



kfd-BF-Bundeskonferenz, Mainz, 2/3. Februar 2002

Herausforderung – Schritte zur Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche als Arbeitgeberin

Positionspapier der „kfd-Berufstätige Frauen“ zur inner- und außerverbandlichen Diskussion

Präambel

Das Bischofswort von 1981: „Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft“

Das Sozialwort beider Kirchen von 1997: „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“

Das von der Bischofskonferenz '81 veröffentlichte Wort war für die damalige Zeit ein bemerkenswerter Schritt und sollte „Frauen ermutigen und bestärken, ihre Verantwortung genauso wie in der Familie, auch im öffentlichen Leben, in Staat, Gesellschaft und Kirche wahrzunehmen.“ Insbesondere gilt nach wie vor die Zusage, dass „die Kirche Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Männern und Frauen“ sein soll. Das Wort der Evangelischen Kirche und Deutschen Bischofskonferenz von '97 zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland wird konkreter, indem darin u.a. gefordert wird, dass „Berufe, in denen überwiegend Frauen tätig sind, in finanzieller und gesellschaftlicher Hinsicht aufgewertet werden“ und dass „Maßnahmen zu unterstützen sind, die den Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungswesen, in den Medien, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sowie in der Kirche erhöhen.“

**Die Katholische Frauengemeinschaft Deutschland (kfd) fordert in den „Leitlinien 99“
Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen**

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen „alle Formen von Arbeit, Einkommen, öffentliche und private Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern gleichberechtigt geteilt werden. Die kfd benennt geschlechtsbedingte Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft, arbeitet aktiv an der Überwindung patriarchaler Strukturen und fördert gezielt eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in allen Bereichen.“

„kfd-Berufstätige Frauen“ arbeitet am Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche

Die „kfd-BF“, eine integrierte Gemeinschaft der kfd, greift in ihrer Arbeit gesellschaftlich relevante Themen aus der Sicht von Frauen auf und engagiert sich in aktuellen Fragestellungen. Das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ benennt eine zentrale gesellschaftliche Diskussion, die auf Veränderungen der Situationen von Frauen und Männern drängt. Die „kfd-BF“ ist entschlossen, an dieser Diskussion mitzuwirken. Sie will dabei mit ihrer Arbeit an einem bestimmten Aspekt dieses Themas ansetzen, an dem Aspekt "Kirche als Arbeitgeberin". Grundlage dafür ist die Tatsache, dass die Kirchen neben dem Öffentlichen Dienst die größten Arbeitgeberinnen in der BRD sind und die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit sich hier mit besonderer Herausforderung stellt.

Kirche gewinnt durch Chancengleichheit – Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild in Kirche

In kirchlichen Institutionen sind in vielen Arbeitsbereichen mehr als 70 % Frauen tätig. Sie leisten vielfältige Dienste. Auffällig ist dabei, dass Frauen überwiegend in den unteren und mittleren Einkommensgruppen zu finden sind. Die Entscheidungsmacht konzentriert sich jedoch in den

Führungsetagen. Dort sind Frauen deutlich in der Minderheit. Wenn Frauen in Entscheidungssituationen nicht mit einbezogen werden, hat dies Folgen für die Prioritätensetzung und für die zukünftige Gestalt der Kirche. Die Kirche ist auf das Fachwissen, die Qualifikation und die Zustimmung von Frauen angewiesen.

Wenn die Kirche den Weg der Geschlechtergerechtigkeit konsequent aufnimmt, setzt sie mit diesem Weg nachhaltige Zeichen. In der Leitbildentwicklung der Kirche muss Geschlechtergerechtigkeit deshalb ein zentrales Merkmal aller Reformen sein. Gleichstellung ist ein unentbehrliches Ziel in der Organisationsentwicklung und Personalplanung, das bei allen Struktur- und Planungsvorhaben von Anfang an miteinbezogen werden muss. Es geht um einen Perspektivwechsel, denn Frauen wollen nicht ein größeres Stück vom vorhandenen 'Kuchen', sondern einen anderen und neuen 'Kuchen'.

Eckpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit

Um das Ziel Geschlechtergerechtigkeit in die Praxis umzusetzen, sind Orientierungspunkte, konkrete Handlungsschritte und Strategien notwendig.

1. Erhöhung des Frauenanteiles

Die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Feldern spiegeln die gesellschaftlich noch weit verbreitete geschlechtspezifische Arbeitsteilung in Dienst (Frauen) und Einfluss (Männer) wieder. Somit ist ein erster Eckpunkt, dass überall dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, die paritätische Besetzung der Stellen anzustreben ist, dieses gilt vorrangig und insbesondere in den mittleren und oberen Einkommensgruppen.

2. Abbau struktureller Benachteiligung frauenspezifischer Berufe

Berufe mit pflegenden und erziehenden Aufgaben, in denen der Mensch im Mittelpunkt steht, werden heute noch schwerpunktmäßig von Frauen ausgeübt. Diese frauenspezifischen Berufe sind gesellschaftlich und finanziell unterbewertet. Kirche stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Kirche als Arbeitgeberin ist in ihrer Vorbildfunktion aufgerufen, die Arbeit mit Menschen entsprechend dem gesellschaftlichen Wert aufzuwerten und diese Arbeit angemessen zu bezahlen. Das bedeutet, dass Tätigkeitsmerkmale für diese Berufe neu beschrieben und Eingruppierungen angepasst werden müssen.

3. Fort- und Weiterbildung und gezielte Aufstiegsqualifizierung

Es steht außer Frage, dass in der modernen Arbeitswelt die Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen von außerordentlich hoher Bedeutung ist. Arbeitsanforderungen und -strukturen ändern sich immer schneller. Um angemessen reagieren zu können, wird "lebenslanges Lernen" deshalb zu einer herausragenden Schlüsselqualifikation für Frauen und Männer. Frauen muss verstärkt darüber hinaus –bis zur Erreichung der Parität– ein gezieltes Angebot zur Aufstiegsqualifizierung zur Verfügung gestellt werden. Ein mögliches Modell zur Aufstiegsförderung ist das Mentoring.¹

4. Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Die Vereinbarkeit von Erwerb und Familie ist ein zentrales Thema der Gleichstellung. Trotz neuerer gesetzlicher Regelungen – z. B. Teilzeitregelungen in der Elternzeit – ist dieses weiterhin ein Frauenthema. Die kfd fordert eindeutig in ihren „Leitlinien '99“: „Frauen und Männer müssen ihre Verantwortung sowohl im Erwerbs- als auch im Familienleben teilen können. Dazu müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Bedürfnisse von Frauen und Männern

¹ **Mentoring**

Es geht um die konkrete Begleitung, Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern, die in Institutionen an Weiterqualifizierung und Aufstieg interessiert sind. Dazu übernimmt ein/e führende/r Mitarbeiter/in der Institution für eine verabredete Zeit diese Begleitung und stellt seine/ihre Erfahrungen, Kompetenzen und Kontakte zur Verfügung.

berücksichtigen und beiden ermöglichen, ihre Begabungen in beiden Bereichen einzubringen.“ Die kfd macht ihren politischen Einfluss geltend für die Einrichtung eines flächendeckenden, qualifizierten Kinderbetreuungsangebotes für alle Altersgruppen, für eine geschlechtergerechte Aufteilung der Elternzeit und für eine weitsichtige und familiengerechtere Erwerbsarbeitsgestaltung für Männer und Frauen.

Schritte und Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit

1. Gender-Mainstreaming - auf alle Entscheidungs- und Handlungsebenen einführen

Gender²-Mainstreaming ist eine umfassende politische Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie besteht darin, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung aller Vorhaben und Maßnahmen (also bei Formulierung von Grundlagenpapieren, der Personalpolitik, der Entscheidung über Finanzen und Vergabe von Projektmitteln usw.) die unterschiedlichen Voraussetzungen, Blickwinkel und Bedürfnisse von Männern und Frauen von Anfang an mitbedacht werden und das Ziel der Gleichstellung dabei ein entscheidender Maßstab ist. Gender-Mainstreaming macht die Instrumente der Frauenpolitik nicht überflüssig, sondern macht bestehende Ungleichheiten und Benachteiligungen von Frauen erst sichtbar und führt zu gezielten Maßnahmen der Gleichstellung.

