

## **Lenkungskreis: Gelebte Vielfalt in der Caritas für Krefeld und Meerbusch**

### **Ausgangssituation:**

Der Caritasrat des Caritasverbandes für die Region Krefeld e.V. hat auf Initiative des Vorstands im April 2016 beschlossen, in der Caritas für Krefeld und Meerbusch die Position einer (ehrenamtlichen) Genderbeauftragten einzurichten. Diese Stelle sollte die Entwicklung der Caritas Krefeld analysieren, beobachten und Veränderungen anstoßen und vorschlagen, um so das Ziel zu unterstützen, bei allen Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Die anschließende Bemühung, eine geeignete Person für diese Aufgabe zu finden, verlief jedoch leider ergebnislos.

Dafür gelang es dem Caritasverband, am Rückenwind-Projekt „Geschlecht.Gerecht gewinnt“ zur Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur des Deutschen Caritasverbandes teilzunehmen, das von Oktober 2016 bis Dezember 2018 durchgeführt wird. In diesem Projekt hat sich die Caritas für Krefeld und Meerbusch in einer umfangreichen Führungsworkstatt, aber auch in verschiedenen Workshops mit der Frage beschäftigt, wie sie geschlechtergerechter werden kann. Die Ergebnisse der großen Mitarbeiter\*innenbefragung im Oktober 2017 mit Great Place to Work haben die Einschätzung bestätigt, dass hier durchaus noch Bedarf besteht.

Jetzt geht es darum, das Bemühen um mehr Geschlechtergerechtigkeit dauerhaft strukturell in der Krefelder Caritas zu verankern und zugleich auszuweiten auf die weiteren Aspekte von Diversität (Ethnie, Religion, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung). Diese Ausweitung auf alle Aspekte der Vielfalt, die in der „Charta der Vielfalt“ beschrieben sind (eine Selbstverpflichtung der Deutschen Wirtschaft, die sich für „Diversity-Management“ einsetzt), entspricht dem Verständnis der christlichen Unternehmenskultur der Caritas Krefeld, wie es in der entsprechenden Erklärung beschrieben ist: „Für Christen ist jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt – unabhängig von Herkunft, Besitz, oder Leistungsfähigkeit.“ Deshalb gehören „nach unserem Verständnis des Evangeliums ... zu unserer Dienstgemeinschaft selbstverständlich auch Menschen anderer Konfessionen und Religionen, nach Scheidung Wiederverheiratete oder in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften Lebende“.

**Deshalb wird im Laufe des Jahres 2019 in der Caritas Krefeld und Meerbusch eine Stabsstelle Diversität (25 %) und ein „Lenkungskreis Gelebte Vielfalt“ eingerichtet.**

### **1. Definition „Gelebte Vielfalt“ in der Caritas für Krefeld und Meerbusch**

„Gelebte Vielfalt“ in der Caritas für Krefeld und Meerbusch bedeutet, aus der christlichen Prägung der Caritas und ihrer Orientierung am Evangelium Jesu Christi heraus ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung. (Die Grenze liegt dort, wo andere herabgesetzt, diskriminiert oder verachtet werden). Eine solche, innerhalb der Organisation gelebte Vielfalt ist systemisch notwendig, um nach Außen dem Auftrag der Caritas, aus dem Geist des Evangeliums Jesu Christi allen Menschen beizustehen, die in Not sind oder Hilfe suchen, wirklich gerecht werden zu können. Zudem unterstützt die gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt den Anspruch der Caritas, die Gesellschaft positiv mitzugestalten.

## **2. Zusammensetzung und organisationelle Einbindung des „Lenkungskreises Gelebte Vielfalt“**

Der Kreis soll aus vier bis sechs Mitglieder\*innen bestehen, die alle Beschäftigte des Caritasverbandes für die Region Krefeld e.V. oder der Krefelder Caritasheime gemeinnützige GmbH sein müssen. Sie sollen als Personen, d.h. mit ihrer eigenen Biographie, die verschiedenen Aspekte von gelebter Vielfalt wie Nationalität, Ethnie, Religion, Behinderung, Alter, unterschiedliche Lebensmodelle sowie sexuelle Orientierung abbilden und in den Lenkungskreis einbringen.

Für die Mitarbeit im Lenkungskreis gelten analog die Regelungen der MAVO § 15, Abs. 1 und 2.

Interessent\*innen für die Mitarbeit im Lenkungskreis werden gefunden durch ein offenes und breites Beteiligungsverfahren unter allen Mitarbeiter\*innen. Aus diesen Interessierten beruft der Vorstand des Caritasverbandes die Mitglieder\*innen des Lenkungskreises, wobei er sich an den Aspekten der „Gelebten Vielfalt“ zu orientieren hat. Der Lenkungskreis trifft sich nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Quartal/alle zwei Monate.

## **3. Aufgaben und Themen des „Lenkungskreises Gelebte Vielfalt“**

### **3.1. Wahrnehmung der Aufgaben der Beauftragten nach AGG**

### **3.2. Koordination zu allen Themen der „Gelebten Vielfalt“**

- Kompetenzen- Bündelung/Think Tank
- Netzwerkarbeit, Ansprechpartner klären
- Qualifikation von Mitgliedern des Lenkungskreises zu Ansprechpartner\*innen in allen Fragen der „Gelebten Vielfalt“ (zielgruppenspezifisch)
- Analyse und Evolution zu Kennzahlen zur gelebten Vielfalt
- Beteiligung an der Erstellung und Auswertung der regelmäßigen Mitarbeiter\*innen-Befragungen

### **3.3. Organisation und Anregung von Angeboten zur Förderung der gelebten Vielfalt**

- Konkrete und passende Maßnahmen initiieren und ggf. durchführen (z.B. Kulturelle Kompetenz, interkulturelle Achtsamkeit)

### **3.4. Öffentlichkeitsarbeit nach Innen**

- Bekanntmachung von Themen, Angeboten und Ansprechpartnern zu allen Aspekten der „Gelebten Vielfalt“

### **3.5. Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungsbereich Personal**

- Enge Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungsbereich Personal, insbesondere der Personalgewinnung und der Personalentwicklung
- Analyse der Bedarfe in der Organisation
- Kritische Reflektion der Stellenausschreibungen, der eingegangenen Bewerbungen sowie der Personalauswahl

### 3.6. Identifizierung kritischer Themen in der Organisationsstruktur

- Anregung geben zur Jahresplanung der Fort- und Weiterbildung
- Kooperationen anregen mit externen Einrichtungen und Angeboten
- Vorlage eines jährlichen Berichts zur Situation der „Gelebten Vielfalt“ in der Caritas für Krefeld und Meerbusch zur Vorlage an Vorstand und Geschäftsführung für die anschließende Beratung in den Aufsichtsgremien

**„ Diversity-Management ist kein Projekt und keine Reihe von Einzelmaßnahmen. Es ist eine Reise und sollte bei jeder Entscheidung mitgedacht werden.“ (Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt)**

Krefeld, 07.02.2019

gez. Hans-Georg Liegener  
Vorstand/Geschäftsführer