
- 2.3 Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
- 2.4 Eingruppierungen
- 2.5 Führungspositionen

3. Analyse der Gleichstellung der Geschlechter

- 3.1 Frauenanteil und Altersverteilung
 - 3.1.1 Frauenanteil nach Alter
 - 3.1.2 Frauenanteil im Erzbischöflichen Ordinariat
 - 3.1.3 Durchschnittsalter von Frauen und Männern im Erzbischöflichen Ordinariat
- 3.2 Eingruppierungen von Frauen und Männern im Erzbischöflichen Ordinariat
- 3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.3.1 Beschäftigungsumfänge
 - 3.3.2 Beurlaubungen

4. Handlungsempfehlungen

- 4.1 Rahmenbedingungen schaffen
- 4.2 Aktive Personalentwicklung betreiben

1. Einführung

Die Erzdiözese Bamberg als Arbeitgeberin fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen und berücksichtigt vorhandene Kompetenzen und Potenziale. Dazu gehört z. B. die Anerkennung der Erfahrungen, die Frauen und Männer durch ihre Familienarbeit und im Ehrenamt erworben haben.

Bereits mit Wirkung zum 01. Januar 2002 wurde durch Herrn Erzbischof Ludwig Schick zur Umsetzung des formulierten Ziels der Gleichstellung eine Frauenbeauftragte in der Erzdiözese Bamberg bestellt. Diese Funktion und Aufgabe wird seit Oktober 2005 durch eine Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen. Im Jahr 2003 trat die Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg in Kraft, deren Hauptziel die Verwirklichung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist.

Dazu gehören insbesondere auch die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen und der Abbau von geschlechtsspezifischen Nachteilen. Die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen in Leitungsfunktionen wurde als konkretes Ziel formuliert.

Als weiterer wichtiger Baustein für Chancengleichheit ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Ein erstmals im Jahr 2007 nach einer betrieblichen Umfrage erstellter Maßnahmenkatalog wird regelmäßig aktualisiert.

Die erste Gleichstellungsanalyse aus dem Jahr 2011 enthält Empfehlungen zur personellen und organisatorischen Verbesserung der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen. Dass es ebenfalls Defizite der Gleichstellung auf Seiten der Männer gibt, z. B. bei der Berufsauswahl, der beruflichen Weiterbildung oder bei der Inanspruchnahme vom Angeboten der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist ein Ergebnis der Analyse vor 7 Jahren.

Doch wie sieht die Situation heute aus. Das Ergebnis vorab: es gibt weiter Veranlassung, aktiv Gleichstellung zu fördern. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung erfordert stetige Beharrlichkeit und Aufmerksamkeit. Diese Aufmerksamkeit bezieht sich dabei nicht etwa einseitig auf die zu erwartende Frauenförderung, sondern sollte sich in gleichem Maße auch auf die Belange von Männern richten.

Mit der 1. Fortschreibung der Gleichstellungsanalyse wird erneut ein Bericht der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen vorgelegt. Dazu werden die Entwicklungen der vergangenen Jahre dargestellt und die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Erzbistums Bamberg überprüft. Diese Gleichstellungsanalyse soll das Bewusstsein aller Beschäftigten und Führungskräfte des Erzbistums Bamberg für die Ziele der Gleichstellung stärken und Grundlage zur Ideen- und Weiterentwicklung eines gleichstellungsfördernden Organisationssettings sein.

Bei der Erstellung haben mitgewirkt:

Andrea Bauer, Stabsstelle Diözesane Entwicklung

Sven Doppernas, Stabsstelle Zentrale Dienste und Beschaffung

Astrid Franssen, Gleichstellungsstelle

Dr. Andreas Hölscher, Archiv des Erzbistums

Susanne Osmayer, Hauptabteilung Personal-Bezüge-Kindertagesstätten

1.1 Gleichstellungsordnung

Am 1. Oktober 2003 trat die „Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg“ zunächst befristet und im Jahr 2011 auf Dauer in Kraft. (s. Amtsblatt der Erzdiözese Bamberg vom 2003/351, 2008/251, 2011/151)

Art. 5 dieser Ordnung sieht die Aufstellung von Gleichstellungsanalysen vor:

„Grundlage ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die vorhandenen Unterschiede der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.“ (Art. 5.2 der Gleichstellungsordnung)

Wenn Defizite in der Gleichstellung von Frauen und Männern festgestellt wurden, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserung anhand zeitbezogener Zielvorgaben zu entwickeln.

1.2 Aufgabe und Ziel der Gleichstellungsanalyse

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsanalyse liegt auf der Beschreibung des Ist-Zustandes der männlichen und weiblichen Beschäftigten. Die vorhandenen Unterschiede werden dargestellt und erläutert. Wenn Unterschiede in der Gleichstellung von Männern und Frauen festgestellt werden, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserung zu optimieren bzw. zu entwickeln.

1.3 Datenbasis

Für die Gleichstellungsanalyse wurden die Daten aller Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg mit dem Stichtag 01.01.2018 verwendet, d. h. Veränderungen bis zum 31.12.2017 wurden berücksichtigt. Die Beschäftigten sind dem Generalvikariat, dem Offizialat und den acht Hauptabteilungen zuzuordnen. Das Tätigkeitsspektrum ist breit und umfasst das pastorale Laienpersonal und die Religionslehrkräfte i. K. ebenso wie das Personal im Erzbischöflichen Ordinariat, z. B. für Hauswirtschaft, Garten und Technik, Aufsicht und Beratung, Büro und Sekretariat u. v. a. m. Die Daten der Vorjahre wurden jeweils zum 30.09. eines Jahres erhoben.

Einige in der Gleichstellungsordnung geforderte Daten liegen noch nicht in auswertbarer Form vor (z. B. zur Qualifizierung, zu Kindern, zu Bewerbungen, zu Beförderungen und Höhergruppierungen).

Stellen, die an das Weiheamt gebunden sind, wie Erzbischof, Weihbischof, Generalvikar und Offizial werden nicht in die Betrachtung der Chancengleichheit für Männer und Frauen einbezogen.

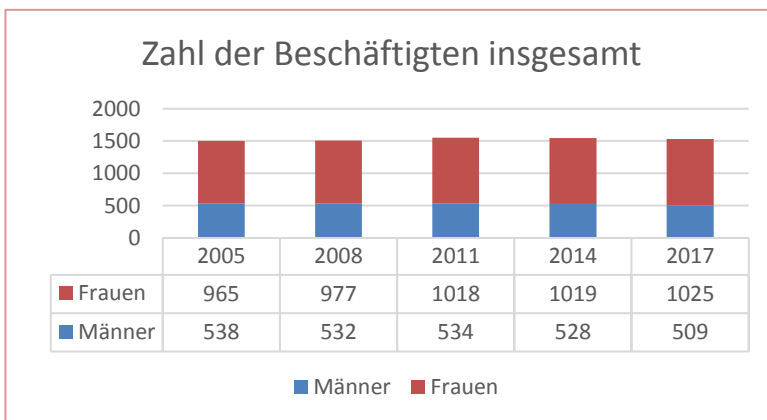
2. Darstellung der Beschäftigungssituation

Im Folgenden erhalten Sie einen ersten Überblick der Auswertungsergebnisse.

2.1 Quantitative Personalentwicklung

2.1.1 Anzahl der Beschäftigten

Zum Erhebungsstichtag am 01.01.2018 waren 1534 Männer und Frauen beschäftigt, davon 1467 aktiv, d. h. mit regelmäßigen Gehaltszahlungen. Es sind 25 Personen mehr als bei der letzten Gleichstellungsanalyse beschäftigt.

