



Geschäftsordnung der Bischöflichen Kommission für Frauenfragen

1. Präambel

In der Diözese Passau wurde im Jahr 2005 eine Bischöfliche Frauenkommission eingerichtet, die ein Beratungsorgan für den Bischof darstellt. Sie hat die Aufgabe, die Erfahrungen, Sichtweisen und Kompetenzen von haupt- und ehrenamtlichen Frauen als wertvolle Bereicherung der Kirche von Passau einzubringen.

2. Leitung

Den Vorsitz der Kommission hat der Bischof der Diözese Passau. Wenn der Bischof an einer Teilnahme verhindert ist, wird er vom Generalvikar als Geschäftsführer der Kommission vertreten. Die Kommission trifft sich mindestens zweimal im Jahr zu Sitzungen, an denen in der Regel der Bischof teilnimmt. Die Kommission wählt in der konstituierenden Sitzung eine Sprecherin, die zusammen mit den Kommissionsmitgliedern die Tagesordnung für die Sitzungen festlegt. Die Sprecherin lädt die Mitglieder und den Bischof zwei Wochen vor einer Sitzung ein. Die Tagesordnung, zu der bis zu drei Wochen vor der Sitzung die Mitglieder Punkte vorschlagen können, wird mit dem Generalvikar im Vorfeld abgeklärt. Der in Textform zu versendenden Einladung ist die Tagesordnung beigelegt. Der Bischof kann die Leitung oder einzelne Aufgaben im Rahmen der Leitung an die Sprecherin der Kommission delegieren.

3. Mitglieder

- a) Der Bischof von Passau
- b) Der Generalvikar als Geschäftsführer
- c) Acht Frauen als Mitglieder der Frauenkommission:

Sechs Frauen werden von der Vorstandschaft des Diözesanrats ausgewählt und dem Bischof zur Ernennung vorgeschlagen. Drei davon sind aus dem hauptamtlichen Bereich und drei aus dem ehrenamtlichen Bereich zu benennen.

Zwei Frauen werden vom Bischof frei ernannt.

Die Mitglieder der Kommission werden für die Dauer von vier

Jahren vom Bischof in die Kommission Amt berufen. Sie erhalten hierzu eine Ernennungsurkunde des Bischofs. Einmalige Wiederwahl und Wiederberufung der Mitglieder ist möglich.

4. Aufgabe und Zuständigkeiten

Die Frauenkommission stellt ein Beratungsorgan für den Bischof dar. Ihre Aufgabe besteht darin, zu wichtigen Themen und Fragestellungen, die im Bistum zur Entscheidung anstehen, die spezifische Sichtweise von Frauen einzubringen. Dazu erhält sie auf Anfrage die entsprechenden Informationen.

- 4.1 Sie begleitet die Umsetzung des Frauenförderplans „Verantwortung und Beteiligung – Frauen in der Kirche von Passau“ (veröffentlicht im Amtsblatt 2.Febr. 2015/ 145. Jahrgang/ Folge 1). Dabei wird Frauenförderung verstanden als Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern, soweit das im kirchenrechtlichen Rahmen möglich ist.

Im **Frauenförderplan** werden folgende Aufgabenfelder benannt:

a. **Geschlechtergerechte Sprache**

Gleichstellung von Frauen und Männern zeigt sich auch in der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache.

Gerade in der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache aufmerksam gemacht.

b. **Frauen und Leitung**

Bei der Besetzung von Leitungspositionen wird darauf geachtet, dass Frauen bei der Besetzung nicht benachteiligt werden. Die Besetzung von vakanten Stellen erfolgt ohne Ansehen von Alter und Geschlecht ausschließlich auf Basis des Kriteriums der bestmöglichen fachlichen und persönlichen Eignung für die zu besetzende Stelle.

c. **Stellenausschreibung und Stellenbesetzung**

Die Personalverantwortlichen achten darauf, den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Sie ermutigen Frauen zur Bewerbung in diesen Bereichen.

d. **Arbeitszeitmodelle**

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sollen Maßnahmen wie z.B. flexible

Arbeitszeitregelung, verschiedene Formen der Teilzeitbeschäftigung oder Einrichtung von Telearbeitsplätzen ergriffen werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird gefördert, indem Leitungsaufgaben auch in Teilzeit und in flexibler Arbeitszeitgestaltung wahrgenommen werden können, soweit dies von den Erfordernissen des Aufgabenbereiches her möglich ist.

e. **Wiedereinstieg in den Beruf**

Für Elternzeit und Sonderurlaub aus Gründen der Kindererziehung oder der Pflege eines Angehörigen sollten vom Arbeitgeber, schon während oder auch dann zum Ende der Beurlaubung, Möglichkeiten geboten werden, welche die Rückkehr in den Beruf erleichtern.

4.2.a Sie bringt die Anliegen von Frauen in der Kirche von Passau zur Sprache. Dabei richtet sie ein besonderes Augenmerk auf die Wahrnehmung, Unterstützung und Qualifizierung von Frauen, die **ehrenamtlich in der Kirche von Passau** arbeiten.

4.2.b Sie nimmt **ungerechte Strukturen, in denen Frauen leben**, wahr und versteht sich als Sprachrohr für Frauen in Notsituationen

4.3. Die in Ziffer 3 c) genannten Mitglieder erstellen im Wechsel ein Ergebnisprotokoll der Sitzungen und verteilen dieses an die Mitglieder.

Passau, den 9. 1. 2018


Dr. Stefan Oster
Bischof von Passau

