



Gleichstellungsanalyse für die Erzdiözese Bamberg



Herausgegeben von der Erzdiözese Bamberg
in Zusammenarbeit mit den Stellen für Gleichstellung und Personalentwicklung



Inhaltsübersicht

1. Vorwort	3
a) Gleichstellungsordnung	3
b) Datenbasis	3
c) Aufgabe und Ziel der Gleichstellungsanalyse	3
2. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation	4
a) Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter in der Erzdiözese	4
b) Frauen-/Männeranteil in den einzelnen Hauptabteilungen	4
c) Frauen-/Männeranteil bei Einstellungen und Austritten	5
d) Altersstruktur weiblicher und männlicher Beschäftigter	5
e) Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen	6
f) Beschäftigungsumfang von weiblichen und männlichen Beschäftigten	7
g) Frauen-/Männeranteil im Bereich Referenten/-innen und Geschäftsführer/-innen	7
h) Frauen-/Männeranteil in Führungspositionen	8
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	8
a) Frauen-/Männeranteil in Sonderurlaub und Elternzeit	8
b) Dauer der Abwesenheit aus familiären Gründen	9
c) Beschäftigung während Elternzeit und Sonderurlaub	10
4. Maßnahmen im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Gleichstellungs- ordnung	10
a) Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten	10
b) Maßnahmen zur Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Leitungsfunktionen für Frauen	10
c) Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	11
d) Sonstige Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	12
e) Maßnahme zur Überprüfung des Handlungserfolgs	12



1. Vorwort

a) Gleichstellungsordnung

Am 1. Oktober 2003 trat die „*Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg*“ in Kraft. Art. 5 dieser Ordnung sieht die Aufstellung von Gleichstellungsanalysen vor:

„Art. 5 Aufstellung von Gleichstellungsanalysen

Art. 5.1

Das Erzbischöfliche Ordinariat und die übrigen Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Ordnung erstellen Gleichstellungsanalysen unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten (siehe Art. 14).

Art. 5.2

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

Art. 5.3

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

Art. 6 Bekanntgabe der Gleichstellungsanalyse und Begründungspflicht

Die Gleichstellungsanalyse sowie die Aktualisierungen sind in den Einrichtungen in geeigneter Form bekannt zu geben.“

b) Datenbasis

Für die Gleichstellungsanalyse wurden die Daten aller Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg mit dem Stichtag 01.10.2008 verwendet, d. h. Veränderungen bis zum 30.09.2008 wurden berücksichtigt. Die Beschäftigten sind dem Generalvikariat, dem Officialat oder den acht Hauptabteilungen zuzuordnen.

Einige in der Gleichstellungsordnung geforderte Daten liegen noch nicht in auswertbarer Form vor (z. B. zu Bewerber/-innen, zu Fortbildungen, zu Beförderungen und Höhergruppierungen).

c) 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 entwickeln.



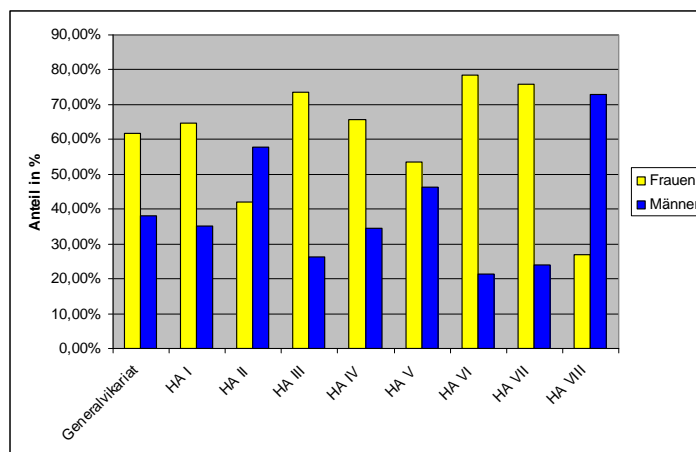
2. Darstellung und Analyse der Beschäftigungssituation

a) Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter in der Erzdiözese

Am 01.10.2008 gab es 1509 Beschäftigte der Erzdiözese Bamberg, davon waren 977 Frauen (64,7 Prozent) und 532 Männer (35,3 Prozent). Aktiv beschäftigt waren davon 1379, davon 870 Frauen (63,1 Prozent) und 509 Männer (36,9 Prozent). Die nicht aktiv Beschäftigten befinden sich entweder in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Altersteilzeit oder befristeter Rente.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Erzdiözese ist also insgesamt betrachtet nahezu doppelt so hoch wie der Anteil der Männer. Dies spiegelt die nach wie vor geltende geschlechtertypische Konzentration in Frauenbranchen/Männerbranchen wider.¹

b) Frauen-/Männeranteil in den einzelnen Hauptabteilungen



Betrachtet man den Frauenanteil in den unterschiedlichen Hauptabteilungen des Erzbischöflichen Ordinariates, ergeben sich deutliche Unterschiede.

Während in den Hauptabteilungen III (Außerschulische Bildung/Liturgie), VI (Personal, Bezüge und Kindertagesstätten) und VII (Finanzen und Vermögen) der Frauenanteil bei jeweils über 70 Prozent liegt, weicht vor allem die Hauptabteilung VIII (Bau und Liegenschaften) mit einem Frauenanteil von 26,9 Prozent deutlich ab. Ein Vergleich mit bundesweiten Zahlen im FrauenDatenReport zeigt, dass bundesweit in der Baubranche der Frauenanteil sogar unter 20 Prozent liegt, allerdings im Bereich Grundstückswesen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis festgestellt wurde.²

Der Frauenanteil im Bereich des Pastoralen Personals liegt mit 42,2 Prozent auch unter dem internen Durchschnitt.

¹ Quelle: WSI-FrauenDatenReport 2005, Hans Böckler Stiftung.

² WSI-FrauenDatenReport 2005, Seite 166.



c) Frauen-/Männeranteil bei Einstellungen und Austritten

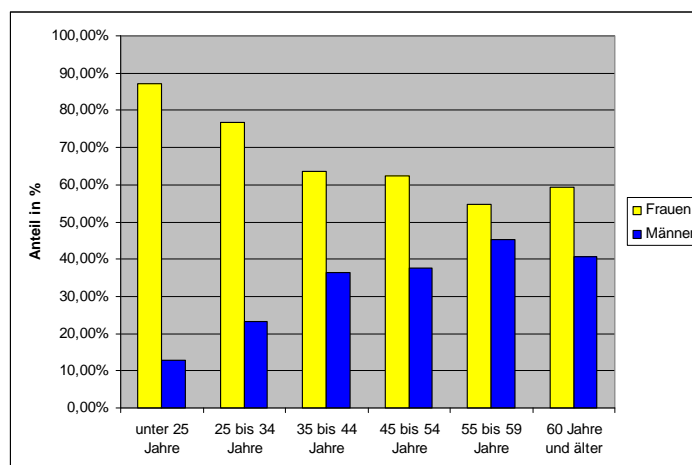
In 2008 waren von den eingestellten Personen 72 Prozent Frauen (54 Frauen) und 28 Prozent Männer (21 Männer). Praktikanten/-innen, Aushilfen, Saisonkräfte und kurzzeitige Vertretungen wurden dabei nicht berücksichtigt.

Bei den Austritten ist ungefähr das gleiche Geschlechterverhältnis zu beobachten. In 2008 waren 71,7 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeitenden Frauen (38 Personen) und 28,3 Prozent Männer (15 Personen).

Das Geschlechterverhältnis ist im Jahresdurchschnitt also ungefähr gleich geblieben.

