

Ordnung zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst (Gleichstellungsordnung)

vom 22. November 2006

(ABl. 2006, S. 443), zuletzt geändert am 28. Dezember 2012 (ABl. 2012, S. 53)

1Zur Verwirklichung des Zieles einer beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern sollen nach Maßgabe dieser Ordnung die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert werden. 2Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird dabei in jedem Fall gewahrt.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für das Erzbischöfliche Ordinariat, die rechtlich unselbstständigen Einrichtungen der Erzdiözese Freiburg, die Dekanatsverbände, die Verwaltungen der Gesamtkirchengemeinden Freiburg, Karlsruhe, Konstanz und Mannheim.

§ 2 Begriffsbestimmung

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

§ 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.

II. Fördermaßnahmen

§ 4 Stellenausschreibungen

(1) Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass das Erzbistum Freiburg bemüht ist, den Frauen- und Männeranteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

- (2) ¹Vor Ausschreiben einer Stelle wird geprüft, ob diese teilbar ist. ²Stehen dienstliche Belange einer Teilung nicht entgegen, wird darauf in der Stellenausschreibung hingewiesen.
- (3) Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten mit der Veröffentlichung zur Kenntnis gegeben.
- (4) Es ist eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

§ 5 Qualifizierung

- (1) Qualifizierungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist, es sei denn, dass dringende dienstliche Belange entgegen stehen.
- (2) Nach einer längeren Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit sollen Hilfen zum Wiedereinstieg angeboten werden.

III. Der/die Gleichstellungsbeauftragte¹

§ 6 Bestellung und Widerruf

- (1) Der Generalvikar bestellt nach Maßgabe dieser Ordnung eine Gleichstellungsbeauftragte für die Beschäftigten im Sinne der §§ 1 und 2. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (2) Ohne Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann ihre Bestellung innerhalb der Amtszeit vom Generalvikar nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

§ 7 Rechtsstellung

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Generalvikar zugeordnet.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein und keiner Mitarbeitervertretung angehören.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach dieser Ordnung von fachlichen Weisungen frei.
- (4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden, was auch für ihre berufliche Entwicklung gilt. ²Die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung.
- (5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihr auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, wie bei Ange-

¹ Nachfolgend wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur noch die weibliche Form verwendet.

legenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber den für den Dienstgeber handelnden Personen, der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung.

§ 8 Aufgaben und Befugnisse

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die in § 1 genannten Rechtsträger bei der Ausführung dieser Ordnung sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Stellenbesetzungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen in den Bereichen mit, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.¹

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist zeitgleich mit der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. ²Sie soll sich binnen einer Frist von drei Tagen nach Unterrichtung über die Maßnahme oder Entscheidung äußern. ³Nach Ablauf einer Woche gilt die Beteiligung als erfolgt. ⁴Wenn Entscheidungen eilbedürftig sind, gilt § 33 Absatz 2 Satz 4 MAVO entsprechend. ⁵Steht schon vorab fest, dass eine fristgemäße Stellungnahme nicht möglich ist (bei Urlaub, Erkrankung oder sonstiger Abwesenheit von mehr als drei Tagen), fällt die Aufgabe der Wahrung der Gleichstellungsinteressen an den Generalvikar zurück. ⁶Dieser kann eine sachkundige Person mit der Stellungnahme betrauen.

(4) ¹Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen, bei Personalentscheidungen die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind. ²Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der Betroffenen einsehen. ³Soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Absprache mit dem Generalvikar Sprechstunden und Informationsveranstaltungen über Gleichstellungsfragen im Geltungsbereich dieser Ordnung durchführen.

(6) Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(7) ¹Personalbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss der Beteiligung zurückzugeben. ²Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speiche-

¹ Dies ist dann gegeben, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil unter 40% liegt.

rung in Dateien ist unzulässig. ³Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. ⁴Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist das Erzbischöfliche Ordinariat zuständig.

§ 9 Beanstandungsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme mit dieser Ordnung oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Mann und Frau für unvereinbar, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden.

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

§ 10 Bericht

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

IV. In-Kraft-Treten

§ 11

Diese Ordnung tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft.¹

¹ Vgl. auch die Verordnung „Gleichstellungsplan für Leitungsaufgaben“ (ABl. 2013 S. 67).