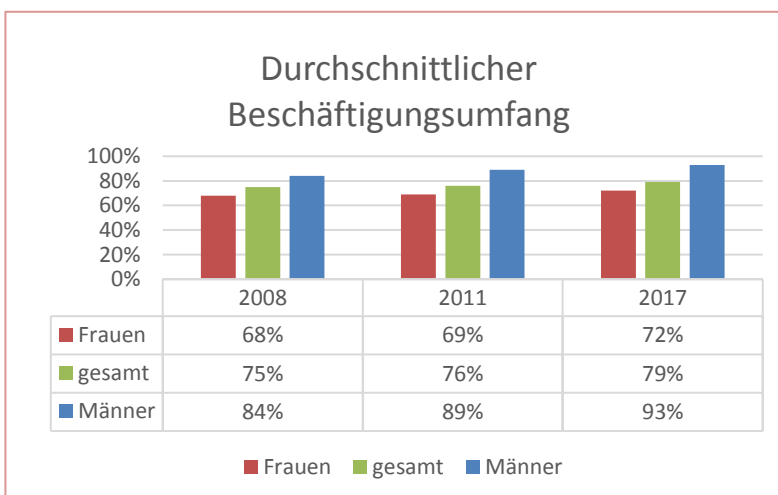


Der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten der Arbeitgeberin Erzdiözese Bamberg beträgt derzeit 66,82 %.

(Öffentlicher Dienst: 62,39 %)

2.1.2 Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang pro Person

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang aller aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erzdiözese Bamberg beträgt 79 % einer Vollzeitbeschäftigung, das sind derzeit 30,81 Stunden/Woche. Er ist seit dem Jahr 2008 stetig und signifikant gestiegen, bei Männern mehr als bei Frauen.



Bei Frauen beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsumfang derzeit 72 %.

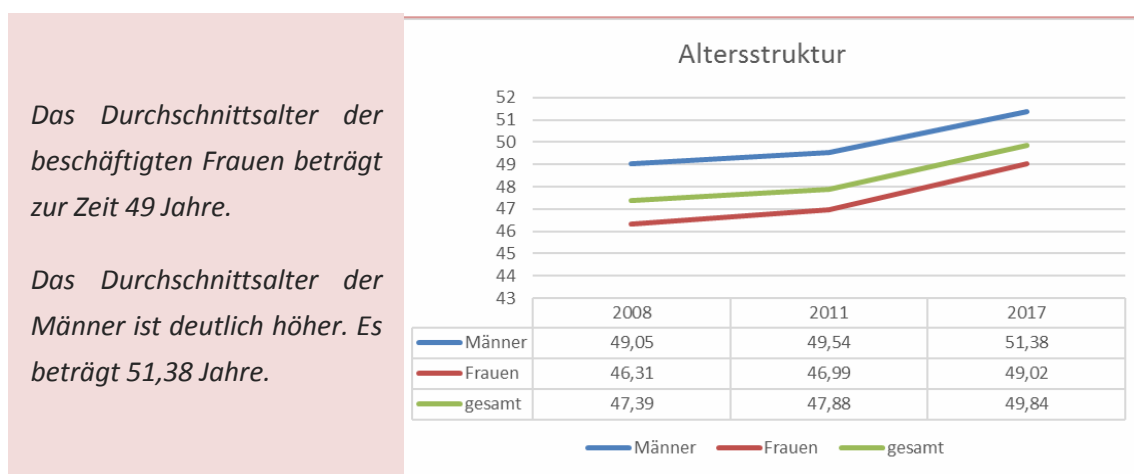
Männer haben mit 93 % einer Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich einen sehr viel höheren Beschäftigungsumfang.

2.2 Altersstruktur

2.2.1 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten stieg im Beobachtungszeitraum stetig, bei den Männern wie bei den Frauen. Es liegt derzeit bereits bei ca. 50 Jahren und eine Trendwende ist nicht erkennbar.

Zum Vergleich: Im Öffentlichen Dienst beträgt das Durchschnittsalter derzeit rund 44,5 Jahre, der Bundesdurchschnitt aller Beschäftigten liegt bei 43 Jahren. Die Steigerung des Durchschnittsalters hat seit dem Jahr 2011 deutlich zugenommen. Entgegen der Erwartung ist keine Verjüngung der Belegschaft durch vorzeitige Austritte z. B. durch Frühpensionierung oder Altersteilzeiten eingetreten.



2.2.2 Altersverteilung

Die Altersverteilung der Belegschaft ist nicht ausgewogen. Es gibt sehr viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Vergleich zur letzten Gleichstellungsanalyse ist ein starker Rückgang der Beschäftigten im mittleren Alter zu verzeichnen. Die Alterskurve hat sich hin zum Rentenalter verschoben.

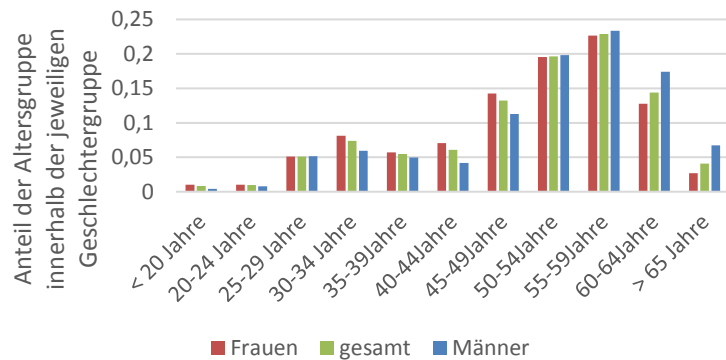
Demnach wird es zu dramatischen Veränderungen in der Personalstruktur kommen. Bis 2025 werden voraussichtlich 31 % Prozent der Bediensteten aus dem aktiven Dienst ausscheiden, bis zum Jahr 2030 48 %.

Das individuelle Wissen von Führungskräften und Mitarbeitenden muss dringend gesichert werden. Den Beschäftigten aller Ebenen müssen Instrumente zur Hand gegeben werden, die sie dabei unterstützen, relevantes Wissen in ihren Organisationseinheiten zu identifizieren, für die Zukunft zu sichern und Nachfolgenden zu übertragen.

Der Männeranteil bei den älteren Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg ist überdurchschnittlich hoch.

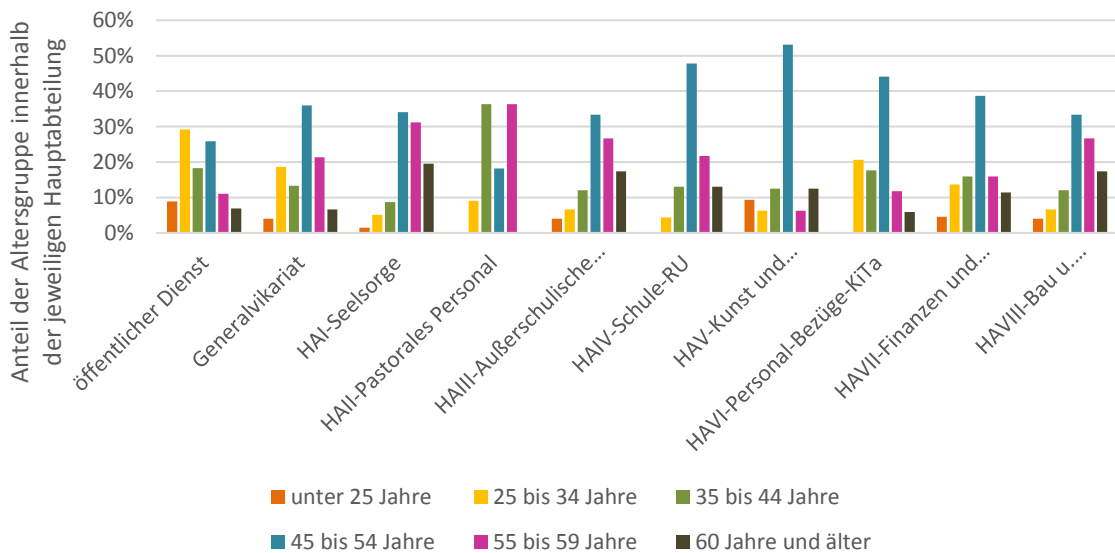
Der Anteil der Männer bei den jüngeren Beschäftigten ist signifikant geringer.

