

Gleichstellung im Bischöflichen Generalvikariat

Richtlinie des Generalvikars

Präambel

Männer und Frauen sind aufgrund ihrer Gottesebenbildlichkeit in ihrer Würde gleich (Gen 1,27). Aus dieser Überzeugung heraus brachte Jesus Frauen wie Männern unterschiedslos seine Wertschätzung entgegen. Für die christliche Gemeinde gilt somit „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich: denn ihr seid alle einer in Christus Jesus.“ (Gal 3,28).

Dem Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim ist diese biblische Fundierung Grundlage kirchlichen Handelns.

Darum ist Geschlechtergerechtigkeit für die Glaubwürdigkeit und Zukunftsfähigkeit der Kirche wichtig. Sie kommt dort zum Tragen, wo Frauen und Männer gleichwertig ihre Charismen und Sichtweisen einbringen und umsetzen können.

Es geht darum, „Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen“, wie die Bischöfe in der Trierer Erklärung zum Abschluss des Studententages der deutschen Bischofskonferenz 2013 formulierten.

„Jede Form einer Diskriminierung in den gesellschaftlichen und kulturellen Grundrechten der Person, sei es wegen des Geschlechts oder der Rasse, der Farbe, der gesellschaftlichen Stellung, der Sprache oder der Religion, muss überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. (Pastoralkonstitution Gaudium et spes, Abs. 29)

In diesem Anliegen soll durch diese Richtlinie die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim gefördert werden.

§ 1 – Zielsetzung

- (1) Ziel dieser Richtlinie ist es, Frauen und Männern im Dienst des Bistums Hildesheim und mit einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich dieser Richtlinie eine gleiche Stellung und gleiche Chancen im Dienst zu verschaffen.
- (2) Um diese Zielsetzung zu erreichen ist/sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften
 1. die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern regelmäßig zu beachten und von vornherein bei Planungen und Prozessen zu berücksichtigen,
 2. ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und weiter zu entwickeln,
 3. die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,

4. in allen Arbeitsfeldern und auf allen Hierarchieebenen ein ausgeglichenes Verhältnis in der Geschlechterverteilung anzustreben; dies gilt auch für Beratungsgremien auf Leitungsebene,
 5. in Führungs- und herausgehobenen Fachpositionen der Anteil von Frauen zu erhöhen bis eine Parität dauerhaft erreicht ist und
 6. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
- (3) Durch diese Zielsetzung und die sich daraus ergebenden Maßnahmen bleibt der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unberührt.
- (4) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich und die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieser Richtlinie zu verwirklichen.

§ 2 – Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für das Bischöfliche Generalvikariat sowie die dem Generalvikar unmittelbar zugeordneten Einrichtungen, nämlich die Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung, das Bistumsarchiv, die Dombibliothek, das Dommuseum und das Fundraisingbüro. Sie gilt ferner in allen Einrichtungen, die dienstaufsichtlich und organisatorisch einzelnen Dienststellen des Generalvikariats zugeordnet sind.¹
- (2) Sie gilt nicht für die Bernward Medien Gesellschaft mbH und den Diözesancaritasverband, auch wenn diese die Aufgaben einer Hauptabteilung im Generalvikariat wahrnehmen.
- (3) Unbeschadet der Regelung des § 1 Abs. 4 gilt die Richtlinie ebenfalls nicht für die Einrichtungen in Trägerschaft von Orden, für die kirchlichen Schulen und für das kirchengemeindliche und im kirchengemeindlichen oder auf Dekanatsebene tätige pastorale Personal.

§ 3 – Durchsetzung der Ziele

- (1) Um die genannten Ziele zu erreichen, sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
 1. Es ist regelmäßig eine Gleichstellungsanalyse zu erstellen, welche die Beschäftigungssituation der Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitern, insbesondere unter Berücksichtigung von Beschäftigtenzahl, Beschäftigungsumfang, Leitungstätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beurlaubung, Eingruppierung und Fortbildung beschreibt und darstellt. Die Gleichstellungsanalyse kann auch für bestimmte einzelne Organisationseinheiten durchgeführt werden.
 2. Maßnahmen der Personalentwicklung sind genderorientiert bzw. geschlechtergerecht auszugestalten. Es sind eigene Qualifizierungsmaßnahmen zur Bewusstseinsbil-

¹ Das sind bei Inkrafttreten dieser Richtlinie das St. Jakobushaus in Goslar, die Bildungsstätte St. Martin in Germershausen, die Begegnungsstätte Kloster St. Ludgerus in Helmstedt, das Tagungshaus Priesterseminar, die Familienbildungsstätten in Hannover und Salzgitter und die Jugendbildungsstätte Haus Wohldenbergl.

derung und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass Mitarbeitenden mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist, sofern nicht dringende dienstliche Belange dem entgegenstehen.

