Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst der Erzdiözese Freiburg (Gleichstellungsordnung)

vom 8. April 2025

(ABl. 2025, S. 2523)

Präambel

In den diözesanen Leitlinien formuliert die Erzdiözese Freiburg die Herstellung von Gleichrangigkeit in der Geschlechterrolle als Herausforderung und betont zugleich die allen Geschlechtern zukommende gleiche Würde. Basierend auf dem christlichen Menschenbild, welches Frau und Mann als gleichrangig anerkennt, verpflichtet sich die Erzdiözese Freiburg „Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer gewährleisten, die Rollen und Aufgaben in Ehe, Familie, Beruf und Ehrenamt gerecht aufzuteilen (Trierer Erklärung, DBK 2013)". Damit bekennt sie sich zu Vielfalt statt zu starren Rollenzuschreibungen. In der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen kommt dies zum Ausdruck.

Kapitel 1 – Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Gleichstellungsordnung gilt für Beschäftigte und Auszubildende der Erzbischöflichen Kurie und aller rechtlich unselbstständigen Einrichtungen der Erzdiözese Freiburg, der Dekanatsverbände sowie der Verwaltungen der Gesamtkirchengemeinden.

(2) Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.

§ 2
Ziel der Ordnung

(1) [1]Ziel dieser Ordnung ist die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von im Geltungsbereich beschäftigten Frauen und Männern. [2]Mit geschlechtergerechten Strukturen soll auf allen Ebenen und in allen Bereichen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, sofern die Weihe nicht Voraussetzung für eine Tätigkeit ist, berufliche Gleichstellung verwirklicht werden. [3]Dies beinhaltet:

1. Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen als durchgängiges Leitprinzip,

2. Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
3. vollzeitäquivalente Parität von Frauen und Männern auf Leitungsebenen,
4. Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Leitungsfunktionen für Frauen, verbunden mit der Akzeptanz von Frauen in Leitungsfunktionen,
5. Abbau und Vermeidung von geschlechterbezogenen individuellen und strukturellen Benachteiligungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern,
6. Entwicklung einer geschlechtersensiblen Kultur in der Dienstgemeinschaft, verbunden mit der Förderung eines Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit,
7. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsplätze,
8. verhältnisgerechte Besetzung von Gremien, Räten, Kommissionen und bei der Berufung von Beraterinnen und Beratern.

(2) Alle Beschäftigten im Geltungsbereich, insbesondere solche in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, sind verpflichtet, die Ziele dieser Ordnung zu verwirklichen und dabei hierzu zielführende Maßnahmen zu entwickeln und zu integrieren.

§ 3
Sonstige Rechte

Die Rechte der Mitarbeitervertretung nach der Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO - für die Erzdiözese Freiburg (im Folgenden: MAVO) sowie der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach der MAVO bzw. dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches bleiben unberührt.

Kapitel 2 – Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragter

§ 4
Bestellung und Widerruf

(1) $_1$Der Generalvikar bestellt für die Beschäftigten der in § 1 Absatz 1 genannten Einrichtungen nach Maßgabe dieser Ordnung eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten. $_2$Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(2) Die Bestellung der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten kann innerhalb der Amtszeit vom Generalvikar nur aus schwerwiegendem Grund widerrufen werden.

(3) Der Generalvikar bestellt auf Vorschlag der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten eine Stellvertretung, die sie bzw. ihn in ihrer bzw. seiner Abwesenheit vertritt.

§ 5
Rechtsstellung

(1) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist dem Generalvikar unterstellt und berichtet diesem.

(2) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte darf nur im Rahmen der zugewiesenen Aufgaben mit Personalangelegenheiten befasst sein und keiner Mitarbeitervertretung angehören.

(3) [1]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung des Amtes nach dieser Ordnung von fachlichen Weisungen frei. [2]Sie bzw. er darf dabei nicht behindert und dadurch weder benachteiligt noch begünstigt werden. [3]Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. [4]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung.

(4) [1]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, über dienstliche Angelegenheiten und die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihr bzw. ihm auf Grund des Amtes bekannt geworden sind, wie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch über die Zeit ihrer bzw. seiner Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. [2]Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber den für den Dienstgeber handelnden Personen, der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung.

§ 6
Aufgaben und Befugnisse

(1) [1]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die in § 1 Absatz 1 genannten Rechtsträger und Einrichtungen bei der Ausführung dieser Ordnung sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. [2]Dies beinhaltet insbesondere die Beteiligung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie die Entwicklung von Konzepten und daraus folgenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieser Ordnung.