Altersverteilung



In einzelnen Tätigkeitsbereichen gibt es starke Abweichungen bei der Altersstruktur. So ist z. B. im Erzbischöflichen Ordinariat die Altersverteilung in den einzelnen Hauptabteilungen sehr unterschiedlich. Zum besseren Vergleich ist in der folgenden Grafik außerdem die Altersverteilung im Öffentlichen Dienst angeführt, wie sie die Bundesleitung des dbb Beamtenbund und Tarifunion im Januar 2018 veröffentlicht hat.¹

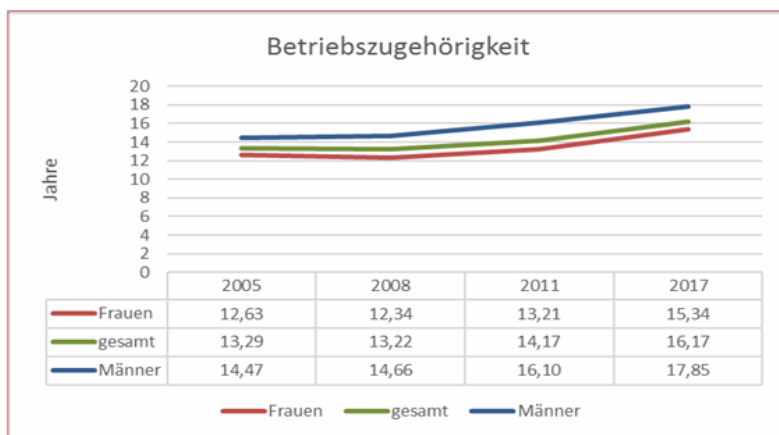
Altersstruktur im Erzbischöflichen Ordinariat im Vergleich zum öffentlichen Dienst



Bei einigen Bereichen des Erzbischöflichen Ordinariats ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 55 Jahren und mehr außerordentlich hoch. Im Vergleich zu der des öffentlichen Dienstes ist die Altersstruktur in einigen Hauptabteilungen sehr unausgewogen.

2.3 Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt derzeit gut 16 Jahre.



Frauen arbeiten derzeit durchschnittlich ca. 15,5 Jahre bei der Erzdiözese.

Die aktuelle durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Männer ist mit fast 18 Jahren deutlich höher als die der Frauen.

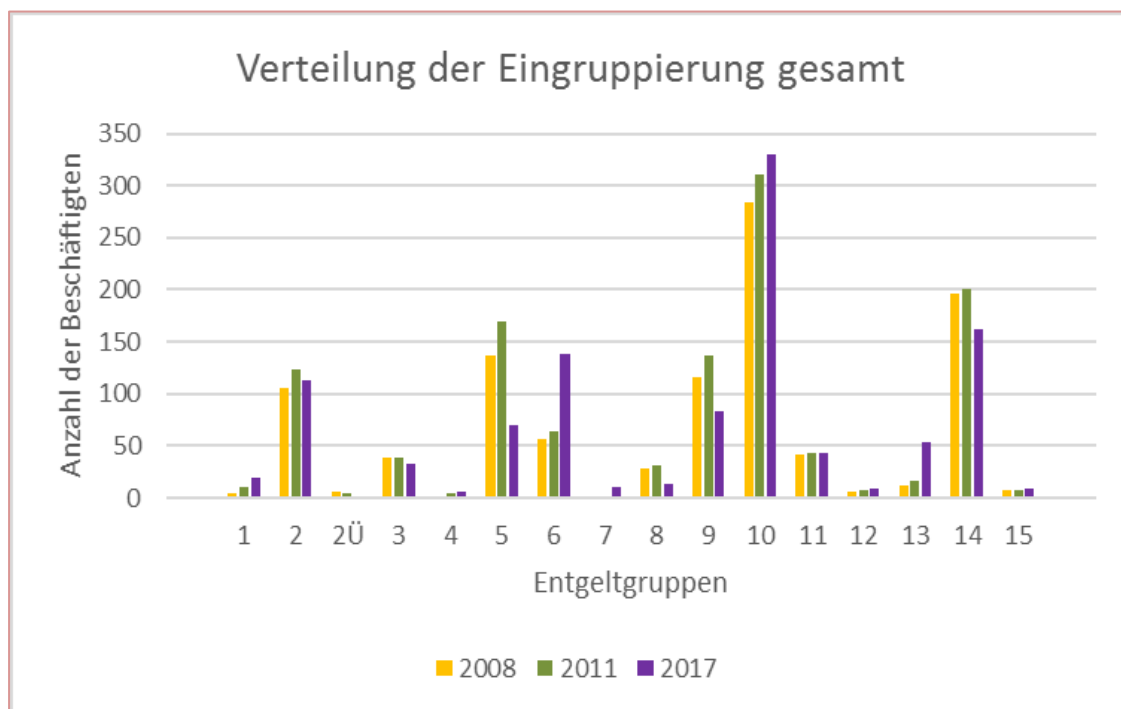
Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg ist in den letzten Jahren stetig gestiegen, trotz Fachkräftemangel und höheren Gehältern auf dem freien Arbeitsmarkt. Dies gibt einen Hinweis auf die Stabilität der Belegschaft und kann ein Indikator für die Arbeitszufriedenheit sein.

Die Fluktuation ist in der Regel abhängig vom Alter und Dienstalter der Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäß nimmt die Fluktuationshäufigkeit mit zunehmendem Lebens- und Dienstalter relativ kontinuierlich ab. Lebens- und Dienstalter sind bei der Belegschaft der Erzdiözese sehr hoch und unsere Unternehmenskultur spielt ebenso eine Rolle. Für einen Teil der Beschäftigten der Erzdiözese gibt es aufgrund ihrer Spezialisierung auf einen kirchlichen Beruf kaum Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Auch gibt es in vielen Arbeitsbereichen nahezu keine Aufstiegsmöglichkeiten. Damit ist kaum eine Karriereorientierung von den Beschäftigten zu erwarten. Untersuchungen haben aber gezeigt, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Karriereorientierung und Fluktuationsbereitschaft gibt. ²