Bei den Neueinstellungen wurden 85,3 Prozent der Mitarbeitenden befristet eingestellt und 14,7 Prozent unbefristet.³ Von den neu eingestellten Frauen wurden 90,7 Prozent befristet eingestellt, 37 Prozent wurden ohne Sachgrund befristet eingestellt. Bei den neu eingestellten Männern wurden 66,7 Prozent befristet eingestellt, 9,5 Prozent wurden ohne Sachgrund befristet eingestellt.

d) Altersstruktur weiblicher und männlicher Beschäftigter



Der demographische Wandel ist auch bei den Beschäftigten der Erzdiözese deutlich zu beobachten. Das Durchschnittsalter aller aktiv Beschäftigten liegt bei 46,9 Jahren.

597 Beschäftigte sind im Alter von 45 bis 54 Jahren, das entspricht 43,4 Prozent. Da sich das Renteneintrittsalter künftig bis zum 67. Lebensjahr verschieben wird, stellen sich hier wichtige Personalentwicklungsfragen.

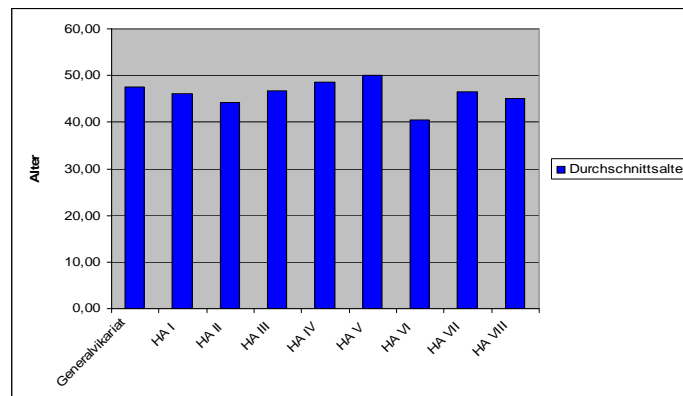
- Wie können diese Beschäftigten noch weitere 15 bis 20 Jahre gesund und motiviert arbeiten?
- Welche gesundheitspräventiven Maßnahmen sind dazu notwendig?
- Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind sinnvoll?

³ Die hohe Anzahl der befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse ist u. a. auf die im Rahmen der Haushaltskonsolidierung 2005 erlassene Vorgabe, Arbeitsverträge zunächst nur befristet abzuschließen, zurückzuführen.



Darüber hinaus stellt sich die Frage, mit welchen Fachkräften nach dem Ausscheiden dieser großen Gruppe von Beschäftigten Stellen nachbesetzt werden können. Da auf dem Arbeitsmarkt ein eklatanter Fachkräftemangel erwartet wird, sollte die Nachwuchsförderung in der Erzdiözese noch stärker in den Fokus rücken.

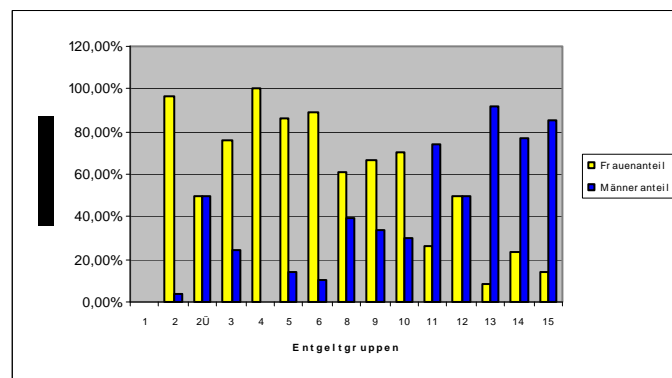
Der Frauenanteil ist mit 87,1 Prozent bei den unter 25-Jährigen und mit 76,9 Prozent bei den 25- bis 34-Jährigen besonders hoch. Dies bietet dem Dienstgeber die Möglichkeit, insbesondere junge Frauen im Hinblick auf den kommenden Fachkräftemangel gezielt zu qualifizieren und diese Frauen während der Familienphase mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und zu begleiten.

