

HANDOUT

ZUR IMPLEMENTIERUNG EINER

GLEICHSTELLUNGSORDNUNG

Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Diözesen

Stand Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

Warum dieses Handout?	2
Warum Gleichstellung?	2
Wie ist die „Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Ein Entwurf für die deutschen Diözesen“ zu verstehen?	2
Miteinander nicht über die Köpfe hinweg	2
Berufliche Gleichstellung und Weiheamt	2
Vorschlag nicht Mustersatzung	2
Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Ein Entwurf für die deutschen Diözesen	3
Allgemeiner Teil	3
Besonderer Teil – Gleichstellungsförderung	6
Besonderer Teil – Gleichstellungsstelle	9
Definitionen und Begriffsbestimmungen	13
Gleichstellung von Frauen und Männern	13
Chancengleichheit	13
Geschlechtersensible Kultur	13
Geschlechtergerechte Sprache	13
Paritätisch	13
Unterrepräsentanz	13
Strukturelle Benachteiligung	14
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege	14
Was Sie bei der Implementierung beachten sollten – Fragen und Anregungen aus der Praxis	15
Klärung der Verantwortlichkeiten und Ressourcen	15
Gleichstellung als Querschnittsthema	15
Unabhängigkeit	15
Beteiligung an Bewerbungsverfahren	16
Zuschnitt der Gleichstellungsstelle/Zuständigkeit für Chancengleichheit	17
Arbeit einer Gleichstellungsstelle	18
Beispiel für eine Stellenbeschreibung	19
Liste der Gleichstellungsstellen für Nachfragen	20

Warum dieses Handout?

Um eine Regelung zur Gleichstellung im Bistum zu implementieren bedarf es der Auseinandersetzung in den entsprechenden Gremien. In unterschiedlichen Diözesen gibt es bereits viele Erfahrungen und dementsprechendes Hintergrundwissen. Dieses Handout soll bei der Einführung einer Gleichstellungsordnung ganz praktisch unterstützen.

Warum Gleichstellung?

Gleichstellung ist ein Zukunftsthema. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist gesellschaftlich längst selbstverständlich geworden. Dort wo es entgegen dieses bestehenden Anspruches Benachteiligungen gibt, kann diesen mit Gleichstellungsmaßnahmen entgegengewirkt werden.

Wie ist die „Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Ein Entwurf für die deutschen Diözesen“ zu verstehen?

Miteinander nicht über die Köpfe hinweg

Zur Einführung einer Gleichstellungsordnung und einer Stelle für eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n ist es wichtig, all diejenigen Stellen an dem Prozess zu beteiligen, die sich bisher mit den Fragen der Chancengleichheit bzw. Geschlechtergerechtigkeit im Bistum befasst haben. Welche Aufträge haben sie und welche Aufträge erhält die neue Gleichstellungsstelle? Wo sollte neu justiert und weiter entwickelt, wo an Bewährtem festgehalten werden? Wie kann Kooperation gelingen?

Berufliche Gleichstellung und Weiheamt

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht sich auf die Stellen in der katholischen Kirche, die kein Weiheamt voraussetzen. Die Verantwortung, auf die Erreichung der Gleichstellungsziele hinzuwirken, liegt bei allen Führungskräften.

Vorschlag nicht Mustersatzung

Vorgelegter Vorschlag für eine Gleichstellungsordnung entspringt der Sichtung der bestehenden Ordnungen und der langjährigen Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit der deutschen Bistümer. Im Entstehungsprozess wurde sie mit Personen aus den Bereichen Personalwesen, Recht/Kirchenrecht, Theologie sowie mit Generalvikaren abgestimmt. Da die Situationen in den Bistümern sehr unterschiedlich sind, ist jedes Bistum eingeladen, diesen Vorschlag zu diskutieren und an die je eigene Situation anzupassen.

Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ein Entwurf für die deutschen Diözesen

Allgemeiner Teil

Präambel

Dieser Ordnung liegt das christliche Menschenbild zugrunde, das von der gleichen Würde von Mann und Frau ausgeht, die in der Gottesebenbildlichkeit ihren Ursprung hat (Gen 1,27). In diesem Bewusstsein soll durch die vorliegende Ordnung die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der katholischen Kirche/ der (Erz-) Diözese... gefördert werden.

Die in dieser Ordnung niedergelegten Regelungen und Grundsätze sind Ausfluss kirchlicher Verlautbarungen, die unter anderem das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit als ein wichtiges Zeichen der Zeit beschreiben.

