

Abschlussbericht (Kurzversion)

Prof. Dr. Klaus Stüwe
Marion Kühn M. A.
Jasmin Gotschke M. Sc.

Maßnahmen der deutschen (Erz-) Bistümer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer



Familienfreundlichkeit in den deutschen (Erz-)Diözesen

Arbeitnehmer wünschen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch Arbeitgeber haben Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen. Zudem hat die Familie in der kirchlichen Lehre eine zentrale Bedeutung. Welchen Stellenwert hat Familienfreundlichkeit für die kirchlichen Arbeitgeber? Welche Vorteile bringen entsprechende Maßnahmen für die Ordinariate und ihre Mitarbeiter? Ziel des Projekts „Maßnahmen der deutschen (Erz-) Bistümer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ ist die Beantwortung dieser intensiv diskutierten Fragen.

1. Konzeption des Projekts

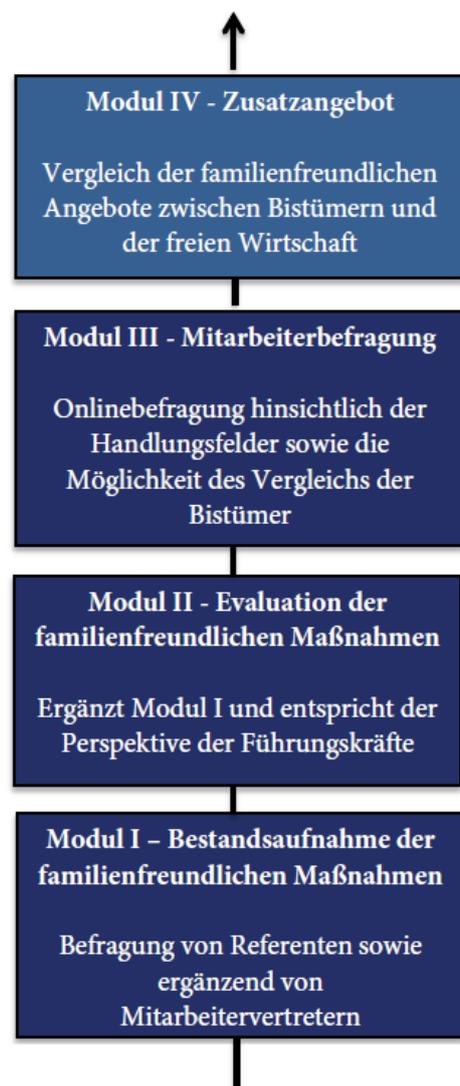
Zur Beantwortung dieser Fragestellungen entwickelte das Zentralinstitut für Ehe und Familie in der Gesellschaft (ZFG) ein Konzept, das aus vier aufeinander aufbauenden Modulen besteht (vgl. Grafik). Im Rahmen der bisherigen Untersuchung, die im Oktober 2015 abgeschlossen wurde, interviewte das ZFG die verantwortlichen Personalreferenten in den (Erz-)Diözesen mittels schriftlicher Fragebögen. Führungskräfte, Mitarbeitervertreter und Gleichstellungsbeauftragte wurden anhand eines Online-Fragebogens befragt. Ergänzend dazu wurden ausgewählte Gleichstellungsbeauftragte in persönlichen Gesprächen interviewt.

Mit Hilfe dieser verschiedenen Methoden sollten Erkenntnisse in folgenden vier familienpolitischen Handlungsfeldern gewonnen werden:

- 1) Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung
- 2) Angebote für Eltern und Elternzeit
- 3) Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Angehörige
- 4) Familienserviceangebote

Die erhobenen Daten dienen der Bestandsaufnahme familienfreundlicher Angebote in den deutschen (Erz-) Bistümern. Die Annahme ist: Je größer das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen ist, desto leichter lassen sich für die kirchlich Beschäftigten Familie und Beruf

vereinbaren. Darüber hinaus sollten durch die Befragung Erfahrungen und Wünsche von Personalverantwortlichen und Mitarbeitervertretern erfasst werden.



