

Der Bischof von Würzburg

Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen der Diözese Würzburg

(Diözesane Gleichstellungsordnung – DiGLO)

Präambel

Die katholische Kirche hat sich in den vergangenen Jahren vielfach mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bereichen des kirchlichen Lebens beschäftigt. Bereits 1975 wurde bei der Gemeinsamen Synode der Bistümer der Bundesrepublik Deutschland die lediglich im Ansatz realisierte Gleichstellung von Männern und Frauen als Problematik formuliert.

Die deutschen Bischöfe betonten daher 1981 in ihrem Papier „Die Stellung der Frau in der Kirche und Gesellschaft“ die Aufgabe der Kirche, „Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Männern und Frauen“ zu sein.

In der Diözese Würzburg wurden 1996 im Pastoralen Dialog „Wir sind Kirche – Wege suchen im Gespräch“ mehrere Handlungsansätze formuliert, die einer weiteren Umsetzung bedürfen (z. B. wie den Beschluss 19 „Frauen in der Kirche“).

Durch diese Gleichstellungsordnung sollen diese Ansätze fortgeführt und bei der Verwirklichung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst weitere Schritte gegangen werden. Darüber hinaus soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gefördert werden. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird dabei gewahrt.

Erster Teil

Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieser Ordnung gelten für die Arbeitsverhältnisse des verfasst-kirchlichen Bereichs der Diözese Würzburg. Sie gelten nicht für Kleriker gem. c. 1009 und c. 1024 CIC/1983.

§ 2 Ziel der Ordnung

(1) Das Ziel der Ordnung ist die Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Dies beinhaltet insbesondere:

- die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Leitungsfunktionen für Frauen,
- die Akzeptanz von Frauen in Leitungsfunktionen,
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

(2) Weitere Ziele sind ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die Durchsetzung der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Männern und Frauen fördern sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigt wird.

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I: Gleichstellungsanalyse und -konzept

§ 3 Gleichstellungsanalyse

(1) Die Haupt- bzw. Fachabteilungen erheben für ihre Abteilungen unterteilt nach Berufsgruppen (z. B. leitende Angestellte, Referenten/innen, Sachbearbeiter/innen, sonstige Verwaltungsangestellte, hauswirtschaftliche Mitarbeiter/innen, etc.) die Anteile von weiblichen und männlichen Beschäftigten insgesamt sowie bei:

- Bewerbungen,
- Einstellungen,
- Eingruppierung,
- Vollzeit- und Teilzeittätigkeit,

- Beurlaubungen,
 - Aufstieg,
 - Höhergruppierungen und Gewährung von (Leistungs-)Zulagen,
 - sowie anderen gleichstellungsrelevanten Kriterien.
- (2) Anhand der erhobenen Daten und unter Berücksichtigung der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen erstellt die Haupt- bzw. Fachabteilung mit Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten eine schriftliche Gleichstellungsanalyse, in der die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschrieben wird. Gründe für vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern sind schriftlich zu erläutern.

§ 4 Gleichstellungskonzept

- (1) Auf Grundlage der Gleichstellungsanalyse erstellen die Hauptabteilungen alle fünf Jahre unter Mitwirkung und mit Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept.
- (2) Das Gleichstellungskonzept hat eine Laufzeit von fünf Jahren und enthält personelle, strukturelle und organisatorische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils in Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind. Zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält das Gleichstellungskonzept darüber hinaus Regelungen insbesondere zu Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, zur Übertragung von Verantwortlichkeiten und zur Besetzung von Gremien.
- (3) Nach der halben Laufzeit des Gleichstellungskonzepts überprüfen die Hauptabteilungen den Fortschritt der Umsetzung der formulierten Ziele und erstellen eine Zwischenbilanz. Gegebenenfalls sind Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts anzupassen.

