

Empfehlung der Bischöflichen Frauenkommission zu Frauen in Führungspositionen

5Die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung als Bestandteil systematischer und vorbildhafter Personalentwicklung und die Sicherung einer qualifizierten und bedarfsgerechten Personalressource mit Blick auf den demographischen Wandel sind drei tragende Säulen der Personalwirtschaft eines zukunftssicher aufgestellten Arbeitgebers.

10

Das Bistum Münster ist dabei sich hierfür aktuell neu aufzustellen:

1. Ziel der Auditierung des BGV Münster:

15„Das Bistum Münster erkennt, dass immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer persönlichen Vorstellungen über ein erfülltes Leben und/oder wirtschaftlicher Notwendigkeit Beruf und Familie miteinander verbinden wollen oder müssen. Dabei wird die Aufmerksamkeit nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschenkt, die ihre Rolle als Eltern wahrnehmen, sondern auch auf Beschäftigte gerichtet, die die Pflege ihrer Angehörigen sicher stellen müssen.

Neben dem Aspekt, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sieht sich das BGV darüber hinaus in 20einer Vorbildfunktion; gerade bei einem kirchlichen Arbeitgeber müssen Gründung einer Familie und Übernahme von Verantwortung gegenüber Angehörigen möglich sein.

Die Auditierung stellt einen strukturierten Prozess dar, in dem das Für und Wider einzelner Maßnahmen, der Aspekt des Gebens und Nehmens sowie die Interessen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sorgfältig abgewogen werden.“

25(Auszug aus dem Kurzporträt des BGV audit beruf und familie, Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung)

Die bischöfliche Frauenkommission begrüßt und unterstützt dieses Zertifizierungsvorhaben als Teil der zukunftssicheren Planung ausdrücklich.

30

2. Empfehlung:

Die Frauenkommission empfiehlt Bischof Genn, die Anstrengungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleichzeitig durch eine Personalentwicklung zu ergänzen, die im Bereich der kirchlichen Grundordnung Frauen in Leitungs- und 35Führungspositionen gezielt fördert. Auf diese Weise wird neben der Vorbildfunktion des kirchlichen Arbeitgebers auch das Ziel der demographisch erforderlichen personellen Bedarfsdeckung erreicht.

Begründung:

40Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit und die damit verbundenen Erwartungen sind mitbestimmt durch das Geschlecht der Person. Dies wird in den letzten Jahren unter dem Begriff Gender-Mainstreaming diskutiert. Dabei spielt die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen eine wichtige Rolle; so sind z.B. Frauen in Führungspositionen innerhalb der Kirche auch im Bistum Münster unterrepräsentiert. Entsprechende Analysedaten aus dem Jahre 452004 sind vorhanden. Im Rahmen des Auditverfahrens wird nicht eigens auf die Förderungen von Frauen in Führungspositionen geachtet.

Mit Blick auf Frauenförderung muss es deshalb Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen mit ihren Potentialen deutlicher wahrzunehmen bzw. zu stärken und langfristig mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Auch mit Blick auf den demographischen Wandel ist es 50notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal zu nutzen.

Eine solche Personalentwicklung fördert das Bewusstsein für den Zusammenhang verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Notwendigkeit mehr Frauen in Leitungs- und Führungspositionen zu bringen. .

5 Zu den wichtigen Elementen für die Förderung von Frauen in leitenden Positionen gehören u.a

:

- a) Förderung der Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben
- b) Transparenz von zu besetzenden Stellen in der Organisation
- 10 c) Ermöglichung von Führungspositionen im Rahmen von reduzierter und flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung
- d) Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung
- e) Mentoring-Projekt für Frauen in bzw. mit Interesse an Führungspositionen
- 15 f) Seminare zur Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen/ zur Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Geschlechterrelevanz
- g) Fort- und Weiterbildungen von Führungskräften mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung
- h) Verankerung des Themas frauenfördernde Personalentwicklung als eigenständiger Bereich/ ggf mit spezieller Ansprechpartnerin (Funktion Gleichstellungsbeauftragte)
- 20 Zu den Aufgaben sollen u.a. gehören:
 - Mitwirkung bei der Personalauswahl, Einstellungen und Höhergruppierungen/Beförderungen sowie Kündigungen.
 - In Zusammenarbeit mit den Personal bewirtschaftenden Stellen Entwicklung von Konzepten und Projekten (Beurlaubtenbetreuung, Rückkehrkonzept, Stellenpräsentationen, Modelle für flexible Arbeitszeiten, Pilotprojekte Telearbeit, Führungsrichtlinien, Mentoring etc)
 - Ansprechpartnerin für individuelle Anfragen von Beschäftigten (m/w) zu persönlichen und beruflichen Fragen
 - 30 • Ansprechpartnerin bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Gelungene Beispiele für einen solchen Ansatz in der Personalentwicklung finden sich bei den Bistümern Osnabrück, Rottenburg-Stuttgart, Hildesheim, Bamberg

35

(beraten und beschlossen mit Bischof Dr. Felix Genn am 23.2.2010)