2. Ergebnisse

24 von 27 (Erz-) Bistüme nahmen an der durch das ZFG durchgeführten Untersuchung teil. Die Ordinariate variieren stark in ihrer Größe, Struktur und Organisation. Besonders augenfällig war dies hinsichtlich der Beschäftigtenzahl: In den Bistumsverwaltungen arbeiten zwischen 23 und 2.748 (im Mittel 756) Mitarbeiter. Die Größe hat einen Einfluss auf den Bedarf familienfreundlicher Maßnahmen¹. Bis auf eine Ausnahme arbeiten mehr Frauen als Männer in den Ordinariaten - und dies

überwiegend in Teilzeit. Viele weibliche Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben (Kinderbetreuung oder Pflege). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den einzelnen (Erz-) Bistümern reicht von 43 bis fast 52 Jahren.

Im Folgenden wird die Gesamtsituation familienfreundlicher Maßnahmen in den deutschen Bistumsverwaltungen mit Blick auf die vier Handlungsfelder beschrieben.



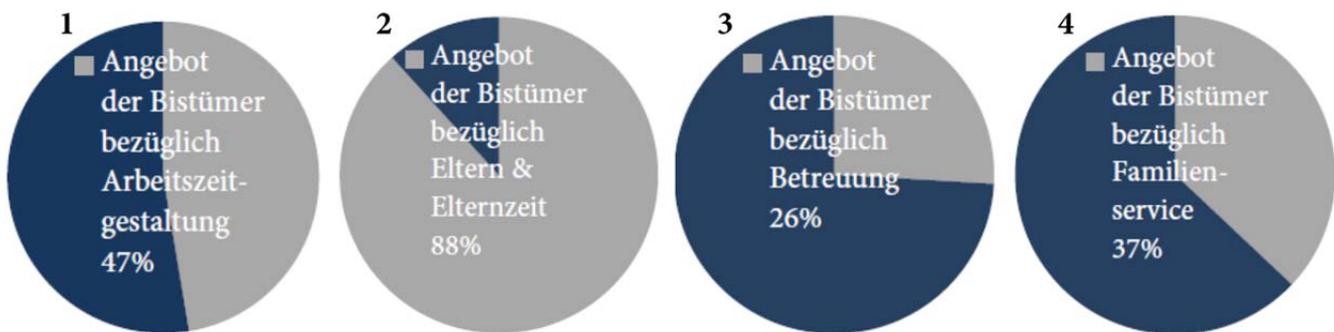
Im ersten Handlungsfeld (Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung) wurden 19 verschiedene Formen der Arbeitszeitgestaltung aufgelistet. Die Ergebnisse sind durchaus positiv. Die Ordinariate bieten durchschnittlich fast die Hälfte dieser Möglichkeiten an. Die Mehrheit der Bistümer bietet eine große Auswahl an Modellen zur Gestaltung individueller Arbeitszeiten an und ermöglicht den Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit von Familie

und Beruf durch Teilzeit- oder Gleitzeitmodelle. Ein gewisser Handlungsbedarf besteht noch im Bereich der Frauenförderung sowie bei der Schulung von Führungskräften. Die Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts könnten zum Teil noch ausgebaut werden. Im zweiten Handlungsfeld (Angebote für Eltern und Elternzeit) schnitten alle Ordinariate richtig gut ab. Eine beachtliche Anzahl von Ordinariaten weist bis zu 92 Prozent der möglichen Maßnahmen auf. Im Mittel werden 5,3 von 6 Maßnahmen vor und während der Elternzeit angeboten. Spielraum gibt es noch bei den Angeboten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wobei