2.4 Eingruppierungen

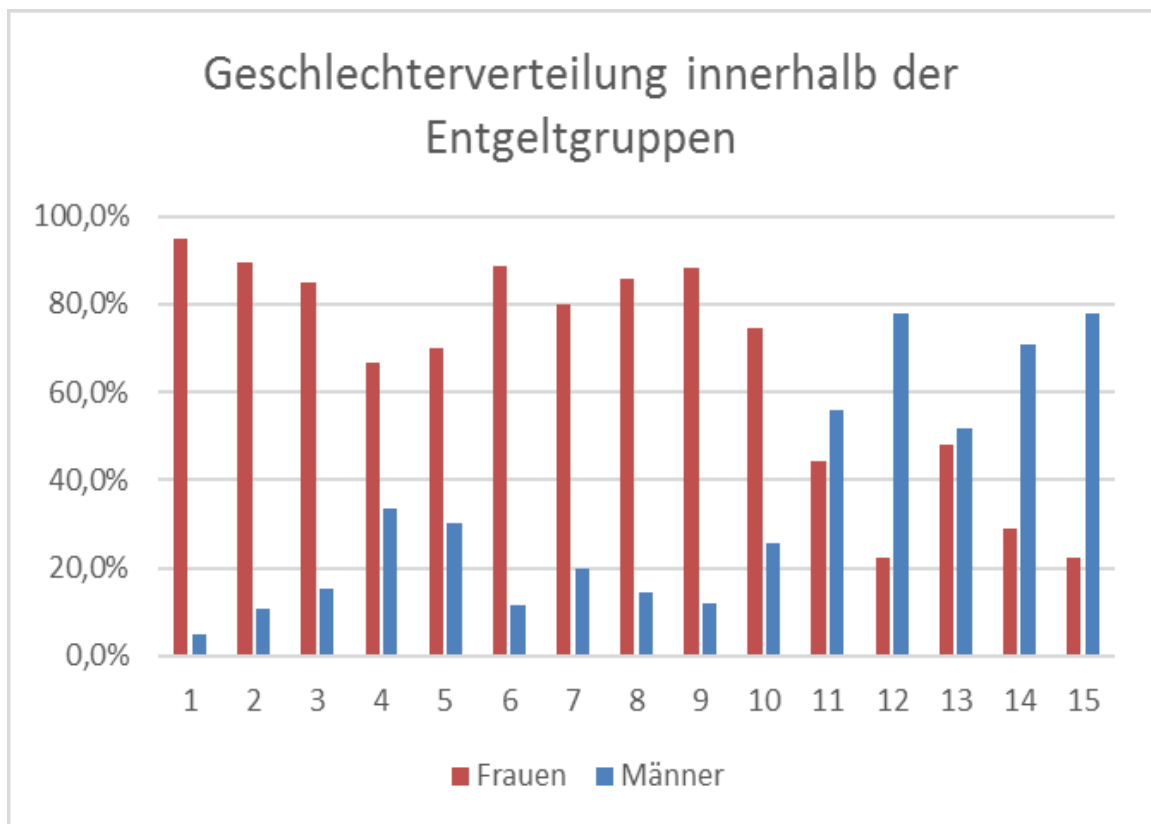
Die durchschnittliche Eingruppierung der Beschäftigten insgesamt liegt zwischen Entgeltgruppe 8 und 9c (Bereich von 4 Entgeltgruppen), bei Vollzeitstellen sind dies in Stufe 3 durchschnittliche Jahresbruttogehälter zwischen 40 000 und 49 000 Euro brutto im Jahr. Im Vergleich zum Jahr 2011 ist die durchschnittliche Eingruppierung geringfügig gestiegen. Sie entspricht jedoch noch immer derjenigen vor der Haushaltskonsolidierung von 2007. Es gibt im Beobachtungszeitraum deutliche Verschiebungen zwischen Entgeltgruppen.

Die Gründe für die Verschiebungen liegen wohl überwiegend in geänderten Eingruppierungsrichtlinien, die vor allem diejenigen Stellen betrafen, die überwiegend von Frauen besetzt sind. Ein Beispiel dafür ist die tarifliche Anpassung bei Verwaltungskräften im Bereich Mitarbeitervertretung Verwaltung, welche eine signifikante Verschiebung der Eingruppierungshäufigkeit von EG 5 nach EG 6 ergab.



Die Analyse zwischen den Geschlechtern lässt jedoch deutliche Unterschiede erkennen. Während bei Frauen sich die durchschnittliche Eingruppierung erst der EG 8 annähert, liegt die durchschnittliche Eingruppierung der Männer bei EG 11. D.h., der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt bereits mehr als EUR 1.000 brutto/Monat bei Beschäftigungsbeginn (Zuordnung zur Stufe 3) und steigt weiterhin deutlich an, bei zunehmender Betriebszugehörigkeit.

37 % der Männer erhalten Entgeltgruppe 14 und mehr. Dies erreichen lediglich knapp 7 Prozent der Frauen.



2.5 Führungspositionen

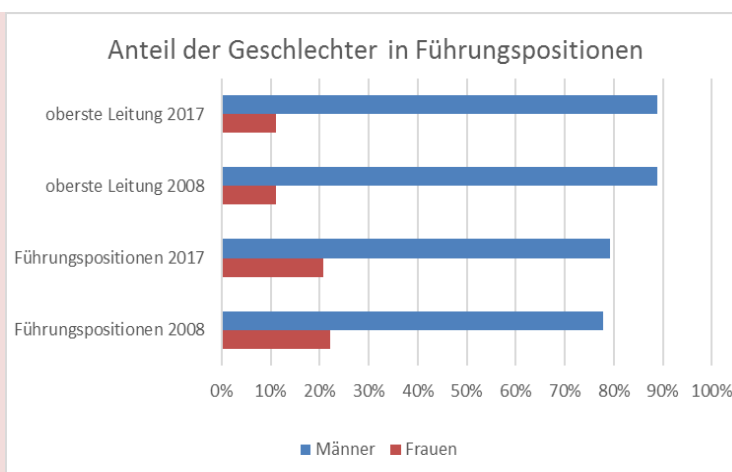
Als Führungspositionen wurden folgende Stellen mit Personalverantwortung betrachtet: Hauptabteilungsleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung mit Führungsverantwortung und andere als Leitungsstellen ausgewiesene. (Pastoralreferentinnen und -referenten in der Funktion von Gemeindeleitungen wurden nicht mit einbezogen, auch nicht das Domkapitel).

Es gibt noch immer ein starkes Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen, selbst wenn man diejenigen Positionen herausrechnet, welche Klerikern vorbehalten sind. Bei der obersten Führungsebene des Ordinariates hat sich seit dem Jahr 2008 trotz Nachbesetzungen in 3 Fachbereichen keine Veränderung ergeben. Ein Blick auf das Organigramm zeigt, dass nur eine von 8 Hauptabteilungsleitungen von einer Frau besetzt ist, 4 von Geistlichen. In der Ordinariatskonferenz liegt die Frauenquote bei 7 Prozent.

Seit 2011 wurden mindestens 19 Leitungsstellen in Vollzeit ausgeschrieben, nur 7 wurden mit einer Frau besetzt. Allein drei dieser Stellen sind im Bereich der diözesanen Schulen bei den stellvertretenden Leitungen angesiedelt.

Der Anteil der Frauen an den obersten Führungspositionen des Ordinariats beträgt noch immer 12,5 %.

Bei den übrigen Führungspositionen ist der Anteil der Frauen 20,7 %, bei den Referentinnen und Referenten ohne Führungsverantwortung 28,3 %.



Bei den übrigen Stellen mit Führungsverantwortung ist der Frauenanteil von 22,2 % sogar leicht gesunken und beträgt nun noch 20,7 %. 2 von 10 Stabsstellen waren zum Erhebungszeitpunkt mit Frauen besetzt (20 %).