§ 5 Bekanntgabe und Datenschutz

Das Gleichstellungskonzept, die Gleichstellungsanalyse sowie deren Aktualisierungen sind in den Einrichtungen, Dienststellen und Abteilungen in geeigneter Form bekannt zu geben. Sie dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abschnitt II: Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

§ 6 Stellenausschreibungen

- (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.
- (2) Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- (3) In Bereichen, in denen Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

§ 7 Erhöhung des Frauenanteils in verantwortlichen und leitenden Positionen

- (1) Der Dienstgeber ist bestrebt, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von verantwortlichen und leitenden Positionen zu verwirklichen. Dies gilt, sofern vom CIC nicht anders vorgesehen, auch für Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungspositionen.
- (2) Kommissionen, Konferenzen und sonstige Gremien – insbesondere, wenn dort Entscheidungen getroffen werden – sind verhältnismäßig mit Frauen und Männern zu besetzen, sofern dies dem CIC und seinen Folgerungen entspricht. Sie sind zeitlich so zu terminieren, dass die Teilnahme auch Beschäftigten mit Familienpflichten möglich ist.

§ 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellungen

- (1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und sonstiger rechtlicher Vorgaben ist entsprechend der Personalplanung nach dem Gleichstellungskonzept bei der Besetzung von Stellen der Anteil von Frauen/Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, bei Auszubildenden und bei Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten.
- (2) Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, aus familiären Pflichten und/oder ehrenamtlicher Tätigkeit sind mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

- (3) Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit dürfen sich bei Einstellungen nicht nachteilig auswirken oder das berufliche Fortkommen beeinträchtigen.

§ 9 Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung

- (1) Die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird mit Hilfe von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen und durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Fortbildungsmaßnahmen sind zeitlich so zu terminieren, dass die Teilnahme auch Beschäftigten mit Familienpflichten möglich ist.
- (2) Beurlaubte Personen, Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte werden über stattfindende relevante Fortbildungen regelmäßig über Mail- bzw. Postversand informiert. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird ihnen in geeigneter Weise ermöglicht.
- (3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg erleichtern, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, sind zu ermöglichen.
- (4) Bei Fortbildungen, insbesondere für die Bereiche Personal und Führung, sind die Themen Gleichstellung, geschlechtersensible Sichtweise und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.
- (5) Nach einer längeren Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit werden bei Bedarf Hilfen zum Wiedereinstieg angeboten.
- (6) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen gewonnen werden.

§ 10 Arbeitszeit

- (1) Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit insbesondere Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.
- (2) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt grundsätzlich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

- (3) Beschäftigten in Teilzeit mit Familienpflichten ist auf Wunsch die Rückkehr zur Vollzeit an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu ermöglichen, soweit Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen den Anforderungen entsprechen und sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

§ 11 Beurlaubungen

- (1) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird die Möglichkeit eingeräumt, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.
- (2) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im Einvernehmen mit den Dienststellen Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.
- (3) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte/r

§ 12 Bestellung und Rechtsstellung

- (1) Im Bischöflichen Ordinariat Würzburg ist eine Stelle für eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet.
- (2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist dem Generalvikar zugeordnet.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte, die Mitarbeitervertretung und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.
- (4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit nach dieser Ordnung von fachlichen Weisungen frei.
- (5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte darf nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden.
- (6) Die/der Gleichstellungsstelle ist mit den zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen angemessenen finanziellen und sachlichen Ressourcen auszustatten.