Dies sind beispielsweise:

- Pastoralkonstitution Gaudium et spes, 29

„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.“ (Gaudium et spes, Abs. 29)

- Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland (1976)

„Die Priester und die Kirchenleitungen sollen sich für die partnerschaftliche Mitarbeit der Frau öffnen und sie wirksam fördern. (...) Bei der Aufstellung von Stellenplänen und bei Stellenbesetzungen soll Frauen der Zugang auch zu leitenden Positionen eröffnet werden (...)“ (Beschluss Dienste und Ämter 3.2.3)

- Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz Nr. 30: Zur Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft (1981)

„Auf dem Weg zu einer Partnerschaft in allen Lebensbereichen wird ein Prozess in Gang gesetzt (...). Männer, aber auch Frauen, müssen dabei Vorrangstellungen und Privilegien aufgeben, neue Verantwortung übernehmen, von manchen Absicherungen ihres Status Abschied nehmen. Das wird kein leichter und bequemer Weg sein. Neue, flexible Aufgabenverteilungen in Familie, Beruf, Gesellschaft und Kirche wollen eingeübt werden (...).“ (Kapitel II Abs. 3)

„Die Kirche soll Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Frauen und Männern sein.“ (Kapitel III Abs. 1)

„Jede Veränderung im Selbstverständnis der Frauen berührt zugleich das Selbstverständnis der Männer. Es ist ein Irrtum zu meinen, es ginge nur um die Probleme der Frauen bzw. um ein Mehr an Mitverantwortung und Mitwirkung der Frauen. Es geht um die gemeinsame, partnerschaftliche Verantwortung und Mitwirkung von Männern und Frauen in der Kirche (...)“ (Kapitel III Abs. 1.1. Bewusstseinsbildung)

- Wort des Rates der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ (1997)

„Insbesondere sind Maßnahmen zu unterstützen, die den Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungswesen und in den Medien, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sowie in der Kirche erhöhen. In allen diesen Bereichen sollten personelle und organisatorische Möglichkeiten geschaffen werden, durch die Frauen stärker an den Gestaltungsaufgaben und Entscheidungen (...) beteiligt werden.“ (Punkt 5.2.2.2)

- Trierer Erklärung zum Abschluss des Studientages der dt. Bischofskonferenz (2013)

„Wir Bischöfe setzen uns dafür ein, in Kirche und Gesellschaft Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen. (...)“

Wir erwarten daher positive Folgen für Leben und Dienst der Kirche, wenn vermehrt Führungspositionen und Leitungsaufgaben von Frauen wahrgenommen werden. Die Kirche kann es sich nicht leisten, auf die Kompetenzen und Charismen von Frauen zu verzichten. (...) Wir werden daher verstärkt nach Möglichkeiten suchen, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen weiter zu erhöhen.“

- Evangelii Gaudium, Apostolisches Schreiben von Papst Franziskus (2013)

„Die Gegenwart der Frauen muss „an den verschiedenen Stellen, wo die wichtigen Entscheidungen getroffen werden, in der Kirche ebenso wie in den sozialen Strukturen garantiert werden.“ (103)

Die staatlichen Rechtsgrundlagen zur Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung sind:

- EU-Vertrag (Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3)
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Jeweilige Landesgesetze zur Gleichstellung

1. Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für

- das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat
- das Offizialat
- alle Pfarrkirchenstiftungen
- alle sonstigen kirchlichen Stiftungen mit Sitz in der (Erz-)Diözese
- den Diözesancaritasverband und dessen Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind
- alle sonstigen öffentlichen juristischen Personen diözesanen Rechts
- alle sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

2. Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen

Für die Einhaltung und Umsetzung dieser Ordnung sind die jeweiligen Leitungen der in Art. 1 bestimmten Einrichtungen, sowie sämtliche Führungskräfte und der gesamte Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung verantwortlich.

Alle Mitarbeitenden können Verstöße gegen die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der zuständigen Stelle melden.

Sofern eine Gleichstellungsstelle in der jeweiligen Einrichtung besteht, ist diese für Beratungen in Gleichstellungsfragen zuständig. Sofern in der jeweiligen Einrichtung keine Gleichstellungsstelle besteht, ist die Diözesane Gleichstellungsstelle zuständig. Dazu arbeitet sie mit den genannten Stellen zusammen, weist alle Verantwortlichen auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Ordnung hin und geht Verstößen gegen diese Ordnung nach.

