© EKiR

EVANGELISCHE KIRCHE IM RHEINLAND

DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ DER EVANGELISCHEN KIRCHE IM RHEINLAND

Information für Anstellungsträger, Personalabteilungen, Mitarbeitervertretungen

LASST UNS DEN WEG DER GERECHTIGKEIT GEHN …

Einführung

in das Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
in der Evangelischen Kirche im Rheinland

– Gleichstellungsgesetz (GleiStG) –

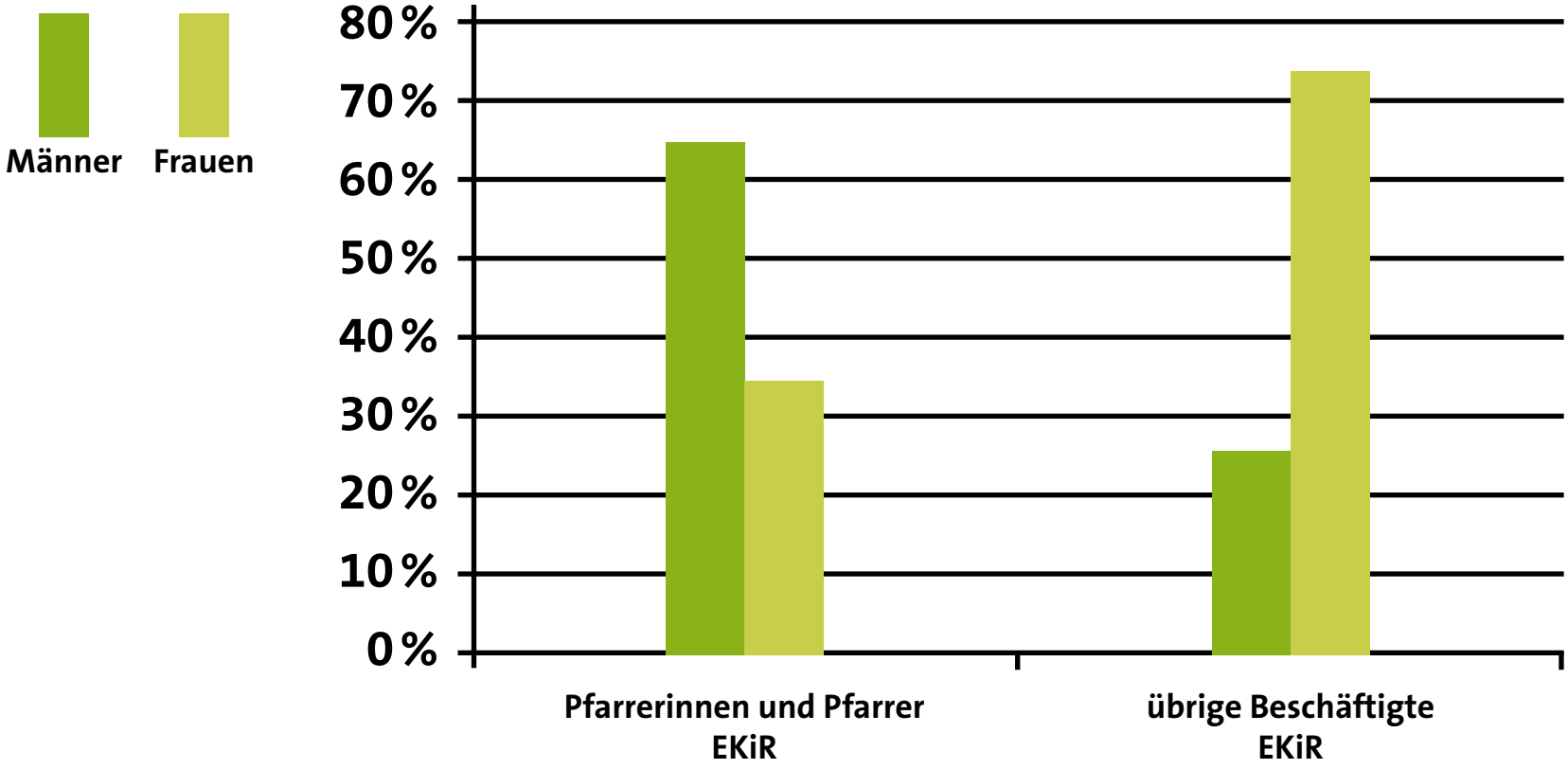
Stand: 31.3.2014
Autorin: Heike Moerland