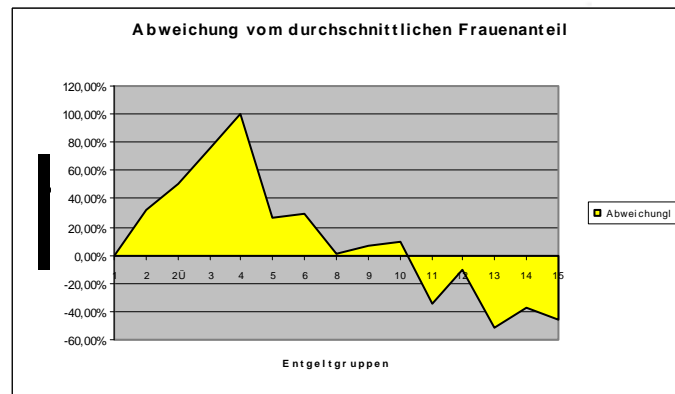


Beim Betrachten der einzelnen Hauptabteilungen fällt auf, dass die Hauptabteilung VI Personal, Bezüge und Kindertagesstätten mit einem Durchschnittsalter von 40,6 Jahren weit unter dem Durchschnittsalter liegt. Dies ist dadurch zu erklären, dass alle Auszubildenden zur Kauffrau für Bürokommunikation dort geführt werden. Das Bild wird dadurch also verfälscht. Auch in der Hauptabteilung VIII Bau und Liegenschaften senken zwei Auszubildende den Altersdurchschnitt der Abteilung auf 45,1 Jahre.

Deutlich über dem Durchschnittsalter von 46,9 Jahren liegen die Hauptabteilungen IV (Schule und Religionsunterricht) mit 48,5 Jahren und die Hauptabteilung V (Kunst und Kultur) mit fast 50 Jahren.

e) Weibliche und männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppen



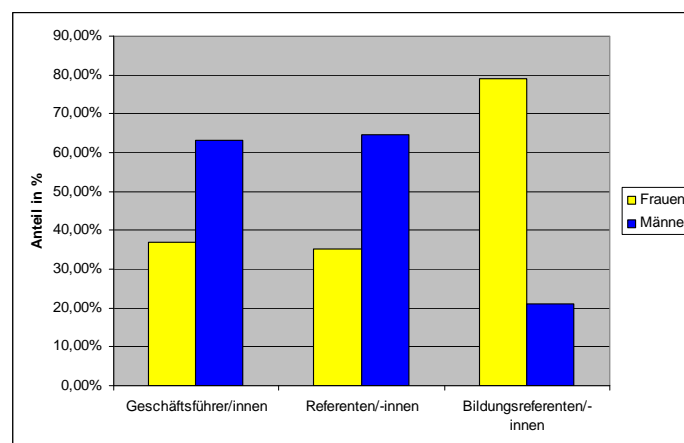


Der Frauenanteil bei den Beschäftigten liegt bei 63,51 Prozent. Betrachtet man die Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten in die Entgeltgruppen 1 bis 15 nach ABD, so fällt auf, dass die Abweichung vom Durchschnitt bei Frauen in den Entgeltgruppen 1 bis 6 besonders groß ist. In diesem Bereich arbeiten also überproportional viele Frauen. In den Entgeltgruppen 8 bis 10 nimmt die Abweichung ab, es arbeiten aber immer noch überproportional viele Frauen in diesem Bereich. Ab Entgeltgruppe 11 dreht sich das Verhältnis um und Frauen sind dort deutlich unterproportional, Männer überproportional vertreten. Die Tatsache, dass Frauen zum größten Teil in den niedrigeren Entgeltgruppen eingruppiert sind, ist ein Defizit in der Gleichstellung von Frauen und Männern.

f) Beschäftigungsumfang von weiblichen und männlichen Beschäftigten

Der durchschnittliche Beschäftigungsumfang aller aktiv Beschäftigten liegt bei 69,6 Prozent, bei den Frauen bei 64 Prozent und bei den Männern bei 79,1 Prozent. Auffällig ist der geringe Beschäftigungsumfang bei den Beschäftigten, die nach dem bis 30.9.2005 geltenden Vertragsrecht gemäß ABD Teil B (Arbeiter) eingruppiert waren (v. a. in den Tätigkeitsbereichen Raumpflege, Hauswirtschaft und Facility management), der bei den Frauen 45,1 Prozent und bei den Männern 65,5 Prozent beträgt.