3. Ziel dieser Ordnung

Ziel dieser Ordnung ist die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in geschlechtergerechten Strukturen auf allen Ebenen und in allen Bereichen - sofern die Weihe nicht Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.

Dies beinhaltet:

- Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen als durchgängiges Leitprinzip.

- Gleicher Anteil von Frauen und Männern auf Leitungsebenen (Parität).
- Abbau und Vermeidung von geschlechterbezogenen individuellen und strukturellen Benachteiligungen.
- Entwicklung einer geschlechtersensiblen Kultur in der Dienstgemeinschaft.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Besonderer Teil – Gleichstellungsförderung

4. Stellenbesetzungsverfahren

Ziel der Personalplanung ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen in denen die Weihe nicht Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.

Die Gleichstellungsstelle ist in die Einstellungsverfahren einzubeziehen. Dies beinhaltet das Recht auf Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an den Bewerbungsverfahren. Erbetene Auskünfte sind rechtzeitig zu erteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Alle Stellen, auch Leitungsstellen, sind auszuschreiben. Ausgenommen hiervon sind diejenigen, die an ein Weiheamt gebunden sind.

Vor der Ausschreibung wird, insbesondere bei Leitungsstellen, durch die Fachabteilung geprüft, ob Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Hierbei ist die Gleichstellungsstelle beratend hinzu zu ziehen.

Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen. Ist ein Geschlecht in einem Bereich unterrepräsentiert, ist dieses gezielt zur Bewerbung aufzufordern und entsprechend verstärkt zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen.

Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Erfahrungen aus Ehrenamt und Familienarbeit sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Auswahlkommissionen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

In den Auswahlverfahren wird bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt.

5. Gleichstellungsanalyse

Die personalführende Stelle erstellt in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsstelle alle vier Jahre eine Gleichstellungsanalyse, die die Situation der männlichen Beschäftigten mit der Situation der weiblichen Beschäftigten vergleicht und erläutert. Inhalte der Analyse sind: Frauen und Männeranteil, Vollzeit- und Teilzeitquote, Beschäftigungs-Umfang, Altersstruktur, Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen sowie bei Höhergruppierung bzw. Beförderung, Geschlechterverteilung in Leitungspositionen, Geschlechterverteilung bei Bewerbungen und Einstellungen, Geschlechterverteilung bei Beurlaubungen inkl. der Gründe, Dauer der Elternzeit und Beschäftigungsumfang bei Weiterarbeit in der Elternzeit sowie Geschlechterverteilung bei Fortbildungen.

Dazu erhebt die personalführende Stelle die Daten nach Geschlechtern getrennt und führt unter Wahrung des Datenschutzes eine geschlechtsspezifische Statistik der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.

Auf Grundlage der Daten werden gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle personelle und organisatorische Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele erarbeitet und mit zeitlichen Vorschlägen versehen. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen werden mit der obersten Dienstleitung erörtert, von dieser beschlossen und die für die Umsetzung verantwortlichen Stellen benannt.

Die Gleichstellungsanalyse und die vereinbarten Maßnahmen werden in geeigneter Form bekannt gemacht.

6. Personal-/Organisationsentwicklung

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung werden in den Aufgaben- und Maßnahmenkatalog der Personal- und Organisationsentwicklung aufgenommen.

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit ist in Fortbildungen und Weiterbildungen inhaltlich und organisatorisch zu berücksichtigen. Dies beinhaltet auch Angebote für die Weiterentwicklung einer geschlechtersensiblen Haltung insbesondere für Leitungspersonen und Personalverantwortliche sowie für Mitarbeitende in der Personal- und Organisationsentwicklung und der Personalverwaltung.

Dies geschieht in geeigneter Kooperation mit der Gleichstellungsstelle.

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Verwirklichung der Gleichstellung fördert der Dienstgeber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften. Dieser Bereich umfasst sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen:

