

Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Vom 19. Juni 1997

Im Rahmen des geltenden Rechts sollen in den Ämtern, Einrichtungen und Gliederungen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die folgenden Grundsätze berücksichtigt werden:

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 ¹In der Ausschreibung von Stellen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden. ²Bei Berufszweigen und Gehaltsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll bei der Stellenausschreibung folgender Zusatz eingefügt werden:

„Der Frauenanteil in diesem Arbeitsbereich soll erhöht werden. Deshalb besteht besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen.“

- 1.2 ¹Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Kenntnis über interne Stellenausschreibungen ihrer Dienststelle erhalten. ²Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte, es sei denn, von ihnen ist bekannt, dass sie nicht in den Dienst zurückstreben.

2. Bewerbungsgespräche, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

- 2.1 Bei der Besetzung von Stellen sollen möglichst zur Hälfte Frauen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Anforderungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden.
- 2.2 ¹Bei den Bewerbungsgesprächen soll das Auswahlgremium nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein; mindestens zwei Frauen sollen ihm angehören. ²An der Entscheidung soll von der Dienststellenleitung mindestens eine Frau beteiligt sein. ³Auf ihren Wunsch soll die Gleichstellungsbeauftragte im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hinzugezogen werden.
- 2.3 ¹Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind nur ausnahmsweise zulässig und dann nur bei Frauen und Männern in gleicher Weise. ²Fragen nach der Familienplanung dürfen nicht gestellt werden.
- 2.4 ¹Für die Beurteilung der Eignung sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Zeit einer Freistellung vom Dienst aus familiären Gründen einbezogen werden, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben

von Bedeutung sind. ²Teilzeitarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.

- 2.5 Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, bevorzugt einzustellen.
- 2.6 ¹Bei der Übertragung höherwertiger Dienstposten und Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen gering vertreten sind, sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. ²Teilzeitarbeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden.
- 2.7 ¹Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung sind insoweit zu schaffen, als hierfür Bedarf besteht und dies finanziell vertretbar ist. ²Teilzeitarbeit soll auch in Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen möglich sein, soweit nicht dienstliche oder organisatorische Belange entgegenstehen.
- 2.8 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind Teilzeitbeschäftigte mit gleicher Qualifikation, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

3. Dienstliche Fort- und Weiterbildung

- 3.1 ¹Es ist sicherzustellen, dass für alle Berufszweige ein ausreichendes Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht und alle Beschäftigten über diese Maßnahmen informiert werden. ²Die Fort- und Weiterbildungsangebote müssen an zentraler Stelle einsehbar und abrufbar sein.
- 3.2 ¹Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen müssen so gestaltet werden, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglicht werden kann. ²Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden. ³Zentrale Fortbildungsveranstaltungen sollen nach Möglichkeit durch regionale Veranstaltungen ergänzt werden.
- 3.3 Frauen sind zu ermutigen, sich an Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen.
- 3.4 Es ist darauf hinzuwirken, dass bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen Frauen verstärkt als Referentinnen und Lehrgangsleiterinnen eingesetzt werden.
- 3.5 ¹Durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist insbesondere Frauen Gelegenheit zu geben, sich für neue und höherwertige Arbeitsplätze und Dienstposten zu qualifizieren. ²Dabei ist der Zugang von Frauen zu neuen Technologien zu fördern.

- 3.6 Es sind Lehrgänge für Frauen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

4. Möglichkeiten zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und zur Teilzeitbeschäftigung

- 4.1 Anträgen von beschäftigten Frauen und Männern auf flexible Arbeitszeit aus familiären Gründen soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen werden.
- 4.2 1Anträgen von beschäftigten Frauen und Männern auf Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist in der Regel zu entsprechen. 2Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. 3Die Bestimmungen des Kirchenbeamtenrechts und der Dienstvertragsordnung bleiben unberührt.
- 4.3 Die Dienststellenleitungen sollen darauf hinwirken, dass Teilzeitarbeit nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie der Eingruppierung führt.
- 4.4 Wird einem Antrag auf Teilzeitarbeit entsprochen, soll für die freigewordene Arbeitszeit eine Ersatzkraft angestellt werden, soweit dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und finanzielle Belange oder Gesichtspunkte der Stellenplanung nicht entgegenstehen.
- 4.5 Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an dienstlich angeordneten Ganztags-Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit und ist nach den dafür jeweils geltenden Bestimmungen auszugleichen.

5. Wiederaufnahme der Berufstätigkeit

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt worden sind, soll ermöglicht werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern, und zwar insbesondere durch folgende Maßnahmen:

- a) 1Die Beurlaubten werden, soweit erforderlich, in die Informationen ihrer Abteilung oder ihrer Arbeitsstelle eingebunden. 2Die Informationsanbindung umfasst die Einbeziehung in Hausmitteilungen und Rundschreiben sowie in hausinterne Schulungen. 3Hausinterne Ausschreitungen sind diesen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ebenfalls mitzuteilen.
- b) 1Den Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. 2Sie sind über Fortbildungsmöglichkeiten regelmäßig zu unterrichten. 3Die Kosten für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen trägt die entsendende Stelle nach dem geltenden Recht für entsprechende nicht beurlaubte Beschäftigte; es besteht jedoch kein Anspruch auf Bezüge.

- c) 1Den Beurlaubten soll möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit angeboten werden, damit sie die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten können. 2Sinn und Zweck der Beurlaubung dürfen dabei jedoch nicht gefährdet werden.
- d) Drei Monate vor Beendigung des Erziehungsurlaubs ist den Beurlaubten die Möglichkeit einzuräumen, Kontakt mit dem bisherigen Arbeitgeber aufzunehmen, um in Vorabsprache die Arbeitswiederaufnahme, die vorgesehenen Arbeitszeiten und mögliche Arbeitsplatzveränderungen abzuklären.

6. Besetzung von Gremien

Bei der Besetzung von Ausschüssen und Kuratorien ist mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung darauf zu achten, dass Frauen angemessen vertreten sind.

7. Gleichstellungsbeauftragte

- 7.1 1Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Förderung von Frauen in den kirchlichen Verwaltungen und Einrichtungen mit. 2Sie achtet darauf, dass diese Richtlinien eingehalten werden, und wirkt bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen, mit. 3Sie berät und unterstützt Frauen und Männer.
- 7.2 Die Dienststellenleitung soll die Gleichstellungsbeauftragte von allen Vorgängen rechtzeitig und umfassend unterrichten, die zur Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wichtig sind.
- 7.3 1Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung regelmäßig über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und darüber, ob nach ihrer Meinung diese Richtlinien eingehalten worden sind. 2Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung.