



Gleichstellungs- ordnung

I. Präambel

Dieser Ordnung liegt das christliche Menschenbild zugrunde, das von der gleichen Würde aller Menschen ausgeht, die in der Gottesebenbildlichkeit ihren Ursprung hat (Gen 1,27). In diesem Bewusstsein soll durch die vorliegende Ordnung die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung aller Mitarbeitenden, gleich welchen Geschlechts, im Bistum Limburg gefördert werden.

Die Regelungen dieser Ordnung berufen sich sowohl auf staatliche Rechtsgrundlagen zur Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung wie auf grundlegende Aussagen kirchlicher Verlautbarungen, die unter anderem die Geschlechtergerechtigkeit als ein wichtiges Zeichen der Zeit beschreiben. Sie berufen sich außerdem auf die Erkenntnisse des Aufarbeitungsprozesses „Betroffene hören – Missbrauch verhindern“ zur Prävention von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt.

Im Zusammenhang mit der angestrebten Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts gibt es Aspekte, die nicht innerhalb des Bistums Limburg gestaltet werden. Diese Aspekte können nicht durch diese Gleichstellungsordnung geregelt werden.

Der Bischof von Limburg verpflichtet sich und die Verantwortlichen in der Diözese auf die Verwirklichung einer Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Bereichen im Bistum Limburg soweit diese auf Basis diözesanrechtlicher Rahmensetzung zu realisieren ist.

Zur Verwirklichung dieses Ziels werden durch den Diözesansynodalrat Leitlinien (siehe II. Leitlinienprozess) mit regelmäßig zu evaluierenden Zielsetzungen erstellt. Für die Umsetzung der Leitlinien ist das Gleichstellungsteam (siehe III. Das Gleichstellungsteam) verantwortlich.

Das Bistum Limburg folgt dem Leitsatz „Wir alle sind Kirche“ und in diesem Sinne soll Geschlechtergerechtigkeit überall stattfinden.

II. Leitlinienprozess

1. Der Diözesansynodalrat beschließt unter Berücksichtigung der aktuellen Gleichstellungsanalyse Leitlinien zur weiteren Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit. Das Gleichstellungsteam ist für die Umsetzung der Leitlinien verantwortlich und entwickelt einen Gleichstellungsplan. Der Stand der Umsetzung ist in den jährlichen Bericht (§ 9) aufzunehmen.
2. Das Gleichstellungsteam erstellt spätestens alle drei Jahre eine Gleichstellungsanalyse über die Situation der Geschlechter im Vergleich zueinander. Gründe für vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile der Geschlechter sind schriftlich zu erläutern. Um die Vergleichbarkeit gewährleisten zu können, sind die Vergleichspunkte möglichst entsprechend den bereits erstellten Vergleichsanalysen beizubehalten und bei Bedarf zu erweitern. Die Gleichstellungsanalyse wird dem Diözesansynodalrat vorgelegt und in geeigneter Form öffentlich bekannt gemacht.

III. Das Gleichstellungsteam

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für das Bistum Limburg (KdÖR). Sie gilt nicht für diejenigen, die in einem Kleriker-Dienstverhältnis stehen.

§ 2 Begriffsbestimmung

Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung sind Angestellte, Beamte, sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

§ 3 Sonstige Rechte

Die Rechte der Mitarbeitervertretung nach der MAVO sowie der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach der MAVO bzw. dem IX. Buch des Sozialgesetzbuches bleiben unberührt.

§ 4 Stellenausschreibung

1. Stellenausschreibungen für die Beschäftigten nach § 2 werden mit der Veröffentlichung dem Gleichstellungsteam zur Kenntnis gegeben.

Eine Stelle ist als teilbar auszuschreiben, wenn sie dafür geeignet ist. Vor der Ausschreibung muss durch die ausschreibende Stelle gegenüber dem Gleichstellungsteam begründet werden, falls eine Stelle, wider dem AGG, nicht als teilbare Stelle ausgeschrieben werden soll.

2. Nach Abschluss eines jeden Besetzungsverfahrens erhält das Team eine entsprechende Übersicht und erstellt daraus eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik.