- Der Dienstgeber informiert über gesetzliche und tarifliche Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit und berät Frauen und Männer zu innerbetrieblichen Instrumenten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeitende mit Familienpflichten und sorgen für Akzeptanz dieser Aufgabe im beruflichen Umfeld.
- Mitarbeitenden mit Familienpflichten soll in Abwägung der dienstlichen Belange eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit (z.B. Telearbeit) ermöglicht werden.
- Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit wird gemäß den gesetzlichen und tariflichen Regelungen entsprochen.
- Mitarbeitenden in Teilzeit mit Familienpflichten ist auf Wunsch die Rückkehr zur Vollzeit bzw. Aufstockung der Stundenzahl zu ermöglichen, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. Sie sollen ggf. bei Besetzungsverfahren, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, vorrangig berücksichtigt werden.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mütter und Väter in Elternzeit bzw. Beurlaubung bei der Planung der Rückkehr in den Beruf und geben ggf. Hilfen zum Wiedereinstieg.
- Mitarbeitenden in familienbedingter Auszeit sowie Mitarbeitenden mit Familienpflichten und/oder in Teilzeitarbeit sind Fortbildungsmaßnahmen, in der Form zu ermöglichen, die sie mit der familiären Situation vereinbaren können.
- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen aufgrund von Familienarbeit dürfen sich nicht nachteilig auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Der Dienstgeber prüft wohlwollend, inwiefern solche Maßnahmen auch Personen zu Gute kommen können, die anderweitig Verpflichtungen übernommen haben (z.B. für die Pflege von anderen nahestehenden Personen, die nicht Angehörige im Sinne des Gesetzes sind etc.).

8. Paritätische Gremienbesetzung

Kommissionen, Konferenzen und sonstige Gremien sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden – soweit kirchenrechtlich möglich. Bei Nachbesetzungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig berücksichtigt. Gremien, die ausschließlich mit Klerikern besetzt sind, haben in geeigneter Weise Vorsorge zu treffen für die Berücksichtigung weiblicher Sichtweisen und Argumenten.

Besonderer Teil – Gleichstellungsstelle

Beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat ist eine diözesane Gleichstellungsstelle einzurichten, die dem Generalvikar zugeordnet ist. Für diese Stelle bestellt das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und/oder einen hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten.

9. Rechtsstellung der/des Gleichstellungsbeauftragten

- Die/der Gleichstellungsbeauftragte besetzt eine Stabsstelle.
- In Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit nach dieser Ordnung ist sie/er von fachlicher Weisung frei.
- Sie/er hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Generalvikar und wird von diesem bei der Durchführung der Aufgaben aus dieser Ordnung unterstützt.
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte darf nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden.
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte gehört keiner Mitarbeitervertretung an.
- Sofern die/der Gleichstellungsbeauftragte verhindert ist, übernimmt eine Stellvertretung ihre Aufgabe.
- Die Gleichstellungsstelle ist mit angemessenen finanziellen, personellen und sachlichen Ressourcen ausgestattet.
- 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.

10. Aufgaben der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle fördert und überwacht den Vollzug dieser Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

- Sie berät und unterstützt die Führungskräfte und Dienststellen bei der Umsetzung dieser Ordnung.
- Sie unterstützt die zuständigen Stellen bei der Aufstellung und Auswertung der Gleichstellungsanalyse und bei der Entwicklung der Maßnahmen zur Umsetzung.

- Sie berät und unterstützt die Dienststellen und Führungskräfte der jeweiligen Einrichtung bei der Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und begleitet die Personal- und Organisationsentwicklung.
- Die Gleichstellungsstelle ist bei Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.
- Sie wirkt bei der Schaffung geschlechtergerechter Arbeits- und Rahmenbedingungen mit und wird bei allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, beteiligt.
- Sie trägt Sorge für die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache.
- Sie erarbeitet Projekte und führt Maßnahmen durch, die zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.
- Sie berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gleichstellungsfragen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu können sich die Mitarbeitenden direkt und unmittelbar an die Gleichstellungsstelle wenden.
- Sie hat das Recht, Informationsveranstaltungen und Schulungen zu Gleichstellungsfragen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeitende und Führungskräfte anzubieten.
- Sie kann Mitarbeitenden-Befragungen zu Themen der Gleichstellung bzw. der Familienfreundlichkeit durchführen.

11. Beteiligungsrechte der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle verfügt über folgende Rechte:

- **Recht auf Beteiligung**
Sie ist zur Durchführung der Aufgaben aus der Gleichstellungsordnung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und zu beteiligen. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und erbetene Auskünfte zu erteilen; dies gilt für alle Aufgaben. Rechtzeitig bedeutet, dass Anregungen der Gleichstellungsstelle im Entscheidungsprozess abgegeben und berücksichtigt werden können.
- **Recht auf Information**
Sie ist unverzüglich und umfassend über alle Personal- und Organisationsmaßnahmen zu informieren, die sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen auswirken können.