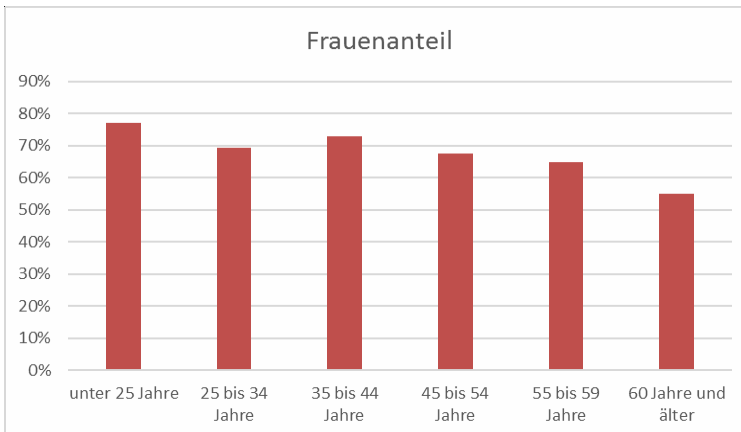
Eine regelmäßig von „Bisnode Deutschland“, einer der größten Wirtschaftsdatenbanken Deutschlands³, und dem Kompetenzzentrum Frauen im Management der Hochschule Osnabrück erhobene Studie kommt zu dem Ergebnis, dass in der Gesamtwirtschaft 21 Prozent der Führungskräfte weiblich sind. Im Topmanagement sind es jedoch nur 11,7 Prozent. Dem entspricht in etwa der Frauenanteil im Erzbischöflichen Ordinariat, nicht jedoch dem in der Ordinariatskonferenz (7 %).

Leider konnte mangels Vollständigkeit der Datenbasis nicht analysiert werden, wie hoch der Anteil der Kinderlosen in der Führungsebene ist. In der Bundesweiten Studie zu „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinate/Generalvikariate 2018“ wurde jedoch deutlich, dass Frauen in den obersten kirchlichen Leitungsebenen zu etwa 50 % kinderlos sind. Bei den Laien-Männern dagegen ist der Anteil der Väter deutlich höher. Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass für Frauen die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Leitungsposition große Schwierigkeiten bereitet.⁴

3. Analyse der Gleichstellung der Geschlechter

3.1 Frauenanteil und Altersverteilung

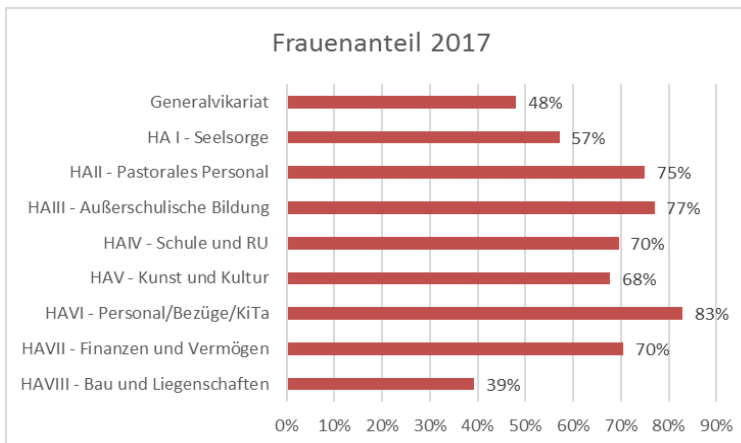
3.1.1 Frauenanteil nach Alter



Der Frauenanteil ist bei den jüngeren Beschäftigten höher und seit dem Jahr 2011 auch deutlich angestiegen.

Es fehlt Nachwuchs an jüngeren männlichen Beschäftigten.

3.1.2 Frauenanteil im Erzbischöflichen Ordinariat



Der Frauenanteil weicht vor allem in dem Bereich Bau- und Liegenschaften noch immer deutlich nach unten ab.

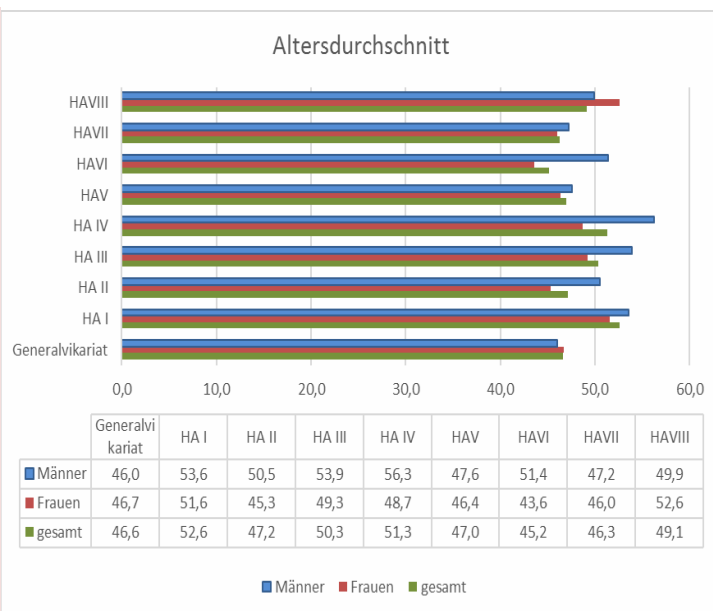
Hier ist die bislang herkömmliche geschlechtstypische Berufs- und Personalauswahl erkennbar.

Der Frauenanteil im Erzbischöflichen Ordinariat ist sehr hoch und in den letzten Jahren stetig gestiegen. Seit der letzten Gleichstellungsanalyse im Jahr 2011 ist z. B. der Frauenanteil im Bereich Bau und Liegenschaften signifikant von knapp 27 Prozent auf 39 Prozent erhöht worden. Der Anteil der beschäftigten Frauen in den Hauptabteilungen des Erzbischöflichen Ordinariates ist sehr unterschiedlich, jedoch deutlich ausgewogener als noch vor 8 Jahren. Im Hinblick auf den Frauenanteil im Ordinariat ist die Grafik zwar zunächst positiv zu sehen, jedoch besetzen Frauen deutlich weniger Stellen mit höherer Eingruppierung (durchschnittliche Eingruppierung der Frauen EG 8, der Männer EG 11). Zur Beurteilung der jeweiligen Abteilungsstruktur ist eine Einzelanalyse notwendig. Die Personalabteilung stellt dazu auf Anfrage jeder Führungskraft eine Übersicht zur Verfügung.

3.1.3 Durchschnittsalter von Frauen und Männern im Erzbischöflichen Ordinariat

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Erzbischöflichen Ordinariat ist insgesamt sehr hoch und liegt in allen Hauptabteilungen und im Generalvikariat deutlich über dem Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (44,5 Jahre).

Der Altersdurchschnitt der Männer ist in einigen Bereichen z. T. deutlich höher als der dort beschäftigten Frauen.