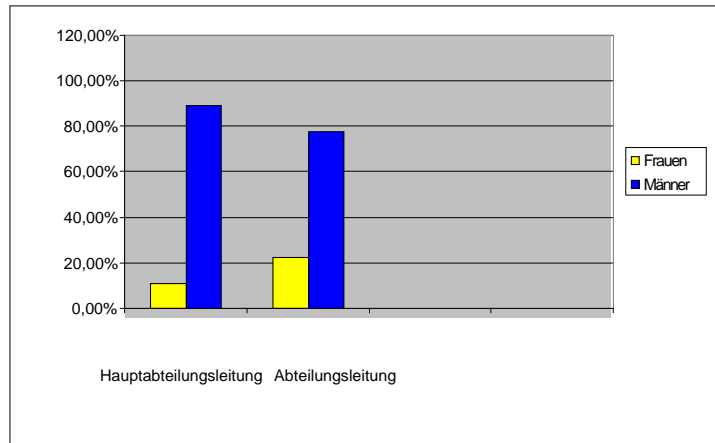
g) Frauen-/Männeranteil im Bereich Referenten/-innen und Geschäftsführer/-innen





Der Frauenanteil der aktiv Beschäftigten liegt wie unter Punkt 3 a beschrieben bei 63,1 Prozent, der Männeranteil bei 36,9 Prozent. Beim Vergleich der Positionen der mittleren Ebene mit diesen Durchschnittsanteilen fällt auf, dass bei den (Jugend-) Bildungsreferenten/-innen Männer unterrepräsentiert sind. Umgekehrt sind Frauen bei den Geschäftsführerstellen⁴ und sonstigen Referentenstellen unterrepräsentiert.⁵

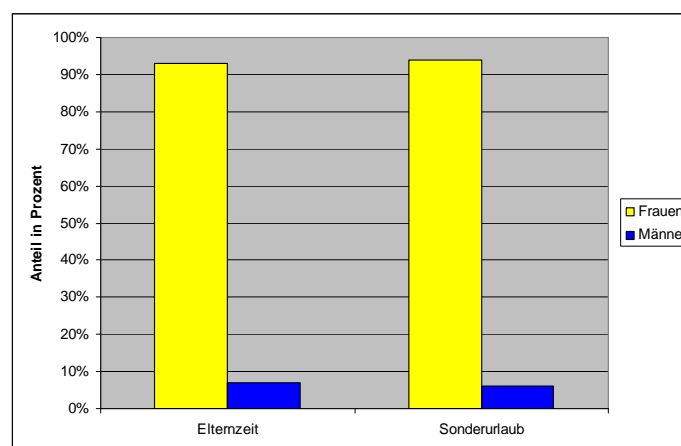
h) Frauen-/Männeranteil in Führungspositionen



Die Analyse des Frauen-/Männeranteils in der obersten Führungsebene (Hauptabteilungsleitung – HAL, Abteilungsleitung – AL) ergibt, dass diese Positionen zu 88,9 Prozent (HAL) bzw. zu 77,8 Prozent (AL) von Männern besetzt sind. Frauen sind in diesem Bereich mit 11,1 Prozent (HAL) bzw. 22,2 Prozent (AL) deutlich unterrepräsentiert.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a) Frauen-/Männeranteil in Sonderurlaub und Elternzeit



⁴ Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen von Verbänden, Gremien und (Bildungs-)Häusern