- **Recht auf Akteneinsicht**
Bei Gleichstellungsrelevanz hat sie ein Akteneinsichtsrecht. Dies gilt auch für Personalakten. Dabei sind datenschutzrechtliche Erfordernisse einzuhalten.
- **Recht auf Zugang zu Entscheidungsprozessen**
Bei Gleichstellungsrelevanz ist ihr Zugang zu allen Entscheidungsprozessen zu gewähren.
- **Anregungs- und Initiativrecht**
Sie kann Maßnahmen anregen, die zur Umsetzung der Gleichstellung beitragen. Sie kann gegenüber den zuständigen Personen oder Gremien Stellungnahmen zu allen gleichstellungsrelevanten Themen abgeben.

12. Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle

Bei Verstößen gegen diese Ordnung und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsstelle das Recht und die Pflicht, diese Verstöße zu beanstanden. Für die Bearbeitung der Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Kenntnis der Gleichstellungsstelle einzuhalten.

Über die Beanstandung entscheidet der Generalvikar oder die für ihn handelnde Stelle. Bis zu einer Entscheidung soll die beanstandete Maßnahme ausgesetzt werden. Hält er die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen. Hält er die Beanstandung nicht für begründet, so sind die Gründe für die Ablehnung der Beanstandung zu benennen.

Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

13. Recht auf Zusammenarbeit und Vernetzung

Die Gleichstellungsstelle arbeitet vertrauensvoll mit der jeweiligen Leitung der (Erz-)Diözese zusammen. Diese sind ihrerseits verpflichtet, mit ihr zusammenzuarbeiten.

Ebenso arbeitet sie vertrauensvoll mit den Mitarbeitervertretungen und den anerkannten Berufsverbänden zusammen.

Es findet ein Austausch zwischen dem Dienstgeber, der (DIAG-)MAV und der Gleichstellungsstelle statt.

Zur Erfüllung der Aufgaben sind der Gleichstellungsstelle eine umfassende Vernetzung und die Möglichkeit zu Kooperationen zu gewähren.

14. Berichterstattung

Die Gleichstellungsstelle berichtet in regelmäßigen Abständen in Form eines Gleichstellungsberichts oder persönlich dem Generalvikar über die Einhaltung und Umsetzung dieser Ordnung. Weiterhin informiert sie in regelmäßigen Abständen oder bei Bedarf die Hauptabteilungskonferenz bzw. Ordinariatskonferenz. Ihr ist ein Rederecht einzuräumen.

Entwurfserarbeitung:

Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der deutschen (Erz-)Diözesen (z. Zt. der Bearbeitung: Bamberg, Eichstätt, Freiburg, Hildesheim, München-Freising, Rottenburg-Stuttgart, Würzburg, Köln)

Definitionen und Begriffsbestimmungen

Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellung ist die Zusicherung gleicher Rechte. Dabei geht es um mehr als die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, da die Geschlechter aufgrund der unterschiedlichen Lebenssituationen und gesellschaftlich wirkender Bedingungen unterschiedliche Benachteiligungen erfahren. Ziel der Gleichstellung ist, vorhandene Nachteile und Barrieren abzubauen und fördernde Maßnahmen zu ergreifen, um echte Gleichstellung zu erreichen.

Chancengleichheit

Chancengleichheit beschreibt das Recht auf gleichen Zugang zu Lebens- und Entwicklungschancen.

Geschlechtersensible Kultur

Der Begriff geschlechtersensible Kultur beschreibt eine gemeinsame Haltung, in der Unterschiede in der Geschlechterhierarchie erkannt und benannt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Das Gegenteil dazu ist die sich aktuell verstärkende „Gleichheitsrhetorik“, die zu einer Tabuisierung der Benennung von Geschlechterungleichbehandlungen bzw. -Ungleichheiten führt.

Geschlechtergerechte Sprache

Als geschlechtergerecht oder geschlechtersensibel wird eine Ausdrucksweise benannt, in der Männer und Frauen gleichermaßen sprachlich sichtbar werden. Sprache ist eins unserer wichtigsten Ausdrucksmittel und hat Auswirkungen auf das Denken und Handeln. Durch Sprache können gesellschaftliche Stereotype über die Rollen von Frauen und Männern aufgebrochen oder verstärkt werden. Geschlechtergerechte Sprache ist ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Konkret beinhaltet dies z.B. die gleichberechtigte Benennung (z.B. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe (z.B. die Leitung) und die Vermeidung von Stereotypisierung (z.B. Putzfrauen, das „starke Geschlecht“).