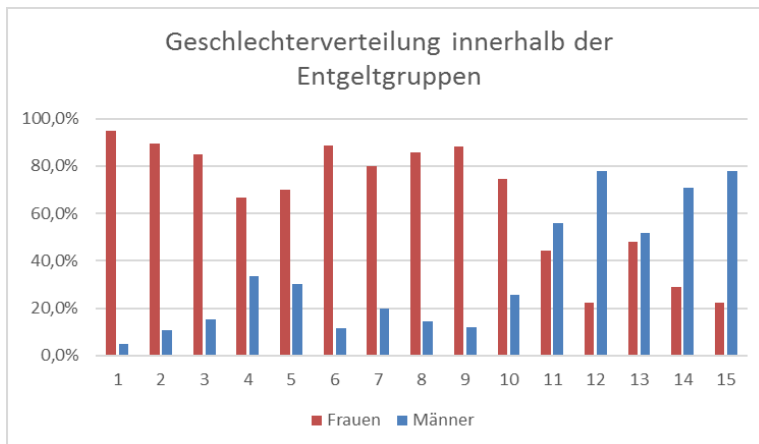


3.2 Eingruppierungen von Frauen und Männern im Erzbischöflichen Ordinariat

Es herrscht noch immer ein großes Ungleichgewicht bei den Eingruppierungen von Männern und Frauen. In niedrigeren Entgeltgruppen werden überwiegend Frauen beschäftigt, in höheren Männern, d.h. den Frauen werden seltener herausgehobene Aufgaben übertragen. Dies ist eine markante Ungleichheit zum Nachteil der Frauen. Der durchschnittliche Einkommensunterschied bei einer 15jährigen Beschäftigungszeit und Vollzeitbeschäftigung beträgt ca. 1.800 Euro in Entgeltgruppe EG 8, Stufe 6/EG 11, Stufe 6. Der Einkommensunterschied erhöht sich oft noch dadurch, dass der überwiegende Anteil der Frauen in Teilzeit arbeitet.

Das liegt wohl auch an den zumeist geschlechtsspezifisch geteilten, unterschiedlich entlohnten Tätigkeitsbereichen in der Berufswelt. So findet man beispielsweise einen sehr großen Anteil der Frauen im Bereich Bürokommunikation im Bistum – übrigens der beliebteste Ausbildungsberuf von Frauen in Deutschland.

Je höher die Ebene der beruflichen Hierarchie, umso kleiner ist der Anteil der Frauen und umso ausgeprägter die Entscheidungsbeteiligung der Männer. Führungspositionen und verantwortungsvolle Tätigkeiten werden jedoch häufig von Männern eher Männern zugetraut als Frauen (vgl. attraction-selection-attrition-Modell nach Schneider) ⁵



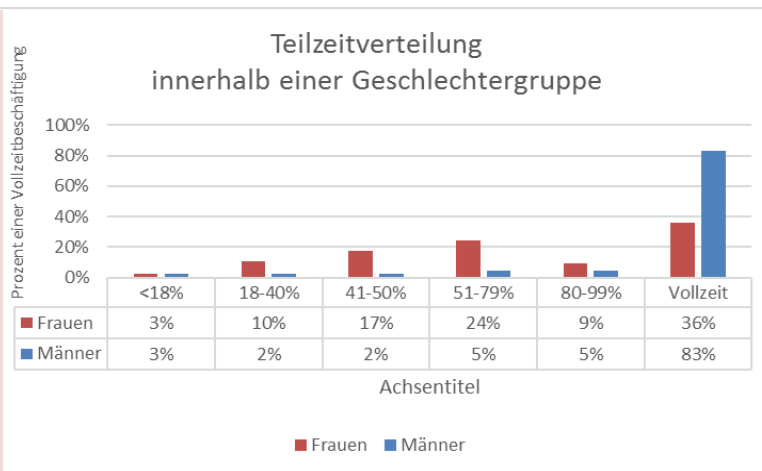
Es gibt noch immer ein großes Ungleichgewicht bei den Eingruppierungen von Männern und Frauen. In niedrigeren Entgeltgruppen werden überwiegend Frauen beschäftigt, in höheren Männer.

3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.3.1 Beschäftigungsumfänge

Betrachtet man die Teilzeitverteilung bei Frauen und Männern fällt auf, dass Frauen überwiegend in Teilzeitstellen arbeiten.

Lediglich 36% der Frauen arbeiten in Vollzeit. Dagegen sind 83% der Männer vollzeitbeschäftigt.



Das Auswertungsergebnis entspricht einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2017. Sie analysiert die tatsächliche sowie die gewünschte Arbeitszeit von Männern und Frauen in Abhängigkeit der Haushaltskonstellation. Frauen zwischen 18 und 60 Jahren würden gerne durchschnittlich 70 % einer Vollzeitstelle arbeiten. Der niedrigste Wunsch mit etwa 50 % einer Vollzeitbeschäftigung nennen in einer Partnerschaft lebende Frauen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht vielen Eltern in Deutschland Schwierigkeiten. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) von ihnen gaben in einer repräsentativen Befragung des Meinungsforschungsinstituts Kantar Emnid im Jahr 2017 an, damit Probleme zu haben. Nur 29 Prozent sagen, sie bekämen beides gut hin – vor vier Jahren machten noch 43 Prozent eine solche Aussage.

Ebenso gilt für den weiteren Erwerbsverlauf, dass Teilzeitbeschäftigte ein höheres Risiko aufweisen, im Falle eines beruflichen Wechsels abzustiegen als Vollzeitbeschäftigte; gleichzeitig haben sie eine geringere Chance, beruflich aufzusteigen (vgl. Schäfer u. Vogel 2005)⁶ Eine Vielzahl weiblicher Fachkräfte sehen sich nach der Rückkehr aus der Babypause zudem mit anderen Aufgaben konfrontiert als vorher. Teilzeitbeschäftigte werden oftmals nicht mehr mit Spezialaufgaben betraut, mit denen sie sich hervorheben können, sondern eher auf weniger interessante Stellen mit Routinetätigkeiten platziert, auf denen sie leicht ersetzbar und ergänzbar sind. Teilzeitbeschäftigung wirkt damit meist aufstiegshemmend, weshalb die eher monetär und karriereorientierten Männer davon absehen (vgl. Kaup 2015).⁷

Bei Männern dagegen unterscheiden sich die Arbeitszeitwünsche über alle Familienkonstellationen hinweg kaum, sie liegen in der Nähe einer Vollzeitbeschäftigung. In den Jahren 2008 und 2011 war der Anteil der Männer, die mit einem Beschäftigungsumfang von 80-95 % einer Vollzeitbeschäftigung arbeiteten, noch wesentlich höher. Dabei dürfte es sich im Wesentlichen um Altersteilzeiten gehandelt haben, die zusätzlich durch finanzielle Anreize in Zeiten der Haushaltskonsolidierung gefördert wurden. Die momentanen Bedingungen einer Altersteilzeit sind weniger lukrativ, wodurch aus Sorge um eine Altersversorgungslücke weniger Anträge gestellt werden. (s. 4.2)

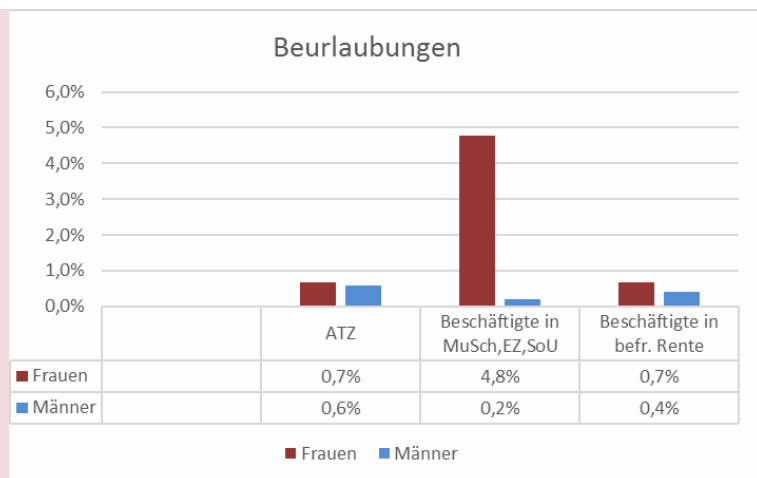
3.3.2 Beurlaubungen

Der Anteil derjenigen Beschäftigten, die auf Grund von Beurlaubungen, Renten auf Zeit und sonstiger längerer Arbeitsbefreiung nicht im aktiven Dienst sind, ist im Beobachtungszeitraum um die Hälfte gesunken und beträgt derzeit noch 4,3 % (4,2 % im Jahr 2017 im öffentlichen Dienst). Dies lässt sich u. a. mit den geänderten Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung, der Altersstruktur der Belegschaft sowie schlechteren Bedingungen für Altersteilzeit erklären.