§ 5 Bestellung und Widerruf des Gleichstellungsteams

1. Der Generalvikar bestellt nach Maßgabe dieser Ordnung ein Gleichstellungsteam aus zwei Personen für das Bistum Limburg im Sinne der §§ 1 und 2. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Eine erneute Bestellung ist möglich.
2. Das Gleichstellungsteam besteht aus mindestens zwei Personen, die verschiedenen Geschlechtern angehören sollen.
3. Ohne Zustimmung des jeweiligen Mitglieds des Gleichstellungsteams kann die Bestellung innerhalb der Amtszeit nur aus wichtigem Grund vom Generalvikar widerrufen werden.

§ 6 Rechtsstellung

1. Das Gleichstellungsteam ist dem Generalvikar unmittelbar zugeordnet. Es hat ein unmittelbares Vortragsrecht beim Generalvikar.
2. Die Mitglieder des Gleichstellungsteams dürfen keiner Mitarbeitervertretung angehören.
3. Das Gleichstellungsteam ist in Ausübung seiner Tätigkeit nach dieser Ordnung von fachlichen Weisungen frei.

4. Die Mitglieder des Gleichstellungsteams dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden, was auch für ihre berufliche Entwicklung gilt. Die Mitglieder des Gleichstellungsteams sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung.
5. Die Mitglieder des Gleichstellungsteams sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie bei Angelegenheiten, die ihre Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber den für den Dienstgeber handelnden Personen, der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung.

§ 7 Aufgaben und Befugnisse

1. Das Gleichstellungsteam unterstützt das Bistum Limburg bei der Ausführung dieser Ordnung sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung aller Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Gleichstellungsteam fördert die Erreichung der Gleichstellung durch Beratung, Beteiligung sowie Information und überwacht den Vollzug dieser Ordnung zur Gleichstellung aller Menschen.

2. Das Gleichstellungsteam wirkt bei Stellenbesetzungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen mit:

Es ist zeitgleich mit der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beteiligen.

Das Gleichstellungsteam kann sich nach Unterrichtung äußern; nach Ablauf einer Woche ab Unterrichtung gilt die Beteiligung als erfolgt. Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, gilt § 33 Abs. 2 Satz 4 MAVO entsprechend.

Die Äußerung des Gleichstellungsteams ist rechtsgültig, sofern sie von einem seiner Mitglieder unterzeichnet ist.

3. Dem Gleichstellungsteam sind die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte und Unterlagen zu erteilen bzw. vorzulegen, bei Personalentscheidungen im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen sind dies der Stellenreport sowie die Bewerbungs- und Besetzungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind. Personalakten dürfen nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten eingesehen werden. Die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.
4. Das Gleichstellungsteam kann im Einvernehmen mit dem Generalvikar Sprechstunden und Informationsveranstaltungen über Gleichstellungsfragen im Geltungsbereich dieser Ordnung durchführen. Das Gleichstellungsteam kann entsprechend auch Befragungen durchführen.
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten werden vom Gleichstellungsteam entgegen genommen und falls sie berechtigt erscheinen, vorgetragen und auf ihre Erledigung hingewirkt.

6. Personenbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung des Gleichstellungsteams zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss der Beteiligung unverzüglich zurückzugeben; digital zur Verfügung gestellte Unterlagen sind zu vernichten. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speicherung ist unzulässig.

Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch das Gleichstellungsteam ist das Bischöfliche Ordinariat zuständig.

7. Regelmäßige Erarbeitung zw. Fortschreibung einer Gleichstellungsanalyse (s. II. Leitlinienprozess)
8. Das Gleichstellungsteam erarbeitet eigeninitiativ Projekte und regt personelle, strukturelle und organisatorische Maßnahmen an, die zur Erreichung der Gleichstellung und zur Vermeidung von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt beitragen, und führt diese in einem Gleichstellungsplan zusammen

§ 8 Beanstandungsrecht

1. Hält das Gleichstellungsteam eine Maßnahme mit dieser Ordnung für unvereinbar, so hat es das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach seiner Unterrichtung zu beanstanden.
2. Beanstandet das Gleichstellungsteam eine Maßnahme, hat der Dienstgeber binnen zwei Wochen unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen.

Das Gleichstellungsteam ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten.

Die Beanstandung hat schriftlich zu erfolgen und muss durch mindestens ein Mitglied des Gleichstellungsteams unterzeichnet sein. Eine Ablehnung der Beanstandung ist zu begründen.