Paritätisch

Paritätisch bedeutet in diesem Zusammenhang: zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt.

Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz beschreibt den Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt. Dabei betrachtet man die Ebenen bzw. die unterschiedlichen Berufsgruppen getrennt voneinander (ein großer Anteil an Frauen im Sekretariatsbereich zählt nicht zum Anteil der Frauen in der Entscheidungsebene).

Strukturelle Benachteiligung

Benachteiligungen können individuell oder auch strukturell vorliegen. Von einer strukturellen Benachteiligung spricht man dann, wenn eine scheinbar neutrale Regelung eine bestimmte Gruppe schlechter stellt.

Bsp.: In einem Betrieb erhalten alle Mitarbeitenden in Vollzeit eine bestimmte Vergünstigung. Diese Regelung benachteiligt aber vor allem Frauen, da sie 90% der Teilzeitkräfte ausmachen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist sowohl ein Grundlagenthema in der Gleichstellung als auch ein Standard im Personalwesen. Sie ermöglicht Eltern mit Familien- und Erziehungsaufgaben eine gute Balance zwischen den Anforderungen im Beruf und in der Familie zu finden. Dabei helfen klare Regelungen, die mehr örtliche und zeitliche Flexibilität ermöglichen.

Der Bereich der Pflege von Angehörigen ist in den letzten Jahren verstärkt ins Blickfeld gerückt und gesetzlich geregelt worden. Diese Regelungen beinhalten jedoch nur die Pflege von Angehörigen. Die Situation von Priestern, Ordensleuten, Alleinstehenden und Personen, die (aus christlicher Nächstenliebe heraus) befreundete Personen oder andere Nahestehende pflegen (die nicht unter die gesetzliche Definition der Angehörigen fallen) haben keinen Anspruch auf Unterstützung. Inwieweit die Kirche als Arbeitgeberin diesen Pflegenden entgegenkommt und eigene Regelungen anbietet, kann jedes Bistum im Rahmen der Vereinbarkeitsmaßnahmen und entsprechender Regelungen in der Arbeitsvertragsordnung entscheiden.

Was Sie bei der Implementierung beachten sollten – Fragen und Anregungen aus der Praxis

Klärung der Verantwortlichkeiten und Ressourcen

- Wer übernimmt die Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragte/n (interne oder externe Ausschreibung? An bestimmte Funktion gebunden?)
- Mit welchem Stellenbudget wird die Person ausgestattet?
- Ist die Stabstelle beim Generalvikar angesiedelt oder gibt es eine Zuordnung in ein Team einer anderen Stabstelle?
- Wer übernimmt die Vertretung im Falle der (längeren) Abwesenheit der/des Gleichstellungsbeauftragten?
- Wer entwickelt gemeinsam getragene konkrete Ziele, die in der Ordnung festgehalten werden sollen?

Gleichstellung als Querschnittsthema

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema und die Aufgabe besteht darin, bei allen Prozessen Chancengleichheit zu gewährleisten. Das bedeutet, bei der Planung und der Durchführung zu bedenken, ob die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern beachtet werden, ob Benachteiligungen be- oder entstehen und wie diese abgebaut werden können.

Durch einen breiten Zuständigkeitsbereich der/des Gleichstellungsbeauftragten können viele Personen erreicht und zunehmend für diese Fragestellung sensibilisiert werden. Hierbei hat die/der Gleichstellungsbeauftragte die Funktion, Gleichstellung immer wieder ins Gespräch zu bringen. Die Umsetzung selbst ist letztlich Aufgabe der Leitung.

Unabhängigkeit

Die/der Gleichstellungsbeauftragte muss unabhängig und von fachlichen Weisungen frei agieren und deutlich Position beziehen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Ihre/seine Aufgabe besteht darin, auf die Einhaltung der Gleichstellungsordnung hinzuweisen. Dies könnte z.B. auch gegenüber der/dem Vorgesetzten zum Tragen kommen, was nicht mit fehlender Loyalität verwechselt werden darf.

Beteiligung an Bewerbungsverfahren

- **Muss die/der Gleichstellungsbeauftragte an allen Bewerbungsverfahren teilnehmen?**

Es ist in der Praxis kaum zu bewerkstelligen, dass der/die Gleichstellungsbeauftragte an allen Bewerbungsgesprächen teilnimmt. Dies ist in keinem Zuständigkeitsbereich von Gleichstellungsstellen so vorgesehen. Oft werden die Prioritäten von der/dem Gleichstellungsbeauftragten dort gesetzt, wo es um Leitungsstellen oder herausgehobene Fachpositionen geht oder wo starke und unbegründete Unterrepräsentanzen bestehen.

