

ORDNUNG ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM ERZBISTUM BAMBERG

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

Präambel Art. 1 Geltungsbereich Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich Art. 3 Ziel der Ordnung Art. 4 Rechte der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Gleichstellungsanalyse

Art. 5 Aufstellung von Gleichstellungsanalysen Art. 6 Bekanntgabe der Gleichstellungsanalyse und Begründungspflicht

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Erhöhung des Frauenanteils in verantwortlichen und leitenden Positionen
Art. 8 Stellenausschreibungen
Art. 9 Auswahlentscheidungen bei Einstellungen
Art. 10 Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung
Art. 11 Arbeitszeit
Art. 12 Beratungs- und Entscheidungsgremien

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte

Art. 13 Bestellung und Rechtsstellung der/des Gleichstellungsbeauftragten Art. 14 Aufgaben Art. 15 Beanstandungsrecht

Vierter Teil

Schlussvorschriften

Art. 16 Berichtspflicht
Art. 17 Inkraftsetzung

Präambel

Die deutschen Bischöfe formulieren in dem Gemeinsamen Wort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ 1997 einen Grundbestand für ihre Aufgabe als Arbeitgeber:

„Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber – gefordert, Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (...), für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen.“ (6. 1/245 Gemeinsames Wort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ 1997)

Die gesellschaftliche Forderung nach Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen ist entsprechend der grundgesetzlich garantierten Freiheit der Kirche, ihre Angelegenheiten selbständig zu ordnen, eigens zu gestalten. Grundlage dafür sind die „Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ und die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“.

Die Überlegungen und Anstöße der Erklärung der Deutschen Bischöfe zu „Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft“ von 1981 und des gemeinsamen Sozialwortes der beiden großen Kirchen vom 22.02.1997 bieten wichtige Impulse, das eigene Handeln neu zu bedenken, um die gebotene Chancengleichheit für Frauen zu gewährleisten und Geschlechtergerechtigkeit (im Sinne von Gender Mainstreaming als handlungsleitender Maxime) zu einem prägenden Merkmal kirchlicher Unternehmenskultur zu machen.

Das Bamberger Pastoralgespräch führt in seinen „*Pastoralen Perspektiven*“ dazu aus: *„Die Lebens- und Glaubenserfahrungen von Frauen haben für die Kirche im Erzbistum Bamberg einen hohen Stellenwert. Wir achten im Hinblick auf die gleiche Würde von Frauen und Männern darauf, dass Frauen gleiche Chancen erhalten und in kirchlichen Leitungsaufgaben angemessen vertreten sind. Wir treten dafür ein, dass Frauen zu allen Diensten und Ämtern zugelassen werden, die theologisch möglich sind.“* („Beschlüsse des Diözesanforums und Stellungnahme des Erzbischofs“ 2000)

Art. 1 Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieser Ordnung gelten für Arbeitsverhältnisse bei den folgenden Anstellungsträgern:

der Erzdiözese Bamberg, auch als Rechtsträger von selbstständig geführten Einrichtungen, Kirchenstiftungen und kirchlichen Stiftungen.

(2) Von den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen, soweit sie die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ für ihren Bereich rechtsverbindlich übernommen haben, wird erwartet, dass sie die vorliegende Ordnung für ihren Bereich übernehmen.

Art. 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieser Ordnung gelten nicht:
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind, für Angestellte, die im Sinne

des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind, und für Kleriker gem. c. 1009 und c. 1024 CIC/1983.

Art. 3 Ziel der Ordnung

Ziel der Ordnung ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der im Geltungsbereich genannten Anstellungsträger unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Der Verwirklichung dieses Zieles dienen:

- die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen und der Abbau von geschlechtsspezifischen Nachteilen,
- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Leitungsfunktionen für Frauen,
- die Anerkennung der Kompetenzen, die Frauen und Männer während der Familienarbeit¹ und im Ehrenamt erworben haben, soweit sie für die Tätigkeit relevant sind, und
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, indem Arbeitsplätze so familienfreundlich wie möglich gestaltet werden.

Art. 4 Rechte der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung

Die Rechte der Mitarbeitervertretung nach der MAVO sowie der Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX bleiben von den Bestimmungen dieser Ordnung unberührt.

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungsanalyse

Art. 5 Aufstellung von Gleichstellungsanalysen

(1) Das Erzbischöfliche Ordinariat und die übrigen Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Ordnung erstellen Gleichstellungsanalysen unter Einbeziehung des/der Gleichstellungsbeauftragten (siehe Art. 14).

(2) Grundlage ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Wenn Defizite in der Gleichstellung von Frauen und Männern festgestellt wurden, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserung anhand zeitbezogener Zielvorgaben zu entwickeln.