(2) [1]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Beschäftigten in allen Gleichstellungsfragen. [2]Hierzu können sich die Beschäftigten ohne Einhaltung des Dienstweges unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten wenden.

(3) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist bei Stellenbesetzungen zu beteiligen, die von Rechts wegen nicht Klerikern vorbehalten sind.

(4) [1]Der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen, bei Stellenbesetzungen die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber. [2]Bei Personalentscheidungen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. der Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt,

besteht ein Einsichtsrecht in Personalakten nur mit ausdrücklicher, schriftlicher Zustimmung der Mitarbeitenden. [3]Soweit sich auf eine ausgeschriebene Stelle nur Frauen oder nur Männer beworben haben, entfallen diese Rechte der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten.

(5) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist unverzüglich und umfassend über alle Personal- und Organisationsmaßnahmen, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken können, zu informieren.

(6) [1]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist zeitgleich mit der Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. [2]Nach Ablauf einer Woche gilt die Beteiligung als erfolgt. [3]Wenn Entscheidungen eilbedürftig sind, gilt § 33 Absatz 2 Satz 4 MAVO entsprechend.

(7) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte kann in Absprache mit dem Generalvikar Sprechstunden, Informationsveranstaltungen und Mitarbeitendenbefragungen über Gleichstellungsfragen durchführen.

(8) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte trägt Sorge für die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache.

(9) [1]Personalbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss der Beteiligung zurückzugeben. [2]Eine anonymisierte Speicherung für eine fortlaufende aktenmäßige Speicherung ist möglich. [3]Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. [4]Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten ist das Erzbischöfliche Ordinariat verantwortlich.

§ 7
Beanstandungsrecht

(1) Hält die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme mit dieser Ordnung oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männer für unvereinbar, besteht das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung zu beanstanden.

(2) [1]Beanstandet die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat der Dienstgeber unter Abwägung der Einwände zu entscheiden. [2]Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.[3]Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden. [4]Diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. [5]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten.

Kapitel 3 – Gleichstellungsförderung

Abschnitt 1 – Bericht und Gleichstellungsplan

§ 8
Jährlicher Gleichstellungsbericht

Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte erstellt für den Generalvikar einmal jährlich einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung dieser Ordnung sowie über sonstige Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der in die Kurienkonferenz eingebracht wird.

§ 9
Gleichstellungsplan

(1) Alle Einrichtungen sind verpflichtet, ab 2023 einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

(2) $_1$Der Gleichstellungsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden. $_2$Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans ist die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. $_3$Zusammen mit dem Gleichstellungsplan ist alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen vorzulegen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Form bekannt zu machen.

(3) $_1$Der Gleichstellungsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigungsstruktur zu enthalten, wozu die personalverwaltende Stelle die Daten zur Verfügung stellt. $_2$Hierfür sind alle sechs Jahre folgende Daten zu erheben: Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten insgesamt sowie insbesondere in Bezug auf Bewerbungen, Einstellungen, Eingruppierung, Beschäftigungsumfang, Leitungstätigkeit, Höhergruppierung und Beförderung, Elternzeit, Fortbildung und Beurlaubungen sowie etwaige weitere Gleichstellungskriterien.

(4) Im Gleichstellungsplan ist von der verantwortlichen Leitung festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist.

(5) Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach der Ausfertigung durch die Dienststellenleitung in den vom Geltungsbereich des Gleichstellungsplans erfassten Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger Weise bekannt zu machen.

(6) $_1$Nach drei Jahren (Zwischenbericht) und im nächsten Gleichstellungsplan stellt jede Dienststelle, die den Gleichstellungsplan erstellt, den Stand der Erfüllung der im Gleich-

stellungsplan festgelegten Zielvorgaben fest. [2]Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen. [3]Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb vom Gleichstellungsplan abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen wurden.

Abschnitt 2 – Weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung

§ 10
Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

(1) [1]Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass die Erzdiözese Freiburg bemüht ist, den Frauen- und Männeranteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. [2]Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sich Menschen unabhängig vom Geschlecht angesprochen fühlen. [3]Ist ein Geschlecht in einem Bereich stark unterrepräsentiert, ist dieses gezielt zur Bewerbung aufzufordern und entsprechend verstärkt zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen.

(2) Sollte eine Stelle nur mit Beeinträchtigung dienstlicher Belange teilbar oder keine Teilzeitbeschäftigung möglich sein, ist dies gegenüber der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten zu begründen und hierauf in der Stellenausschreibung hinzuweisen.