Vor allem die Altersteilzeiten wurden sehr viel weniger in Anspruch genommen. Die Zahl der befristeten Renten ist wieder angestiegen, möglicherweise bedingt durch die geringere Inanspruchnahme der Altersteilzeit. Die Geschlechterverteilung ist jedoch in allen Beurlaubungsformen gleich geblieben.

Frauen lassen sich wesentlich häufiger als Männer wegen Kindererziehung und Pflege beurlauben.

Der Altersteilzeitanteil ist bei Männern und Frauen nahezu gleich.



4. Handlungsempfehlungen

Die Gleichstellungsordnung gibt bereits die Antwort auf die Frage, warum auch für die kirchlichen Arbeitgeber das Thema Diversität eine wichtige Aufgabe ist:

„Die gesellschaftliche Forderung nach Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen ist entsprechend der grundgesetzlich garantierten Freiheit der Kirche, ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen, eigens zu gestalten.“ (Auszug aus der Präambel der Gleichstellungsordnung der Erzdiözese Bamberg, Amtsblatt 2003, 351 und Amtsblatt 2005, 437)

Vielfalt (diversity) hilft, die Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation sicherzustellen, fördert die Innovation und Kreativität, ermöglicht es, auf gesellschaftlichen Wandel zu reagieren und lässt eine bessere Förderung der personellen Ressourcen zu.

Es ist davon auszugehen, dass es die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht, wenn sich die Verteilung der Fach- und Führungsaufgaben in einem ausgewogenen Verhältnis befindet.

Homogene Teams spiegeln gerade nicht die Wünsche und Lebenswelt der “Kunden und Kundinnen” wider und haben nachweislich weniger Innovationskraft. Diversity Management heißt also Zukunftsvorsorge und Zukunftssicherung.

Viele Maßnahmen, die u.a. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, sind im Bereich der kirchlichen Arbeitgeber seit Jahren etabliert und werden selbstverständlich praktiziert. Mit der Haushaltskonsolidierung ab 2005 erfolgte aber über mehrere Jahre ein Personalabbau. Maßnahmen zur Personalgewinnung traten in den Hintergrund. Erst seit einigen Jahren präsentiert sich die Erzdiözese Bamberg wieder als Arbeitgeber, auch anderer als pastoraler Berufsgruppen, und tritt als Ausbildungsträger auf. Die bisher eingeführten Maßnahmen und Anstrengungen reichen jedoch noch nicht aus, um ausreichend junge, qualifizierte Nachwuchskräfte zur Bewerbung zu bewegen und eine ausgewogene Personalstruktur zu etablieren.

Erschwerend kommt hinzu, dass die katholische Kirche bei den Gehältern im Vergleich zu vielen Teilen der Privatwirtschaft nicht konkurrenzfähig ist. Auch sind die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im EO aufgrund der Größe der Diözese, der innerkirchlichen Durchlässigkeit und der eher geringen Anschlussfähigkeit an den allgemeinen Arbeitsmarkt nur begrenzt.

Zur Frage, welche Gründe für den Mangel von Frauen in Führungspositionen als ausschlaggebend bewertet werden, kann auf folgende Umfrageergebnisse⁸ verwiesen werden:

| | Frauen | Männer |
|---|---------------|---------------|
| Schwierigkeiten, nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren | 69 % | 57 % |
| Bevorzugt Beförderungen von Männern statt Frauen | 63 % | 29 % |
| Fehlende/mangelhafte Förderung von Diversität und Gleichheit im Unternehmen/Arbeitsumfeld | 57 % | 57 % |
| Fehlende/mangelnde Führungsstrategien und Karriereentwicklungsmöglichkeiten | 51 % | 32 % |
| Mangel an weiblichen Vorbildern am Arbeitsplatz | 48 % | 43 % |
| Druck durch die Familie oder anderweitige Verantwortungen fernab vom Unternehmen | 37 % | 68 % |
| Fehlende/mangelhafte Richtlinien zur Mutterschaft/Elternzeit | 19 % | 14 % |

Dies zeigt den unterschiedlichen Blick auf dieses Thema und die unterschiedlichen Denkansätze, die auf gesellschaftliche Erwartungen und Rollenbilder zurückgeführt werden können. So wurde zum Beispiel die Frage, ob Druck durch die Familie oder anderweitige Verantwortungen fernab vom Unternehmen Grund für den Mangel an Frauen in Führungspositionen ist, von 68 % der Männer aber nur von 37 % der Frauen bejaht.

Dieses Verhalten lässt zugleich Rückschlüsse auf die Denkmuster zu. Männer, die davon ausgehen, dass Druck durch die Familie ein Grund sein kann, der von der Übernahme einer regelmäßig auch zeitlich fordernden Leitungsaufgabe abhält, würden in entsprechenden Situationen möglicherweise selbst diesen Druck ausüben.

Nach wie vor ist die Übernahme von familiären Verpflichtungen und der Schritt in die zweite Reihe ein gesellschaftlich anerkanntes und stillschweigend praktiziertes Verhalten. („Hinter jedem starken Mann steht eine starke Frau.“, „Sie hält ihm den Rücken frei.“)

Frauen, die offensiv ihre Karriere vorantreiben und bewusst ein anderes Rollenmodell leben, werden oft mit den Attributen aggressiv, unempathisch und zum Teil sogar sozialer Inkompetenz versehen, das abweichende Rollenverhalten kontrovers diskutiert. Diese oft unbewussten Denkweisen gilt es zu verändern.

4.1. Rahmenbedingungen schaffen

Die vorstehende Bestandsanalyse und insbesondere das immer weiter ansteigende Durchschnittsalter gilt es aufzugreifen. Bereits jetzt sind für alle in den Stellenbesetzungsverfahren beteiligten Personen Probleme durch den Fachkräftemangel und die zu erwartende Pensionierungswelle in den nächsten 5 Jahren spürbar. Der Fokus ist auf den Bereich der Personalentwicklung zu legen. Das Thema der ausgewogenen Personalstruktur ist aktiv anzugehen und es sind Strategien zu entwickeln.

- Um die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, ist es notwendig, dass alle Führungskräfte mit dem Thema vertraut gemacht und sensibilisiert werden. Wo vorhanden, müssen Widerstände abgebaut werden. Gelingen kann dies durch die Unterstützung der Bistumsleitung und die Durchführung von entsprechenden Trainingsmaßnahmen. Darin können Themen zur Gender Diversity und Gleichstellung wie beispielsweise Leitung in Teilzeit, strategische Personalplanung, Erkennen von Potenzialen, usw. konkret aufgegriffen, bearbeitet und Handlungswege aufgezeigt werden.
- Der Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet inzwischen nicht mehr die Frage nach Teilzeitvereinbarungen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis usw., sondern verlagert sich hin zu Fragen, die bereits **vor** Stellenausschreibungen zu stellen sind: Kann eine (Führungs-)Position fachlich und/oder direktiv auch in Teilzeit ausgestaltet werden? Wird Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten? Ist mobiles Arbeiten möglich? Ist eine Teilung der Führungsaufgabe möglich?

Wenn nur 36 % der weiblichen Beschäftigten der Erzdiözese in Vollzeit arbeiten, schließen wir mit klassisch dauerpräsenten Leitungsvorstellungen 64 % der Frauen von Führungsaufgaben aus.

Es ist somit notwendig, bestehende Leitungsstrukturen wiederholt auf ihre Praxistauglichkeit und die vorhandenen Bedürfnisse hin zu überprüfen, zum Beispiel durch die Etablierung von Teamleitungen oder Projektleitungen auf Zeit. Auf die Nachfrage nach lebensphasenbezogenen Arbeitszeitmodellen, beispielsweise durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten (Zeitsouveränität), ist zu reagieren.

- Frauenquoten auf allen Führungsebenen: Der Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat nach der Studie „Frauen in Leitungsämbtern deutscher Ordinariate/Generalvikare“ im November 2018 eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen auf mindestens 30 % beschlossen.
- Bei der Nachbesetzung von Leitungspositionen, die bislang durch Kleriker besetzt sind, ist zu prüfen, ob es weiterhin theologisch notwendig bleibt, dass die Stelle ein Kleriker innehat oder die theologische Kompetenz eines Laien oder einer Laiin genügt.
- Um die Förderung von Frauen voranzubringen, sind andere Mechanismen erfolgreich als bei Männern. Zu fragen ist, wie Leitungsfunktionen bzw. zu besetzende Stellen ebenfalls für gut ausgebildete Frauen attraktiv sein können? Eine sensibilisierte, geschlechterbezogene Sprache in den Ausschreibungstexten ist hilfreich. Weiterhin zu überlegen ist, ob die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation formuliert wird. Von dieser direkten Ansprache machen auch andere kirchliche Arbeitgeber Gebrauch, um insbesondere Frauen anzusprechen.
- Die Etablierung von dauerhaften Mentoringprogrammen für Frauen, die nicht in Führungspositionen tätig sind, ist sinnvoll, denn im Hinblick auf die Entwicklung der nächsten 5 Jahre sind Nachbesetzungen bzw. Vakanzen zu erkennen und zu erwarten.
- Ruhestandsbezogene zu erwartende Austritte bieten Chancen, die Frauenquote in bestimmten Bereichen zu erhöhen. Frauen können von ihren Vorgesetzten im Qualifizierungsgespräch oder ggf. von der jeweils zuständigen Stelle der beruflichen Weiterbildung frühzeitig angesprochen und gefördert werden. Diese Förderung kann sich auf die Vorbereitung der Übernahme von Leitungsfunktionen beziehen. Daneben bieten fachlich herausgehobene Positionen und (befristete) Zusatzaufgaben eine berufliche Perspektive, auf die ein stärkerer Fokus gelegt werden sollte.
- Auf eine bereits in der Gleichstellungsanalyse 2010 ausgesprochene Empfehlung zur Vertretungsregelung von Hauptabteilungs- bzw. Abteilungsleitungen ist aufmerksam zu machen und zu wiederholen: Wenn mit der Leitung ein Mann beauftragt wird, sollte bei entsprechender Qualifikation eine Frau die Stellvertretung übernehmen und umgekehrt.

4.2. Aktive Personalentwicklung betreiben

Gleichstellung ist ständige Führungsaufgabe, die alle Leitungsebenen erfasst und aktiv und strukturiert anzugehen ist. Dabei wird eine maßgebliche Rolle die Personalentwicklung übernehmen. Vorhandene Werkzeuge des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen zur Förderung einer positiven Reaktion auf hervorgehobene Leistungen sollten entsprechend genutzt werden.

- Zusätzlich zu den Maßnahmen der Dienstvereinbarung Qualifizierung sollten daher zertifizierte Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten erhoben und elektronisch abrufbar sein, damit geeignete Personen auch gezielt angesprochen werden können.
- Zu überdenken ist ebenso, ob die bisherige Praxis der Besonderen Einmalzahlung durch die Einführung des sog. Leistungsentgelts (§ 18 ABD, Allg. Teil) abgelöst werden kann. Diese Praxis, die u. a. mit dem Namen „LoB“ bezeichnet wird, ist im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber seit mehr als 10 Jahren etabliert und wurde zum Teil ausgeweitet, um variable und differenzierte Entgeltanreize zu bieten. Positive Konsequenzen ergeben sich mit diesem Instrument außerdem für die Verbesserung der Attraktivität der Erzdiözese Bamberg als Arbeitgeberin (Steigerung der Kommunikation, regelmäßiges verbindliches Führen von Mitarbeiter- und Qualifizierungsgesprächen, Auswirkungen auf die Organisationskultur).

So bieten sich aktive Gelegenheiten für den Arbeitgeber auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuzugehen und Interesse an deren Fähigkeiten und Interessen sowie Qualifikation zu zeigen. Alle Maßnahmen zielen auf das Sichtbarwerden der Arbeitgeberfunktion und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ab und sind ebenfalls in Bezug auf Gewinnung von qualifiziertem Personal insgesamt notwendige Schritte, um in Zukunft den Anforderungen gerecht zu werden. Gleichstellung bleibt somit Aufgabe und aktuelles Thema für die Zukunft.

(Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat dem deutschen Gesetzgeber im Jahr 2017 (BVerfG, Beschluss v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16) den Auftrag erteilt, die mit dem bisher geltenden Personenstandsrechts einhergehenden Verstöße gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) und das besondere Diskriminierungsverbot in Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG aus der Welt zu schaffen. Seit dem 22.12.2018 ist in § 22 Absatz 3 PStG daher bei der Angabe zum Geschlecht „divers“ im Geburtenregister beurkunden lassen.

Die Auswirkungen dieser Entwicklung, die zum Teil unter der Überschrift „drittes Geschlecht“ erfasst werden, sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht noch nicht absehbar. Mit Blick auf die gewünschte Gleichstellung der Geschlechter (bisher männlich und weiblich) ist jedoch auch die Gleichstellungsordnung und das bisherige Verständnis von Gleichstellung zu überprüfen.)

Literaturverzeichnis

- ¹ KIECHL, Rolf. Einflussfaktoren der Fluktuation: Eine empirische Untersuchung. Die Unternehmung, 1989, S. 35-48/
- ² KRILL, Malte. Mitarbeiterbindung als Umkehrung von Fluktuation: Implikationen der Fluktuationsdeterminantenforschung. Zeitschrift für Management, 2011, 6. Jg., Nr. 4, S. 401-425.
- ³ <https://www.bisnode.de>, zuletzt aufgerufen am 10.04.2019
- ⁴ QUALBRINK, Dr. Andrea. Studie „Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate/Generalvikariate 2018“, Münster
- ⁵ WEUSTER, Arnulf. Forschungsergebnisse zur Personalauswahl. In: Personalauswahl. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2004. S. 264-423 / SCHNEIDER, Benjamin; SMITH, D. Brent; GOLDSTEIN, Harold W. Attraction–selection–attrition: Toward a person–environment psychology of organizations. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2000..
- ⁶ SCHÄFER, Andrea; VOGEL, Claudia. Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. DiW Wochenbericht, 2005, 72. Jg., Nr. 7, S. 131-138.
- ⁷ KAUP, Julia. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Eine Ursachenanalyse. Springer-Verlag, 2015
- ⁸ WALTERS, Robert. Whitepaper “Gender Diversity und Talentmanagement in Unternehmen in Deutschland”, Seite 11, <https://www.robertwalters.de/karriere-tipps/weibliche-fuehrungskraefte-als-schluessel-gegen-fachkraeftemangel.html>, zuletzt aufgerufen am 08-03-2019, 11.29 Uhr