- **Einbeziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten**

Wichtig ist, dass die Gleichstellungsaspekte schon im Vorfeld Beachtung finden und übergeordnete Klärungen zu den Verfahren initiiert und umgesetzt werden, wie z.B. die Ermittlung der Unterrepräsentanz im jeweiligen Bereich, eine geschlechtersensibel verfasste Stellenausschreibung und die konkrete Aufforderung zur Bewerbung an das unterrepräsentierte Geschlecht. Der Einblick in alle Bewerbungsunterlagen (nicht nur in die Eingeladenen) muss möglich sein.

- **Auswahlgremium**

Das Auswahlgremium, das bei Bewerbungsverfahren über die Einstellung entscheidet, sollte mit Männern und Frauen besetzt sein und sich psychologischer Prozesse bewusst sein, wie z.B. dem ‚Ähnlichkeitsprinzip‘ (man wählt am ehesten die aus, die einem selbst ähnlich sind), den ‚Unconscious Bias‘ (also den unbewussten Vorurteilen, die auf den gesellschaftlich geprägten Geschlechterrollenstereotypen beruhen) u.a. Eine Besetzung des Auswahlgremiums mit Frauen und Männern ermöglicht eine differenziertere Wahrnehmung der Bewerberinnen und Bewerber.

Zuschnitt der Gleichstellungsstelle/Zuständigkeit für Chancengleichheit

In den Bistümern gibt es derzeit unterschiedliche Zuordnungen, die wir hier für eine erste Orientierung zusammengetragen haben (Stand 2017).

- Gleichstellungsbeauftragte ist dem Generalvikar als Stabstelle zugeordnet.
- Gleichstellungsbeauftragte ist in die Abteilung Grundsatzfragen eingegliedert.
- Gleichstellungsteam aus drei Personen (bestehend aus: Leiter/in des Büros des Generalvikars, Leiter/in Personalentwicklung, Mitarbeiter/in aus der Verwaltung).

Verschiedene Zuständigkeitsbereiche:

- Zuständig für Generalvikariat/Ordinariat und zugeordnete Einrichtungen.
- Zuständigkeit für das ganze Bistum.

Verschiedene Aufgabenzuschnitte:

- Einige sind auch zuständig für das Audit Beruf und Familie.

Zuständigkeit für Chancengleichheit

- Einige Bistümer haben das Thema Chancengleichheit in die Personalentwicklung integriert (Möglichkeiten der Einflussnahmen in Bewerbungsverfahren etc. fehlt).

Die zur Verfügung gestellten zeitlichen Ressourcen sind unterschiedlich:

- 50%-Stelle (in der Regel).
- 30%-Stelle.
- Ohne zeitliche Ressource für diese Aufgabe
Die Beauftragte ist in einem naheliegenden oder auch fachfremden Gebiet tätig (dies macht die Umsetzung der in der Ordnung vorgegebenen Aufgaben erfahrungsgemäß sehr schwierig.)

Arbeit einer Gleichstellungsstelle

Analyse und Entwicklung eines Gleichstellungsprofils

- Erarbeitung einer Analyse der Situation von Frauen und Männern (gemeinsam mit Fachstellen und Personalverantwortlichen).
- Wie stellt sich die Beschäftigtenstruktur in der Organisation dar? Gibt es Bereiche in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist?
- Gibt es bereits Instrumente, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und/oder Frauen in Führungspositionen zu fördern?
- Welche Angebote und Maßnahmen bestehen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu ermöglichen? Werden die unterschiedlichen Lebensphasen durch verlässliche Arbeitszeitmodelle unterstützt?
- Werden unterschiedliche Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein beachtet und in die Planung und Durchführung von Prozessen einbezogen?
- Inwieweit ist das Thema Gleichstellung im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung verortet?

Zielvereinbarungen und Maßnahmenentwicklung

- Vereinbarung von konkreten Zielen mit Zeitvorgaben auf Grundlage der erfolgten Analyse.
- Erstellung eines geeigneten Maßnahmenkatalogs auf Grundlage der vereinbarten Ziele sowie der Gleichstellungsordnung.