¹ Ein kleines Ordinariat mit 30 Mitarbeitern wird aus finanziellen Gründen keine betriebliche Kinderbetreuung, Unterstützung bei Kurzzeitpflege sowie hausinterne Dienstleistungen, etc. anbieten, da eine dauerhafte Nachfrage Voraussetzung dafür ist (vgl. BMFSFJ (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013, S. 24).

aber auch diese immerhin von 14 der befragten 24 Ordinariate bereitgestellt werden. Die folgende Abbildung (2. Kreisdiagramm) verdeutlicht das sehr gute Angebot der Bistümer bezüglich Eltern und Elternzeit. Mehr Luft nach oben gibt es noch im dritten Handlungsfeld (Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und zu pflegende Angehörige). Im Schnitt stellen die Ordinariate hier 2,6 von 10 möglichen Angeboten bereit, also z. B. temporäre Arbeitszeitreduzierung oder eine allgemeine Kinderbetreuung. Klar ist jedoch, dass hier bei kleineren Ordinariaten mit geringen Beschäftigtenzahlen weniger Bedarf besteht als bei den großen. Im Hinblick auf größere Ordinariate wäre ein Ausbau der Kinderbetreuung eventuell empfehlenswert. Eine andere Möglichkeit wäre die Organisation von Belegplätzen in externen

Betreuungseinrichtungen oder Kooperationen mit anderen kirchlichen Trägern. Hingegen erzielte eine der bedeutendsten Kategorien für Eltern „Arbeitsfreistellungen bei Krankheit des Kindes, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen“ die höchsten Werte. Im letzten untersuchten Handlungsfeld standen Familienserviceprogramme im Vordergrund. Im Mittel werden 6,3 von 17 Maßnahmen angeboten. Die Ordinariate schnitten vor allem bei der betrieblichen Altersvorsorge sowie der Akzeptanz und positiver Betrachtung von Familienzeiten überdurchschnittlich gut ab. Eine Erweiterung von hausinternen Dienstleistungen und Rechtsberatungsangeboten würde die Zufriedenheit der Arbeitnehmer noch zusätzlich erhöhen.