2. Gesicherter Informationsfluss und gleichberechtigte Beteiligung

Gleichstellungspolitik beginnt mit der gesicherten, rechtzeitigen und kontinuierlichen Information aller Beteiligten über Zielsetzungen, anstehende Vorhaben und Veränderungen. Frauen sind gleichberechtigt an allen Entscheidungsprozessen und Problemlösungen von Anfang an zu beteiligen. Neue Beteiligungsmodelle sind zu entwickeln, die über die bisher praktizierten hinausreichen.

3. Datenerhebung - das kleine Einmaleins der Geschlechtergerechtigkeit

Daten sind Grundlagen jeder Gleichstellungsarbeit und versachlichen die Auseinandersetzungen. Regelmäßige Datenerhebungen und ihre Veröffentlichung ermöglichen das Erkennen von Entwicklungen und erleichtern das zielorientierte, langfristige und nachhaltige Arbeiten an der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit. Ziel einer jeden Einrichtung sollte der Aufbau einer Personalbestandsstatistik sein, in der der Anteil der Frauen und Männer nach folgenden Kriterien festgestellt wird: Funktion, Vergütungsgruppe, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Lebens- und Dienstalster, Beurlaubungen, Ausbildungen nach Ausbildungsberufen, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen; Führung einer Bewerberstatistik, die den Anteil von Frauen an Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen, Einstellungen und beruflichem Aufstieg ausweist; Befragung von Mitarbeiter/innen zur beruflichen Situation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechende Statistiken sind in internen Planungen ohnehin notwendig. Sofern sie für Zwecke der Gleichstellung benötigt werden, unterliegen sie den üblichen Datenschutzbestimmungen.

4. Rechtliche Verankerung

Die Erfahrungen im Öffentlichen Dienst haben gezeigt, dass Veränderungen im oben beschriebenen Sinn innerhalb einer Institution nur dann erzielt werden, wenn eine ausreichende rechtliche Verankerung gewährleistet ist. Als Instrumente dazu dienen etwa Gleichstellungsgesetze oder auch (bei Organisationen) bindende Selbstverpflichtungserklärungen, Richtlinien, Dienstvereinbarungen u.a. Besondere Bedeutung kommt dabei den Frauenförderplänen zu, die in regelmäßigen Zeitintervallen auf ihre Umsetzung überprüft werden müssen. Das Ziel ist eine möglichst hohe Verbindlichkeit.

² „Gender“ bezeichnet das sozial und kulturell konstruierte Geschlecht (die Geschlechterrolle) im Unterschied zu „Sex“, das das biologische Geschlecht bezeichnet. Da es im Deutschen nur das Wort Geschlecht für beide Bedeutungen gibt, wird der englische Begriff „Gender“ übernommen. Unter Genderansatz wird die Forderung nach dem zweigeschlechtlichen Blick auf alle Bereiche und politischen Maßnahmen mit dem Ziel der Herstellung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit verstanden. Ausgangspunkt ist das vorbefindliche, aber veränderbare Geschlechterverhältnis. Die Gender-Perspektive hat die Wechselwirkung der Geschlechter im Blick.

5. Institutionelle Verankerung - Gleichstellung absichern durch Gleichstellungsbeauftragte

Die Einrichtung einer eigenen Gleichstellungsstelle in einer Institution ist ein deutliches Zeichen ernsthafter Bereitschaft zur Änderung der Struktur. Die Aufgaben einer solchen Gleichstellungsstelle bestehen im Allgemeinen in dem Abbau bestehender und Verhinderung zukünftiger Diskriminierung von Frauen und Herstellung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Konkret sind das u.a. Bearbeitung der institutionsinternen Statistik; Erarbeitung von Förderplänen und Fortbildungsangeboten; Beteiligung an der Entwicklung einer chancengerechten Personalpolitik; Beratung des Anstellungsträgers bei Gleichstellungsfragen; Beratung von Einzelnen, Gruppen und Gremien.