Umsetzung der Maßnahmen

- in den verschiedenen Bereichen

Kontrolle der Zielerreichung

- Analyse und Auswertung der vereinbarten Ziele und Aktivitäten.
- Weiterentwicklung der gesetzten Ziele.

Beispiel für eine Stellenbeschreibung

Stellenbezeichnung Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter

Unterstellung Generalvikar

Zielsetzung

Den rechtlichen Rahmen für die Arbeit bildet die Gleichstellungsordnung.

Dieser Ordnung liegt das christliche Menschenbild zugrunde, das von der gleichen Würde von Mann und Frau ausgeht, die in der Gottesebenbildlichkeit ihren Ursprung hat (Gen 1,27).

Zentrale Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten ist es, das Bewusstsein beim Dienstgeber und bei den Beschäftigten für echte Chancengleichheit in der Kirche zu schärfen. Die berufliche Gleichstellung bezieht sich auf diejenigen Stellen, die nicht an ein Weiheamt gebunden sind.

Die/der Stelleninhaber/in behält die gesellschaftlichen und kirchlichen Entwicklungen im Blick und erarbeitet ggf. strategische Lösungsansätze zu Fragen der Gleichstellung.

Aufgaben

- Unterstützung der Führungskräfte und Dienststellen bei der Umsetzung der Gleichstellungsordnung.
- Unterstützung der zuständigen Stellen bei der Aufstellung und Auswertung der Gleichstellungsanalyse und bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung.
- Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren.
- Unterstützung der Dienststellen und Führungskräfte des (Erz-)Bistums bei der Schaffung geschlechtergerechter Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie bei allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen
- Konzeptionierung von Projekten und Durchführung von Maßnahmen, die zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen.
- Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gleichstellungsfragen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu können sich die Mitarbeitenden ohne Einhaltung des Dienstweges an sie/ihn wenden.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen und Schulungen zu Gleichstellungsfragen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeitende und Führungskräfte.
- Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen zu Themen der Gleichstellung bzw. Familienfreundlichkeit
- Mitarbeit in der Frauenkommission
- Vernetzungsarbeit u.a. mit Gleichstellungsbeauftragten der Bistümer, der Evangelische Landeskirche, der Kommune, Teilnahme an Fachtagungen etc.

Anforderungen an die/den Stelleninhaber/in

- Abgeschlossenes (Fach-) Hochschul- oder BA-Studium vorrangig in Sozialwissenschaften, Theologie oder Verwaltung
- Geschlechtersensible Haltung, Wissen aus der Geschlechterforschung
- Ggf. langjährige Tätigkeit im kirchlichen Dienst
- Fähigkeit zu analytischem und konzeptionellem Arbeiten sowie transparenter und zielorientierte Arbeitsweise
- Kompetenzen in Gesprächsführung, Methodik, Moderation, Team- und Projektarbeit

Liste der Gleichstellungsstellen für Nachfragen

Bei der Erarbeitung der Gleichstellungsordnung haben u.a. mitgewirkt:

Erzbistum Bamberg

Gleichstellungsbeauftragte Astrid Franssen
astrid.franssen@erzbistum-bamberg.de

Bistum Eichstätt

Gleichstellungsbeauftragte Dr. Claudia Grund
cgrund@bistum-eichstaett.de

Erzbistum Freiburg

Gleichstellungsbeauftragte Michaela Lampert
michaela.lampert@ordinariat-freiburg.de

Bistum Hildesheim

Gleichstellungsbeauftragte Manuela Weinhardt-Franz
Manuela.Weinhardt-Franz@Bistum-Hildesheim.de

Erzbistum München-Freising

Gleichstellungsbeauftragte Katharina Dötsch
kdoetsch@eomuc.de

Bistum Rottenburg-Stuttgart

Gleichstellungsbeauftragte Andrea Langenbacher
gleichstellungsbeauftragte@bo.drs.de

Bistum Würzburg

Gleichstellungsbeauftragte Martina Höß
martina.hoess@bistum-wuerzburg.de

Deutschen Caritasverband e.V.

Bbeauftragte für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit Hildegard Menze
Hildegard.Menze@caritas.de

Erzbistum Köln

Referentin Personalentwicklung Ute Zumkeller
ute.zumkeller@erzbistum-koeln.de



Gott schuf also den Menschen als sein Abbild;
als Abbild Gottes schuf er ihn.
Als Mann und Frau schuf er sie. (Gen 1, 27)