§ 9 Berichtspflichten

1. Das Gleichstellungsteam erstellt für den Generalvikar sowie für den Diözesansynodalrat jährlich einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung dieser Ordnung sowie über sonstige Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bistum Limburg.
2. Die Mitarbeitervertretung und die Beschäftigten werden in geeigneter Weise über die Tätigkeit und Feststellungen des Gleichstellungsteams informiert.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 2. September 2022 in Kraft.

Leitlinien gemäß Abschnitt II der Gleichstellungsordnung

I. Ziel der Leitlinien

Übergeordnetes Ziel dieser Leitlinien ist die Verwirklichung der Gleichstellung aller Menschen in geschlechtergerechten Strukturen auf allen Ebenen und in allen Bereichen im Bistum Limburg, sofern das Sakrament der Weihe nicht zwingend Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Darüber hinaus bleibt die Verpflichtung gegenüber dem AGG bestehen.

Die bisherigen Analysen im Bistum Limburg haben ergeben, dass insbesondere Frauen oft nicht angemessen repräsentiert sind. Daher legt diese Ordnung insbesondere einen Fokus auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, zusätzlich möchte das Bistum Limburg Menschen diversen Geschlechts ebenfalls angemessen berücksichtigen.

Die Ziele im Detail sind:

- Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen als durchgängiges Leitungsprinzip.
- Erreichung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Voraussetzung für die Arbeitszufriedenheit von Menschen in familiärer Verantwortung.
- Gleicher Anteil von Frauen und Männern in der Referats-, Einrichtungs-, Abteilungs- und Dezernatsleitung in Einklang mit den Vorgaben der DBK; Zwischenziel bis 2023: 33,3%
- Bei Neubesetzungen geschlechtergerechte Besetzung der Stellen innerhalb einer Leitungsebene. Abbau und Vermeidung von geschlechterbezogenen individuellen und strukturellen Benachteiligungen.
- Förderung einer lebensorientierten Arbeits- und Organisationskultur mit angemessenen Rahmenbedingungen für alle Lebensphasen.
- Entwicklung einer geschlechtersensiblen Kultur im Bistum.
- Vermeidung geschlechtshomogener Gremien
- Prävention von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt
- Sensibilisierung hinsichtlich diskriminierender Machtkonstellationen in den eigenen Strukturen.
- Förderung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit.
- Etablierung einer geschlechtersensiblen Sprache.

II. Geltungsbereich

Diese Leitlinien gelten für die Arbeitsverhältnisse der folgenden Anstellungsträger:

- Bistum
- Kirchengemeinden
- St. Hildegard-Schulgesellschaft mbH
- Gesamtverbände
- Domkapitel
- Kirchliche Stiftungen

Die Ziele dieser Leitlinien gelten auch für die Ehrenamtlichen in den synodalen Gremien im Bistum Limburg, die in der Gleichstellungsanalyse erfasst werden.

Wenngleich synodale Gremien durch demokratische Wahlen auf Basis der einschlägigen kirchenrechtlichen Wahlordnungen gebildet werden, ist auf eine Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellung hinzuwirken.

III. Instrumente zur Erreichung der Ziele

Folgende Instrumente werden im Bistum Limburg eingesetzt, um die Ziele der Gleichstellung sowie geschlechtergerechte und familienfreundliche Strukturen auch als Präventionsmaßnahme gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt zu etablieren:

- Gleichstellungsteam mit geschlechtergerechter Besetzung mit insgesamt min. 100% Beschäftigungsumfang gemäß Gleichstellungsordnung Abschnitt III. Gleichstellungsanalyse gemäß Gleichstellungsordnung Abschnitt II.
- Leitlinien zur weiteren Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit gemäß Gleichstellungsordnung Abschnitt II
- Erstellung und jährliche Evaluation eines Gleichstellungsplans gemäß Gleichstellungsordnung Abschnitt II
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s.u.)
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung durch Personal- und Organisationsentwicklung
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den synodalen Gremien (s.u.)

Für die Einhaltung und Umsetzung der Gleichstellungsordnung sind die jeweiligen Leitungen der in Art. 2 der Leitlinien bestimmten Einrichtungen, sowie sämtliche Leitungs- und Führungskräfte und der jeweilig gestaltende Bereich für Personal- und Organisationsentwicklung verantwortlich.