3. Fazit & Ausblick

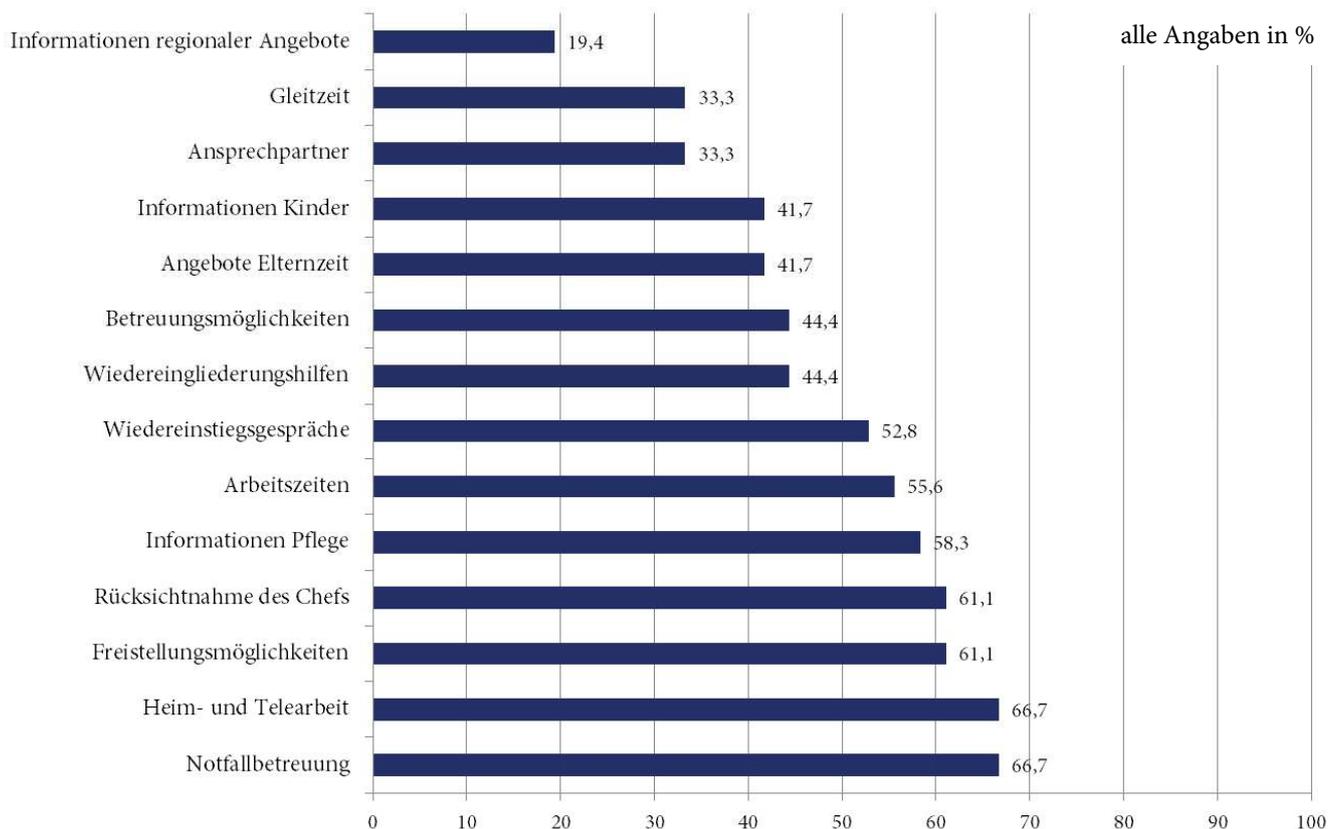
Die Befragung der Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitervertreter zeigte eindrucksvoll, dass die Bereitstellung familienfreundlicher Maßnahmen als wichtige Aufgabe der Ordinariate betrachtet wird. Die bisherigen Leistungen der deutschen (Erz-)Bistümer als Arbeitgeber werden auf diesem Gebiet von den Befragten im Allgemeinen positiv bewertet. Zugleich wird deutlich, in welchen Bereichen sich die

Befragten noch Verbesserungen wünschen (vgl. Grafik unten). Vor allem bei der Notfallbetreuung, der Heim- und Telearbeit, bei der Rücksichtnahme des Chefs sowie bei Freistellungsmöglichkeiten wird noch Handlungsbedarf gesehen. Die Auswertung „Bestandsaufnahme“ lässt Stärken sowie Schwächen der Ordinariate bezüglich einer familienorientierten Personalpolitik erkennen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die familienfreundlichen

Maßnahmen der befragten Ordinariate quantitativ und qualitativ durchaus sehen lassen können. Zwischen den einzelnen Handlungsfeldern gibt es jedoch einige Unterschiede. Während die Angebote der Bistümer hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und der Elternzeit in angemessenem Umfang bereitstehen, sind sie im Bereich Betreuung und Familienserviceprogramme zwar vorhanden, aber noch ausbaufähig. Der größte Handlungsbedarf liegt derzeit in den Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftiger Angehörige. Berücksichtigt man den demographischen Wandel, speziell die steigende Lebenserwartung, wird vor allem der

Bedarf an Pflege weiter wachsen. Das relativ hohe Durchschnittsalter der Mitarbeiter lässt erwarten, dass dies für die Beschäftigten in den Ordinariaten ein zunehmend relevantes Thema werden wird. Dementsprechend könnten familienfreundliche Maßnahmen der Bistumsverwaltungen, welche die Pflege betreffen, die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie für die Arbeitnehmer in Zukunft weiter verbessern.

Im vollständigen Abschlussbericht formuliert das ZFG zahlreiche Handlungsempfehlungen², welche von den Ordinariaten kurz-, mittel- und langfristig umgesetzt werden könnten.



² Siehe vollständigen Projektbericht (2015), S. 51ff.