(3) [1]Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit dürfen sich nicht nachteilig auswirken. [2]Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher Tätigkeit, aus der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder sonstigen familiären Pflichten sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben förderlich sind.

(4) Bei der Beauftragung einer externen Personalberatung für die Personalsuche ist eine verhältnismäßig besetzte Liste mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Vertragsbestandteil.

(5) Soweit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten kein Beteiligungsrecht nach § 6 dieser Ordnung zusteht, werden Stellenausschreibungen der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten mit der Veröffentlichung zur Kenntnis gegeben.

(6) Auswahlkommissionen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

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

§ 11
Ausgeglichener Geschlechteranteil in Leitung- und Führungspositionen

(1) Die Erzdiözese Freiburg hat zum Ziel, den Frauen- und Männeranteil in Leitungs- und Führungspositionen ausgeglichen zu gestalten, sodass eine vollzeitäquivalente Parität sichergestellt wird.

(2) Der Frauenanteil in Leitungs- und Führungspositionen ist zu erhöhen, bis dauerhaft eine vollzeitäquivalente Parität erreicht ist.

(3) [1]Allen Verantwortlichen obliegt es, in ihrem Bereich auf eine Parität der Geschlechter in Leitungs- und Führungspositionen hinzuwirken. [2]Dies beinhaltet insbesondere die aktive Förderung

1. der Entwicklung und Umsetzung von Teilzeitmodellen bei Leitungs- und Führungsverantwortung,
2. von Führungsnachwuchs durch die Teilnahme an entsprechenden Mentoringprogrammen und Fortbildungen,
3. von Netzwerkarbeit unter Frauen in Leitungs- und Führungspositionen.

§ 12
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte, die eine Familientätigkeit ausüben, ist aktiv zu fördern.

(2) Eine Familientätigkeit übt aus, wer mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegt.

(3) [1]Die Rahmenbedingungen werden so gestaltet, dass Benachteiligungen von Beschäftigten in Familientätigkeit vermieden werden und eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsplätze gegeben ist. [2]Dies erfolgt – sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen – insbesondere durch

1. die aktive Förderung von flexiblen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Jobsharingmodellen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen,
2. die aktive Förderung von mobilem Arbeiten,
3. die Gestaltung von Leitungs- und Führungspositionen derart, dass sich deren Ausübung mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt,
4. die Ermöglichung individueller Regelungen zwecks flexibler Gestaltung von Betreuungs- und Pflegezeiten (z. B. Rücksichtnahme auf Schulbeginn, Ferienzeit bei Urlaubsplanung und Arbeitszeit, Berücksichtigung der Betreuungs- und Pflegezeiten bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, Überstunden oder Mehrarbeit oder ähnliches),
5. die aktive Förderung der Inanspruchnahme von Elternzeit aller Geschlechter gleichermaßen, insbesondere durch Männer,
6. die Erleichterung des Wiedereinstiegs in die berufliche Tätigkeit nach Elternzeit oder Betreuungszeit mittels entsprechender Kontakthalteprogramme und Wiedereingliederungsmaßnahmen.

§ 13
Fortbildung, berufliche Entwicklung und Wiedereinstieg

(1) [1]Für alle Beschäftigten werden bei Bedarf besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und zur Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen beitragen. [2]Fortbildungsmaßnahmen werden so gestaltet, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Familientätigkeit teilnehmen können.

(2) Beurlaubte Beschäftigte oder Beschäftigte in Elternzeit werden – soweit gewünscht – regelmäßig mittels E-Mail- bzw. Postversand oder Zugang zum Intranet über stattfindende relevante Fortbildungen und Stellenausschreibungen informiert.

(3) Für die Bereiche Personal und Führung sind vor allem für Führungskräfte Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen zwecks Förderung eines Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit aktiv zu fördern.

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

§ 14
Beratungs- und Entscheidungsgremien

Arbeitsgruppen, Kommissionen, Konferenzen und sonstige Gremien sollen verhältnisgerecht mit Frauen und Männern besetzt werden, sofern die Regelungen des kirchlichen Rechtes nicht entgegenstehen.

Kapitel 4 – Schlussvorschriften

§ 15
Inkrafttreten; Außerkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2025 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Ordnung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst der Erzdiözese Freiburg (Gleichstellungsordnung) vom 13. Januar 2022 (ABl. S. 45) außer Kraft.