Gliederung

1. Gelungene Gleichstellungsarbeit als Qualitätsmerkmal
2. Rechtliche Grundlage und Selbstverpflichtung
3. Maßnahmen auf Trägerebene
4. Personalmaßnahmen I:
   Einstellungsverfahren und Fortbildungen
5. Personalmaßnahmen II:
   Vereinbarkeit von Beruf und Familie

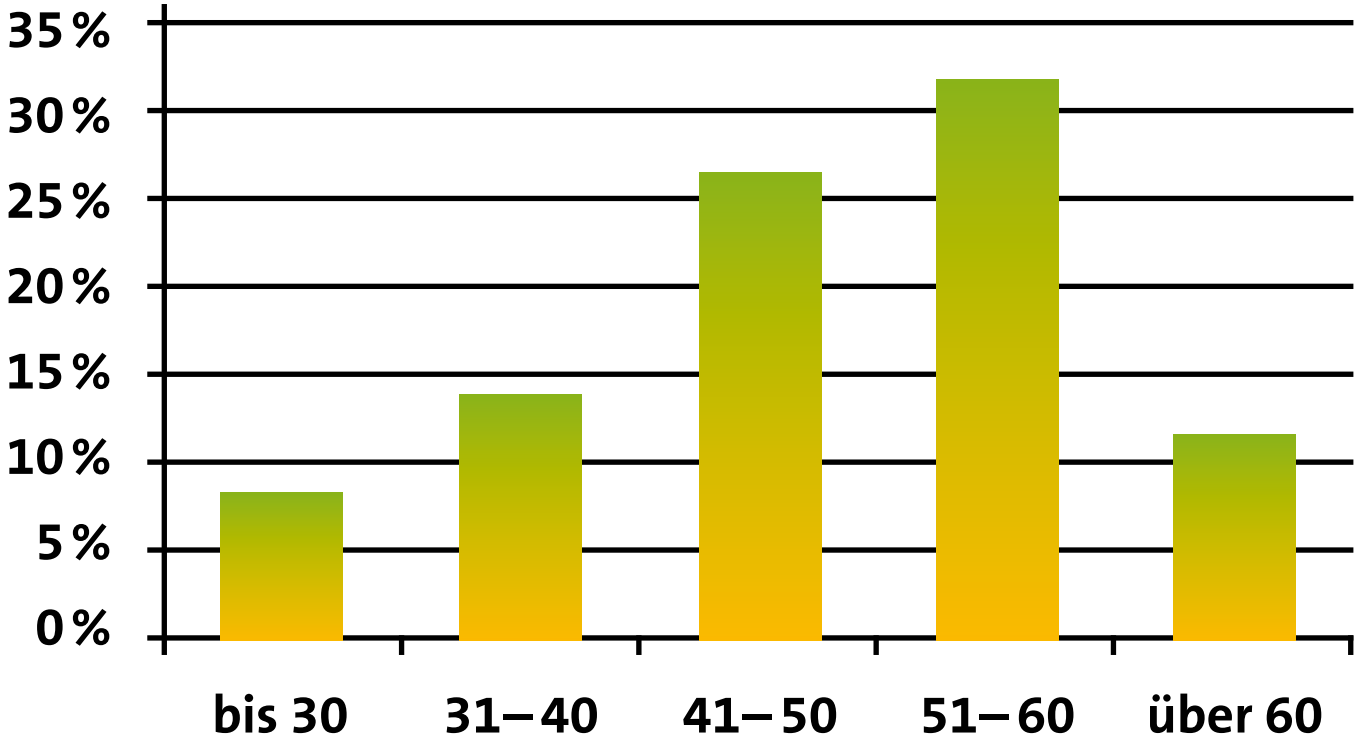
1. Gelungene Gleichstellungsarbeit als Qualitätsmerkmal

Gleichstellungsarbeit ist in der Kirche noch immer notwendig …



… auch, um in Zukunft noch qualifizierte Mitarbeitende binden zu können.

