

Gleichstellung

Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes

Das Kirchliche Gleichstellungsgesetz (KGIG) der ELKB gilt auch im Bereich der Diakonie Bayern. Denn es wurde vom Diakonischen Rat im Jahr 2002 als Richtlinie übernommen.

Die Mitarbeitervertretungen und die nach dem KGIG zu ernennenden Gleichstellungsbeauftragten haben Aufgaben, die grundsätzlich in die gleiche Richtung gehen: Es geht um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den diakonischen Dienststellen.

Zunächst zu den Mitarbeitervertretungen:

1. Die MAVen sind nach § 35 Abs. 3 Buchst.e MVG.EKD dazu aufgerufen, für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle einzutreten, Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anzuregen und an deren Umsetzung mitzuwirken.

Beispiele:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Teilzeitarbeit wird ganz überwiegend von Frauen geleistet.

- Werden Teilzeitkräfte bei der Vergabe von Schichtdiensten an Wochenenden überproportional in Anspruch genommen?
- Fort- und Weiterbildung: Wer wird qualifiziert? Bekommen Teilzeitkräfte dieselbe Förderung wie Vollzeitbeschäftigte? Ist während der Fortbildung für Kinderbetreuung gesorgt? Wird die Qualifizierung von Männern eher gefördert als die von Frauen?

- Bewerbungsgespräche:

Das Auswahlgremium sollte paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein.

- Stellenbesetzung:

Sind in einem Bereich der Dienststelle (z.B. in der oberen oder mittleren Führungsebene) Frauen deutlich unterrepräsentiert? Dann muss der Arbeitgeber bevorzugt Frauen einstellen, jedenfalls bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie die männlichen Mitbewerber.

Nun zu den wesentlichen Pflichten aus dem KGIG:

1. In diakonischen Dienststellen mit mehr als 100 Vollzeitstellen sind nach § 10 KGIG Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertretung zu bestellen.

Die MAV hat nach § 35 Abs. 3 Buchst.b MVG.EKD darauf zu achten, dass diese gesetzliche Vorschrift in die Praxis umgesetzt wird.

Es gilt auch folgende Spezialregelung: Wenn in einer Dienststelle mit mindestens 20 Mitarbeitenden in Vollzeit die Mehrheit dies fordert, ist ebenfalls ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r zu bestellen.

Gleichstellung - Umsetzung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes

Gleichstellung ist eine Leitungsaufgabe. Damit Gleichstellung umgesetzt wird, müssen die Personen in der Leitung dies als Aufgabe wahrnehmen und verantworten: Gleichstellungsbeauftragte sind in ihrer Funktion grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar unterstellt. Gleichstellungsarbeit nach dem Gesetz ist eine dienstliche Aufgabe, kein Ehrenamt. Gleichstellungsbeauftragte haben auf Seiten des Arbeitgebers auf die Einhaltung des KGlG hinzuwirken.

Damit ist die/der Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Unterstützung für die MAV, insbesondere in Bezug auf die vollen Mitbestimmungsrechte aus §§ 39, 40 MVG.EKD. Gleichstellungsrelevante Maßnahmen können hier z.B. sein: Personalangelegenheiten (z.B. Bewerbungsfragebogen, Beurteilungsgrundsätze bei der Anerkennung förderlicher Zeiten bei Höhergruppierung, Versetzung, Abordnung) oder organisatorische und soziale Angelegenheiten (z.B. Auswahlkriterien für Fort- und Weiterbildungen, Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitszeit, Einrichtung eines Betriebskindergartens, Grundsätze der Urlaubsplanung, Haus- und Betriebsordnung).

Link zur Handreichung für die Umsetzung des Kirchlichen Gleichstellungsgesetzes (KGlG) in der Diakonie Bayern- inklusive Gesetzestext des KGlG und Ausführungsbestimmungen für die Diakonie: <https://intranet.diakonie-bayern.de/arbeitsbereiche/frauenfragen.html>