3. Die beschriebene Zielsetzung ist bei der Personalauswahl zu berücksichtigen. Dazu sind die Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse zu beachten und Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Organisationseinheiten auszugleichen. Jede ausgeschriebene Stelle ist darauf hin zu überprüfen, ob sie ohne Beeinträchtigung dienstlicher Belange teilbar ist.
 4. Es ist sowohl bei der Personalauswahl und -entwicklung wie auch bei der organisatorischen Ausgestaltung der Aufgabenwahrnehmung der Mitarbeitenden eine Benachteiligung von Mitarbeitenden mit Familientätigkeit zu vermeiden. Dazu ist die gesamte Arbeitsorganisation so flexibel zu gestalten, dass sie sich familienfreundlich auswirkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird. Sofern keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen, ist ihnen der flexible Arbeitsort zu ermöglichen.
- (2) Für die Durchsetzung der Ziele sind der Generalvikar, die Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und die sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.
 - (3) Mindestens einmal jährlich ist die Durchsetzung der Ziele in der Hauptabteilungsleiterkonferenz zu beraten.

3

§ 4 – Gleichstellungsbeauftragte/r

- (1) Der Generalvikar beruft für eine Amtszeit von 5 Jahren eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n, die/der als Referent/in unmittelbar dem Generalvikar zugeordnet ist.
- (2) Für die Tätigkeit des/der Gleichstellungsbeauftragte/n ist eine Personalstelle eingerichtet.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird an allen der oben beschriebenen Zielsetzung entsprechenden Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern beteiligt.
- (4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist über Maßnahmen, Projekte und Entwicklungen zu informieren, welche die Zielsetzung dieser Richtlinie berühren. Zu dieser Information sind der Generalvikar, die Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und die sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet.
- (5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Wahrnehmung ihrer/seiner Tätigkeit an das staatliche und kirchliche Recht gebunden. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben ist sie/er nicht weisungsgebunden.
- (6) Die Aufgaben des/der Gleichstellungsbeauftragten sind insbesondere:
 1. Initiierung, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung und von Informations- und Fortbildungsveranstaltungen im sachlichen Zusammenhang der Zielsetzung,

2. Beratung des Generalvikars, der Leitenden von Stabs- und Hauptabteilungen und Einrichtungen und der sonstigen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere bei Personalauswahl und -entwicklungsmaßnahmen,
 3. Berichterstattung an den Generalvikar und die Hauptabteilungsleiterkonferenz,
 4. Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 5. Federführung bei der Erstellung von Gleichstellungsanalysen,
 6. Sorge für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.
- (7) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist zur Mitwirkung bei Personalauswahl- bzw. Stellenbesetzungsverfahren berechtigt. Dieses Recht umfasst den Anspruch auf
1. eine rechtzeitige Information über freiwerdende oder neu einzurichtende Stellen, insbesondere bei Führungskräften,
 2. die Ermöglichung einer Stellungnahme bezüglich der Geschlechterverteilung in der betreffenden Organisationseinheit und daraus zu ziehender Konsequenzen,
 3. die Ermöglichung einer Stellungnahme bezüglich geschlechtersensibler Formulierungen der Stellenausschreibungen,
 4. die Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen und die Unterbreitung eines Vorschlags zur Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten,
 5. die Teilnahme an Auswahlgesprächen.
- (8) Verstöße gegen diese Richtlinie sind durch die/den Gleichstellungsbeauftragten ggf. in letzter Instanz beim Generalvikar zu beanstanden.
- (9) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist auch über das Ende ihrer/seiner Amtszeit hinaus zur strengen Vertraulichkeit verpflichtet.
- (10) Die/der Gleichstellungsbeauftragte soll regelmäßig mit der/dem Familienbeauftragten des Bischöflichen Generalvikariats zusammenarbeiten und diese/n an der Wahrnehmung der beschriebenen Aufgaben beteiligen, sofern ihr/ihm dies erforderlich scheint. Dasselbe gilt für die Mitarbeitendenvertretung im Generalvikariat. Außerdem soll die/der Gleichstellungsbeauftragte die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen Bistümer, der evangelischen Kirche sowie regionaler nichtkirchlicher Organisationen suchen.

§ 6 – Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 1. März 2018 in Kraft. Sie ist auf geeignete Weise bekannt zu machen bzw. zu veröffentlichen.

Hildesheim, den 01.03.2018



Heinz-Günter Bongartz

Weihbischof Heinz-Günter Bongartz

Ständiger Vertreter des Diözesanadministrators