



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Zertifikat



Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Eugen-Bolz-Platz 1, 72108 Rottenburg am Neckar

2005

Dem Bischöflichen Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurde am 21. Juni 2005 das Zertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das Bischöfliche Ordinariat unterstützt den Bischof bei der Leitung der Diözese. Zu den Kernaufgaben zählen hoheitliche, pastorale und wirtschaftliche Aufgaben sowie die Aufsicht über die Kirchengemeinden Dekanate, Klöster, Stiftungen, Verbände, Schulen, Internate und Bildungshäuser. Damit verbunden ist die konzeptionelle und strategische Entwicklungsarbeit für die Diözese sowie die Personalverantwortung für die rund 5.000 diözesanen Beschäftigten.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren insgesamt 416 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 73 Beamte und 348 Angestellte. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 56 Prozent, der Anteil Teilzeitbeschäftigter bei 42 Prozent.

Ziel der Re-Auditierung

Anhand der Überprüfung bisheriger Maßnahmen und der Analyse der aktuellen Situation sowie der Fortschreibung der Bedarfserhebung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden neue Ziele und Erfordernisse generiert. Dabei sind sowohl eine älter werdende Belegschaft wie auch junge Menschen, die sich für einen Dienst in der Kirche interessieren, in den Blick zu nehmen.

Durchgeführte Maßnahmen

- Bedarfserhebung zu Serviceleistungen und Betreuungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einführung eines variablen Arbeitszeitmodells
- Erstellung einer Broschüre zu familienfreundlichen Angeboten und Leistungen
- Pilotprojekt »Flexibler Arbeitsort«
- Veranstaltungsangebote für Männer/Väter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Väterzeit)
- Aufnahme des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in bestehende und neu eingeführte Führungsinstrumente

Zukünftige Maßnahmen

- Solidarische Verteilung der Teilzeitarbeit (räumlich und zeitlich) fördern
- Gestaltung flexibler Arbeitsorte weiter entwickeln
- Mehr Möglichkeiten für Teilzeit in Führungspositionen schaffen
- Innerbetriebliche Kommunikation ausbauen und externe Kommunikation intensivieren
- Betreuungsbedarf von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen und anderen belastenden Familiensituationen erheben
- Motivation und Erfahrungswissen von älteren Beschäftigten erhalten und Kompetenzen von Ruheständlern nutzen