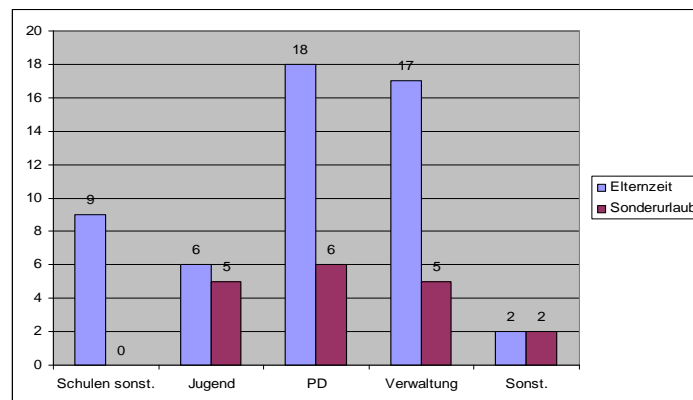
⁵ Fach- und Sachreferenten und –referentinnen (gem. Tätigkeitsbeschreibung in der Personaldatenbank)



In diesem Diagramm werden alle Elternzeiten und Beurlaubungen aus familiären Gründen erfasst, Mutterschutzzeiten sind ausgenommen. Der Anteil der Männer liegt im Bereich der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs bei 7 Prozent bzw. 6 Prozent. Das temporäre Aussteigen aus dem Beruf ist also nach wie vor vorwiegend Frauensache. Infolge der Einführung der Partnermonate beim Elterngeld ist bundesweit die Anzahl der Väter, die in Elternzeit gehen, stark angestiegen. Im letzten Jahr vor der Einführung des Elterngeldes lag der Anteil der Väter in Elternzeit bei 3,5 Prozent. Mitte 2008 beantragte bereits jeder fünfte Vater in Deutschland (18,5 Prozent) die Partnermonate beim Elterngeld.⁶

Bei den Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg spiegelt sich diese bundesweite Entwicklung nicht wider.

2005 haben 6 Prozent der Männer Elternzeit in Anspruch genommen, 2008 7 Prozent. In diesem Bereich kann also nur ein geringfügiger Anstieg verzeichnet werden. Da wir einen hohen Altersdurchschnitt in der Belegschaft haben, ist es möglich, dass die Anzahl der Väter mit kleinen Kindern sehr gering ist und damit ein großer Zuwachs im Bereich Väter in Elternzeit nicht möglich ist. Wie in der internen Befragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgestellt wurde, gaben 62,7 Prozent der Männer manchmal und 26,8 Prozent häufig Probleme an, ihre beruflichen Verpflichtungen und ihr familiäres Engagement miteinander in Einklang zu bringen.



Die Mitarbeitenden in Elternzeit und Sonderurlaub kommen aus allen großen MAV-Bereichen. Besonders viele Mitarbeitende (24) kommen aus dem Bereich Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte, wobei zu berücksichtigen ist, dass pastorale Beschäftigte während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs häufig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

b) Dauer der Abwesenheit aus familiären Gründen

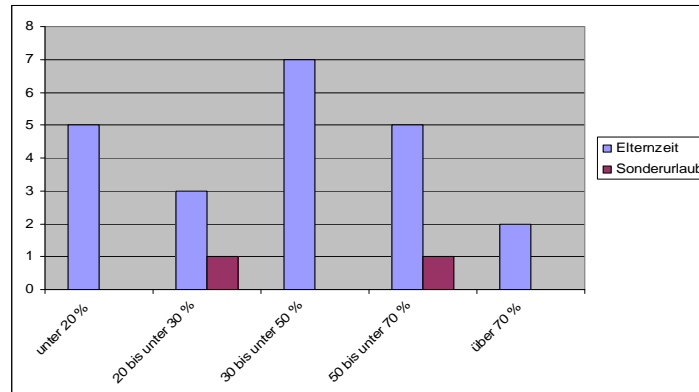
Frauen bleiben mit durchschnittlich 2,3 Jahren länger in Elternzeit als Männer mit durchschnittlich 1,4 Jahren.

Die durchschnittliche Dauer des Sonderurlaubes aus familiären Gründen beträgt derzeit bei Frauen 3,4 Jahre.

⁶ Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 11.06.2008.



c) Beschäftigung während Elternzeit und Sonderurlaub



Insgesamt arbeiten fast 40 Prozent der Beschäftigten während der Elternzeit. Wie die obige Graphik zeigt, ist der Beschäftigungsumfang sehr unterschiedlich. Er schwankt zwischen unter 20 Prozent und über 70 Prozent.