IV. Aufgaben, Rechte, Ziele einzelner Instrumente

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle ist „Voraussetzung für die Arbeitszufriedenheit von Menschen in familiärer Verantwortung“ (s. Vorwort) und ist ein wesentlicher Beitrag zur Gleichstellung.

Zur Verwirklichung fördert das Bistum Limburg Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten, auch für Führungs- und Leitungskräfte. Unter Familienpflichten werden dabei gleichwertig Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern verstanden sowie auch Verpflichtungen, die sich aus der Pflege von Angehörigen ergeben. Diese Förderung umfasst die Schaffung angemessener Rahmenbedingungen für alle Lebensphasen:

- Das Bistum Limburg informiert über Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit sowie bei Fragen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen und berät die Mitarbeitenden zu innerbetrieblichen Instrumenten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Leitungs- und Führungskräfte sowie Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeitende mit Familienpflichten und sorgen für Akzeptanz im beruflichen Umfeld. Darüber hinaus stehen sie in der Verantwortung, die betrieblichen Abläufe und Belange sicher zu stellen.
- Alle Beteiligten sind einem angemessenen Ausgleich zwischen betrieblichen Belangen und privaten Interessen verpflichtet.
- Mitarbeitenden in Teilzeit mit Familienpflichten ist – in Anlehnung an die Regelungen des Bistums – auf Wunsch die Rückkehr zur Vollzeit bzw. Aufstockung der Stundenzahl zu ermöglichen, sofern dienstliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. Sie sollen bei Besetzungsverfahren, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, vorrangig berücksichtigt werden.

- Das Bistum Limburg unterstützt Eltern mit Erziehungsverpflichtungen und strebt dafür die Kooperation mit Kindertageseinrichtungen und Tagespflege an.
- Leitungs- und Führungskräfte unterstützen pflegende Angehörige sowie Mütter und Väter in Elternzeit bzw. Beurlaubung bei der Planung der Rückkehr in den Beruf und geben ggf. Hilfen zum Wiedereinstieg. Maßnahmen, die geeignet sind, die Rückkehrenden bei der Wiederaufnahme der Arbeit zu unterstützen, sind wohlwollend zu prüfen. Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Möglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.
- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen aufgrund von Familienarbeit dürfen sich nicht nachteilig auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.
- Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt grundsätzlich auch für alle Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- In Ausschreibungen ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit einer Besetzung in Teilzeit zwingende Belange entgegenstehen.

Das Bistum Limburg prüft wohlwollend, inwiefern solche Maßnahmen auch Personen zu Gute kommen können, die anderweitig Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Pflege von anderen nahestehenden Personen, die nicht Angehörige im Sinne des Gesetzes sind, übernommen haben.

2. Gleichstellung in den Gremien im Bistum Limburg

§ 1 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung innerhalb der kurialen Gremien

Kommissionen, Konferenzen und sonstige Gremien – insbesondere Führungs- und Entscheidungsgremien auf allen Ebenen – sollen geschlechtergerecht besetzt werden, soweit kirchenrechtlich möglich. Bei Nachbesetzung wird das unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig berücksichtigt.

Sitzungen sind zeitlich so zu terminieren, dass die Teilnahme auch Beschäftigten mit Familienpflichten möglich ist.

Gremien, die ausschließlich mit Klerikern besetzt sind, haben in geeigneter Weise Vorsorge zu treffen für die gleichberechtigte Berücksichtigung der Sichtweisen und Argumente der Geschlechter.

§ 2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung innerhalb der synodalen Gremien

Synodale Gremien beruhen auf dem Prinzip der demokratischen Wahl. Zugleich sind eine ausgewogene Geschlechterverteilung auch in synodalen Gremien sowie die Partizipation aller Geschlechter auf allen kirchlichen Ebenen wünschenswert.

Eine Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellung ist daher auch innerhalb der synodalen Gremien zu begrüßen. Dafür sind unterstützende Maßnahmen zu entwickeln.



**Weitere Informationen und Materialien
aus der Umsetzung der MHG-Projekt-
ergebnisse im Bistum Limburg erhalten
Sie auf sichersein.bistumlimburg.de**

