

- Bei der Besetzung von Gremien darauf achten, dass die Geschlechter adäquat berücksichtigt werden.
- In der Personalentwicklung die Geschlechter adäquat fördern. Darauf achten, dass das Fortbildungsangebot allen möglich ist (z.B. auch Mitarbeitenden in der Elternzeit).
- Verbindliche Dienstpläne und festgelegte Arbeitszeiten einhalten. Verlässliche Arbeitszeiten sind die Grundlage dafür, dass berufliche und private Pflichten vereinbar sind und die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten bleibt.

### **Besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, dass**

- wegen Geschlecht oder Familienstand keine Benachteiligung erfolgt;
- sprachliche Gleichstellung praktiziert wird;
- übergreifiges Verhalten und Belästigungen auf keinen Fall geduldet werden.

Hier muss für alle ersichtlich sein, an wen sich Betroffene wenden können und wie die Verfahrensabläufe in der Einrichtung aussehen. (Ansprechperson zu Themenkomplexen; wie kommen Sachverhalte zu diesen und wie kommen die Rückmeldung zurück.)

## **Gibt es Möglichkeiten der Überprüfung?**

### **Ja**

Es besteht die Möglichkeit, alle Bewerbungen vorgelegt zu bekommen (§ 34 Abs 3 MVG.Wü).

Bei Personalentwicklung und Fortbildungsmaßnahmen besteht das Mitbestimmungsrecht nach § 39 MVG.Wü.

Bei der Erstellung von Verfahrensabläufen für das Handbuch oder Intranet nach § 35 MVG.Wü mitarbeiten (Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden).

Auf alle Fragen und Bereiche der Arbeitszeit ein Augenmerk richten (§ 40 d MVG.Wü).

Größtmögliche Transparenz in der Einrichtung anstreben.

Impressum: Leitfaden „Gleichstellung“ herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg, v.i.S.d.P.: Frauke Reinert  
Mail: [info@agmav-wuerttemberg.de](mailto:info@agmav-wuerttemberg.de)  
Anschrift: Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, Fon: 0711-1656 266, Web: [www.agmav-wuerttemberg.de](http://www.agmav-wuerttemberg.de)



## **Handlungsempfehlung**

### **Leitfaden**

**für die Mitarbeitendenvertretungen  
zur Umsetzung  
der Gleichstellung  
der Geschlechter in den  
diakonischen Einrichtungen**



## Welche Möglichkeiten haben die MAVen, die Gleichstellung der Geschlechter in den diakonischen Einrichtungen anzuregen?

Folgende rechtlichen Grundlagen und Rechtsquellen sind maßgebend:

### § 23 Abs. 3 und § 35 Abs. 3 e) MVG.Wü

Die MAV soll insbesondere für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken.

### § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 17 Abs. 1 AGG

Tarifvertragsparteien, Einrichtungsleitungen, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

## Anwendungsbereich und Ziel

Chancengleichheit für alle Mitarbeitende verwirklichen und Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verhindern ist **Maßgabe** in unserer diakonischen Einrichtung und entspricht unserem kirchlich diakonischen Selbstverständnis.

**Wir** tragen dafür Verantwortung - alle Mitarbeitende, insbesondere jedoch die Leitenden.

**Wir** arbeiten daran, dass in unserer Einrichtung die Geschlechtergerechtigkeit verwirklicht und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen in allen Bereichen erreicht wird.

**Wir** haben eine neutrale Beschwerdestelle nach AGG; diese ist verpflichtend.

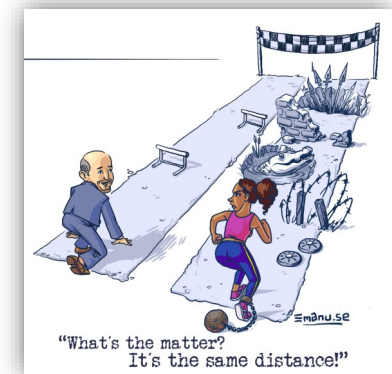
**Wir** beziehen unterschiedliche Geschlechterperspektiven ein und berücksichtigen deren Gleichwertigkeit.

**Wir** bauen Ungleichbehandlung ab und verbessern die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten.

**Wir** sind dadurch zukunftsorientiert und als Einrichtung für Mitarbeitende attraktiv.

## Maßnahmen und Möglichkeiten, diese Ziele zu erreichen:

- \* Geschlechtergerechte Sprache im Sprechen und Schreiben.  
Dazu ist die Broschüre der EKD „Sie ist unser bester Mann“ eine gute Anregung und Unterstützung.
- \* In Bewerbungs- und Personalgesprächen keine Geschlechterdiskriminierenden Fragen (z.B. Fragen der Familienplanung, ...) stellen. Ehrenamtliche Tätigkeit, soziales Engagement, ehrenamtliche Sorgetätigkeit und die Familienarbeit bei der Frage nach Erfahrung berücksichtigen.  
Überlegen, ob die Stellen teilbar sind (Teilzeit).  
Darauf achten, dass die Reduzierung von Stellenanteilen befristet ist und dieses über eine Vertragsergänzung abgebildet wird.



**Doch: Es geht um dieselben Bedingungen – „the same conditions“!!!**