Beschäftigte in der EKiR nach Alter



Außenwirkung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit

- **Gesellschaftliche Erwartung**
- **Glaubwürdigkeit von Kirche**
- **Selbstmarketing**
- **Arbeitgebermarke**

Innenwirkung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit

- **Führungshandeln hat Vorbildcharakter**
- **Unternehmenskultur/Organisationskultur**
- **Wertschätzung**
- **Personalmanagement**
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

2. Rechtliche Grundlage und Selbstverpflichtung

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 2 Abs. 2 KO

„Frauen und Männer haben entsprechend ihren Begabungen und Fähigkeiten gleichberechtigt Zugang zu Ämtern, Diensten und weiteren Aufgaben.“

Das Gleichstellungsgesetz vom 13. Januar 2001 konkretisiert Art. 2 Abs. 2 der Kirchenordnung.

Ziele des Gleichstellungsgesetzes (§ 1 GleiStG)

- **Gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in der kirchlichen Arbeitswelt**
- **Frauenförderung, um bestehende Benachteiligungen abzubauen**
- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das GleiStG gilt für die Evangelische Kirche im Rheinland, ihre Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Verbände.

Es ist anzuwenden auf:

- **Auszubildende,**
- **Angestellte,**
- **Arbeiterinnen und Arbeiter,**
- **Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte,**
- **Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, Pastorinnen und Pastore, Gemeindemissionarinnen und Gemeindemissionare.**

Das GleiStG gibt u.a. Handlungsmöglichkeiten für und Handlungsaufträge an

- **Anstellungsträger**
- **Mitarbeitende**
- **Gleichstellungsbeauftragte**

Das GleiStG regelt vor allem Folgendes:

- geschlechterparitätische Gremienbesetzung
- Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten
- Erstellung eines Förderplans zur Geschlechtergerechtigkeit
- weitere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, z.B. bei Einstellungen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. zur Arbeitszeit

3. Maßnahmen auf Trägerebene

Gremien
(§ 10 GleiStG)

- **In Gremien sollen Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sein.**
- **Bei Wahlen sollen die Wahllisten Frauen und Männer paritätisch berücksichtigen.**
- **Bei Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden bzw. berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen bzw. abwechselnd benennen.**
- **Gleiches gilt für Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüsse.**

Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (§§ 13 ff GleiStG)

- Jeder Anstellungsträger mit mehr als 30 Beschäftigten muss eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen.
- Sie ist unmittelbar der Leitung zugeordnet.
- Sie wird im erforderlichen Umfang von dienstlichen Aufgaben entlastet.
- Die Bestellung erfolgt auf 4 Jahre.

Aufgaben und Möglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 15 ff GleiStG)

- Sie begleitet und fördert den Vollzug des GleiStG.
- Sie berät und unterstützt die Beschäftigten.
- Sie berät und unterstützt den Anstellungsträger.
- Sie hat ein Vortragsrecht bei der Leitung.
- Sie hat das Recht auf Teilnahme an allen Besprechungen.

Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit

§ 4 GleiStG sieht für Träger mit mehr als 30 Beschäftigten vor, dass ein Förderplan erstellt und fortgeführt wird.

Vorteile eines solchen Plans:

- **Zahlen ermöglichen „nüchternen Blick“**
- **Grundlage für Perspektivwechsel**
- **Schulterklopfen: Was haben wir schon erreicht?!**
- **Bedarfsorientierte Maßnahmenplanung**
- **Strukturiertes schrittweises Vorgehen**

Förderplan zur Geschlechter-gerechtigkeit und Personalplanung nach dem Personalplanungsgesetz

- **Erhobene Daten können für beides berücksichtigt werden.**
- **Das Rahmenkonzept nach dem Personalplanungsgesetz sollte die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes berücksichtigen. In diesem Fall kann in dem Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit darauf verwiesen werden.**

Welche strategisch wichtigen Entscheidungen/Prozesse stehen an?

- z.B. Verwaltungsstrukturreform
- Personalplanungsprozesse

Welche Gremien/welche Personen treffen die Entscheidungen?

- Presbyterium, Kreissynode etc.
- Welche Personen/welche Gruppen bereiten die Entscheidung vor?

Wie ist die Gleichstellungsbeauftragte einbezogen?

Welche Auswirkungen haben die beabsichtigten Maßnahmen auf Frauen und Männer?