4. Maßnahmen im Sinne von Art. 5 Abs. 3 der Gleichstellungsordnung

a) Maßnahmen zur beruflichen Förderung der weiblichen Beschäftigten

Aufgrund der beschriebenen Beschäftigtensituation erscheint es aus Gleichstellungssicht wichtig, den Bereich Qualifizierung, gerade von weiblichen Beschäftigten, auszubauen. Die Ausbildungsschwerpunkte und bestehende Zusatzqualifikationen sollten zentral erfasst werden, um einen Überblick zu bekommen, welche beruflichen Ressourcen vom Arbeitgeber noch genutzt werden könnten. Mitarbeiterinnen, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, sollten gezielt beraten werden, welche Qualifizierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber gewünscht sind und zu einem entgeltgruppenwirksamen Aufstieg führen könnten. Das bereits in vielen Hauptabteilungen eingeführte Mitarbeitergespräch und die Dienstvereinbarung Qualifizierung sind dafür geeignete Mittel. Für pastorales und nichtpastorales Personal sollten für Qualifizierungsfragen zentrale Stellen festgelegt werden.

b) Maßnahmen zur Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Leitungsfunktionen für Frauen

Bei frei werdenden Führungspositionen im Bereich Hauptabteilungsleitung und Abteilungsleitung sollten geeignete Frauen von den jeweiligen Dienstvorgesetzten gezielt zur Bewerbung ermutigt werden. Frauen aus der mittleren Ebene sollten bei entsprechender Qualifikation durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen auf Leitungspositionen vorbereitet werden.



c) Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Zukunft sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte immer wichtiger werden. Für die Arbeitgeberin Erzdiözese werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiger Pluspunkt bei der Personalgewinnung werden und sind es bereits jetzt in manchen Bereichen. Die Maßnahmen sollten daher regelmäßig überarbeitet, an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst und erweitert werden.

Die Maßnahmen des Kontakthalteprogramms für Berufsrückkehrer/-innen sollten in allen Abteilungen durchgeführt werden: Rückkehrgespräche, Patenschaften, die Einbindung von Beurlaubten bei betrieblichen Ereignissen oder Veränderungen sollten in die Praxis umgesetzt werden, denn sie tragen dazu bei, dass der berufliche Wiedereinstieg leichter fällt und gelingt.

Maßnahmen unter dem Stichwort Work-Life-Balance sind gerade für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Die Frage, wie es möglich ist, neben den beruflichen Verpflichtungen auch für die eigenen Kinder da zu sein oder eine/n Angehörige/-n zu pflegen, ist für die vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden sehr schwierig zu lösen. Angebote, die Arbeitszeit zu verringern, ein Sabbatjahr zu nehmen, aber auch Angebote zum Erhalt und zur Pflege der eigenen Gesundheit bzw. zur Burnoutprophylaxe, sind zum Beispiel sinnvoll.

d) Sonstige Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Bei Neueinstellungen ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Hauptabteilungen hinzuwirken.

Da gerade auf der Führungsebene nur langsam, je nachdem welche Stellen vakant werden, Veränderungen in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen sind, ist es wichtig, Vertretungsregelungen von Hauptabteilungsleitern/-innen bzw. Abteilungsleitern/-innen zu finden: Wenn mit der Leitung ein Mann beauftragt wird, sollte bei entsprechender Qualifikation eine Frau die Stellvertretung übernehmen und umgekehrt.

Bei der Bildung von neuen Gremien und Arbeitskreisen wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer beteiligt werden.

Im Hinblick auf den ansteigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft sind Maßnahmen des Arbeitgebers im Bereich der Gesundheitsprävention sehr wichtig. Dabei sollten die Anliegen von weiblichen und männlichen Beschäftigten berücksichtigt werden.

e) Maßnahme zur Überprüfung des Handlungserfolgs

Der Erfolg der Maßnahmen unter 4 a) bis d) wird Anfang des Jahres 2014 durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Stelle für Personalentwicklung überprüft.