¹ Als Familienarbeit im Sinne dieser Ordnung gilt die tatsächliche Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder die Pflege und Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Art. 6 Bekanntgabe der Gleichstellungsanalyse und Begründungspflicht

Die Gleichstellungsanalyse sowie die Aktualisierungen sind in den Einrichtungen in geeigneter Form bekannt zu geben.

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Erhöhung des Frauenanteils in verantwortlichen und leitenden Positionen

Die Dienstgeber sind bestrebt, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von verantwortlichen und leitenden Positionen zu verwirklichen. Das gilt auch für Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungspositionen.

Art. 8 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) Die Dienstgeber schreiben Leitungspositionen in der Regel intern aus. Sie prüfen dabei auch bei Leitungspositionen, ob Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Art. 9 Auswahlentscheidungen bei Einstellungen

(1) Bei der Entscheidung über Einstellungen sind neben Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch nachweisliche Erfahrungen aus Ehrenämtern und Familienarbeit in die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber einzubeziehen, soweit diesen Erfahrungen für die Aufgabenstellung Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit oder Ehrenamt neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde.

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

Art. 10 Fortbildung und berufliche Weiterentwicklung

(1) Die Dienstgeber unterstützen die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Rahmen von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen und durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen bei sich ändernden Arbeitsanforderungen.

(2) Fortbildungsveranstaltungen werden so gestaltet, dass Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte, die Familienarbeit leisten, teilnehmen können. Bei Fortbildungen für die Bereiche Personal und Führung sind Fragen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen zu berücksichtigen.

(3) Beschäftigte, die Familienarbeit leisten, werden über relevante Veränderungen informiert und zu Veranstaltungen eingeladen, wenn es von ihnen gewünscht wird.

(4) Nach einer längeren Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit werden gegebenenfalls Hilfen zum Wiedereinstieg angeboten.

Art. 11 Arbeitszeit

- (1) Im Rahmen der gesetzlichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, flexible Arbeitszeiten und Teilzeit einzuräumen.
- (2) Beschäftigten in Teilzeit mit Familienpflichten ist auf Wunsch die Rückkehr zur Vollzeit zu ermöglichen, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

Art. 12 Beratungs- und Entscheidungsgremien

Kommissionen, Konferenzen und sonstige Gremien sollen verhältnismäßig mit Frauen und Männern besetzt werden.

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte

Art. 13 Bestellung und Rechtsstellung

- (1) Das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg bestellt für die Anstellungsträger im Sinne von Art. 1 Abs. 1 dieser Ordnung eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Generalvikar unterstellt.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Art. 14 Aufgaben

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht – auch mit Eigeninitiativen – den Vollzug der von der Diözesanleitung beschlossenen Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg. Dies beinhaltet insbesondere:
 - Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Leitungen der Dienststellen bei der Umsetzung dieser Ordnung und bei der Aufstellung der Gleichstellungsanalyse.
 - Sie berät und unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gleichstellungsfragen.
 - Bei Einstellungen und Stellenbesetzungen ist die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu informieren. In den Fällen der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in leitenden Positionen ist sie über die Person aller Bewerberinnen und Bewerber zu unterrichten. Auf Verlangen ist ihr bei jeder Einstellung und Stellenbesetzung Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren und ist sie an den Vorstellungsgesprächen zu beteiligen. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.
 - Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Generalvikar und wird von diesem bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.
 - Die Gleichstellungsbeauftragte kann Informationsveranstaltungen über Gleichstellungsfragen im Geltungsbereich dieser Ordnung im Einvernehmen mit dem jeweiligen Dienstgeber durchführen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die ihr zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

Art. 15 Beanstandungsrecht

(1) Bei Verstößen gegen diese Ordnung, die Gleichstellungsanalyse und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung das Recht der schriftlichen Beanstandung.

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellen-/Hauptabteilungsleitung.

(2) Kommt die Dienststellen-/Hauptabteilungsleitung der Beanstandung nicht nach, so ist auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten die Entscheidung des Generalvikars einzuholen. Bis zu dessen Entscheidung soll die Maßnahme nicht durchgeführt werden.

(3) Bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen kann die Gleichstellungsbeauftragte abweichend von Absatz 1 Beanstandungen nur gegenüber der MAV geltend machen.

Vierter Teil **Schlussvorschriften**


Art. 16 Berichte

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert in regelmäßigen Abständen die Ordinariatskonferenz über die Umsetzung und Einhaltung dieser Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg. Zum Abschluss der Erprobungsphase (vgl. Art. 17) legt die Gleichstellungsbeauftragte Vorschläge zur Weiterentwicklung dieser Ordnung vor.

Art. 17 Inkraftsetzung

Diese Ordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erzbistum Bamberg wird zum 01. Oktober 2003 zur Erprobung für zwei Jahre in Kraft gesetzt.

Mit Wirkung vom 1. November 2005 wird die Ordnung zur weiteren Erprobung für drei Jahre in Kraft gesetzt.



Bamberg, 07. Oktober 2005 Unterschrift