4. Personalmaßnahmen I Einstellungsverfahren und Fortbildungen

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit (Abschnitt II des GleiStG)

- **Stellenausschreibung, § 6 GleiStG**
- **Vorstellungsgespräch, § 7 GleiStG**
- **Auswahlkriterien, § 8 GleiStG**
- **Fortbildung, § 9 GleiStG**

Stellenausschreibung (§ 6 Abs. 1 u. 3 GleiStG)

- **Pflicht zur internen und öffentlichen Ausschreibung, wenn in Entgelt- bzw. Berufsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (§ 6 Abs. 1 GleiStG).**
- **Die Ausschreibung darf ausschließlich an den Anforderungen der Stelle orientiert sein (§ 6 Abs. 3 GleiStG).**

Stellenausschreibung (§ 6 Abs. 2 GleiStG)

- **In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden,**
  - **es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist Voraussetzung für die Tätigkeit (§ 6 Abs. 1 GleiStG, § 8 AGG).**
- **Die Formulierung, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, ist zulässig (§ 6 Abs. 2 GleiStG, § 5 AGG).**

Vorstellungsgespräch

- **In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Gespräch einzuladen, wenn die erforderliche Qualifikation erfüllt wird (§ 7 Abs. 1 GleiStG).**
- **Auswahlkommissionen (sofern gebildet) sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein (§ 7 Abs. 2 GleiStG).**
- **Fragen nach bestehender oder geplanter Schwangerschaft sowie Kinderbetreuung sind unzulässig (§ 7 Abs. 3 GleiStG; §§ 1, Abs. 1 Nr. 2, §§ 6, 7 AGG).**

Auswahlkriterien (§ 8 Abs. 3 GleiStG)

- **Soweit beim Anstellungsträger in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen,**
  - **es sei denn, in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.**

(positive Diskriminierung zulässig nach § 5 AGG)

Fortbildung

- **Quotelung für Teilnahme von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen (§ 9 Abs. 1 GleiStG), insbesondere bei Maßnahmen zur beruflichen Weiterqualifikation.**
- **Fortbildung soll so durchgeführt werden, dass Mitarbeitende mit Betreuungspflichten und Teilzeit-Mitarbeitende teilnehmen können (§ 9 Abs. 2 GleiStG).**
- **Fortbildungsangebote zur Vorbereitung von Frauen auf Führungs- und Leitungsfunktionen sollen besonders gefördert werden (§ 9 Abs. 3 GleiStG).**

Fortbildung

- **In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufzunehmen (insbesondere für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Mitarbeitende im Organisations- und Personalwesen) (§ 9 Abs. 4 GleiStG, § 12 Abs. 2 AGG).**

Fortbildung (Angebot durch Anstellungsträger)

- **Kinderbetreuung soll angeboten werden (§ 9 Abs. 2 GleiStG).**
- **Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen (§ 9 Abs. 5 GleiStG).**

4. Personalmaßnahmen II
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Abschnitt III des GleiStG)

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Abschnitt III des GleiStG)

- **Arbeitszeitgestaltung, § 11 GleiStG**
- **Teilzeit, § 11 GleiStG**
- **Beurlaubung, § 12 GleiStG**

Arbeitszeit (§ 11 GleiStG)

Arbeitszeiten sind zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

- **Dies gilt auch für Mitarbeitende in Vorgesetzten- und Leitungsfunktion!**
- **Die Regelung steht im Einklang mit Arbeitszeitregelungen für kirchliche Angestellte und Beamtinnen und Beamte.**

→ **Dienst- und tarifrechtlich sind viele Arbeits- und Teilzeitmodelle möglich!**

Teilzeit
(§ 11 GleiStG)

- **Anträgen auf Teilzeit wegen Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen ist zu entsprechen.**
- **Befristete Vereinbarung von Teilzeit ist möglich.**
- **Teilzeit darf berufliches Fortkommen und Fortbildungschancen nicht beeinträchtigen.**
- **Organisatorischer und personeller Ausgleich soll geschaffen werden, falls Mitarbeitende ihre Arbeitszeit reduzieren. Keine Minijobs als Ersatz.**

Beurlaubung (§ 12 GleiStG)

- Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren bzw. eines Angehörigen möglich
- 3 Jahre mit Möglichkeit der Verlängerung (auch andere tarif- und dienstrechtliche Regelungen beachten!)
- Der Anstellungsträger soll über Kontaktpflege und berufliche Perspektive informieren.
- Beurlaubten ist die Möglichkeit zur Erhaltung und Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation zu eröffnen.
- Personeller und organisatorischer Ausgleich

Kleine Taten sind wichtiger als große Vorsätze!

→ **Wie soll das Gesetz umgesetzt werden?**

→ **Was sind Ihre Zwischenschritte?**

Zeit für Fragen, Anregungen, Diskussion und Austausch