§ 13 Aufgaben

- (1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug der von dem Bischof beschlossenen Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen der Diözese Würzburg und unterstützt deren Umsetzung. Dies beinhaltet insbesondere:
- a) die Unterstützung des Ortsordinarius (Bischof bzw. Generalvikar) sowie der Dienststellen bei der Umsetzung dieser Ordnung und bei der Erstellung der Gleichstellungsanalyse sowie dem Gleichstellungskonzept,
 - b) die Mitwirkung im Rahmen ihrer/seiner Zuständigkeit an allen Angelegenheiten, die insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherung der Chancengleichheit und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
 - c) die Vorlage der zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen und bei Bedarf die Gewährung von Akteneinsicht sowie die frühzeitige und umfassende Erteilung von Auskünften an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n,
 - d) die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gleichstellungsfragen,
 - e) die Berufung in die für die Ausübung der Tätigkeit relevanten Gremien wie die Stellenbewertungs-, Stellenplan-, und die Personalkommission, die Aussprache mit der Mitarbeitervertretung, etc. Sobald in Gremien, Arbeitsgruppen, etc. gleichstellungsrelevante Fragen verhandelt werden, ist die/der Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend zu informieren und hinzuzuziehen.
 - f) die Zusammenarbeit der mit Personalabteilung, vor allem den Bereichen Personalentwicklung und Fortbildung, mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten,
 - g) die rechtzeitige Information der/des Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld von Einstellungen und Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei Kündigungen, so dass die Möglichkeit zur Prüfung besteht.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte erhält frühzeitig alle Stellenausschreibungen der Abteilungen. Vor allem bei der Besetzung von leitenden Positionen oder in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind, erhält sie/er auf Anfrage eine Liste der Bewerber/innen und ist

über die Person aller Bewerber/innen zu unterrichten. Auf Verlangen ist ihr/ihm Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

An Vorstellungsgesprächen wird sie/er auf Wunsch beteiligt. Die erforderlichen Unterlagen sind der/dem Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Sie/er kann sich bei allen Bewerbungsverfahren binnen einer Frist von zehn Tagen nach Unterrichtung über die Maßnahme oder Entscheidung äußern.

- h) die Beschäftigten können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden,
 - i) die Vernetzung der/des Gleichstellungsbeauftragten mit den für die Erfüllung der Aufgabe erforderlichen Fachstellen und Personen. Sie/er nimmt an relevanten Fachtagungen, Fortbildungen etc. teil.
 - j) ein unmittelbares Vortragsrecht der/des Gleichstellungsbeauftragten beim Generalvikar, der sie/ihn bei der Durchführung ihrer/seiner Aufgaben unterstützt.
- (2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die ihr/ihm zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und vertraulicher Angelegenheiten zum Stillschweigen verpflichtet, auch über die Zeit ihrer/seiner Bestellung hinaus.

§ 14 Zusammenarbeit

- (1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit dem Generalvikar, den kirchlichen Frauen- und Männerorganisationen und mit den von der Diözese anerkannten Berufsverbänden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen. Sie/er arbeitet mit den Referaten, Hauptabteilungen, Stabsstellen, Abteilungen, Dienststellen der Diözese zusammen. Diese sind ihrerseits verpflichtet, mit ihr/ihm zusammenzuarbeiten.
- (2) Im Rahmen ihres Auftrags ist ihr/ihm Auskunft zu geben und soweit rechtlich zulässig, Akteneinsicht zu gewähren.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in angemessener Weise einzubeziehen bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungen und öffentlichen Erklärungen, die den Aufgabenbereich der/des Gleichstellungsbeauftragten betreffen.

§ 15 Beanstandungsrecht

- (1) Bei Verstößen gegen diese Ordnung, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die/der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach ihrer Unterrichtung das Recht der schriftlichen Beanstandung beim Generalvikar.
- (2) Beanstandet die/der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat der Dienstgeber unter Abwägung der Einwände zu entscheiden. Bis zur Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden. Diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten. Eine Ablehnung ist zu begründen.

Vierter Teil

Schlussvorschriften

§ 16 Berichte

Die/der Gleichstellungsbeauftragte informiert den Generalvikar und die Leitung des Personalreferates in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, über die Umsetzung und Einhaltung dieser Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen der Diözese Würzburg.

§ 17 Evaluation

Nach einer Zeitspanne von drei Jahren wird die Gleichstellungsordnung überprüft und bei Bedarf fortgeschrieben.

§ 18 Inkraftsetzung

Diese Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Diözese Würzburg wird zum 1. Juli 2012 in Kraft gesetzt.

Würzburg, 1. Dezember 2012

+ Friedhelm
Bischof von Würzburg