

Kölner Hochschule für Katholische Theologie (KHKT)

Staatlich und kirchlich anerkannte Hochschule

Konzept zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	3
1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Zielsetzungen	3
3. Maßnahmen	3
3.1 Gleichstellungsbeauftragte/r	3
3.2 Gleichstellungsplan	4
3.3 Gremienbesetzung	4
3.4 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern	4
3.5 Frauenförderung im Rahmen von Einstellungsverfahren	5
3.6 Allgemeine Auswahlkriterien für Einstellungsverfahren	5
3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
3.8 Gültigkeit und Änderung der Ordnung	6

Die Kölner Hochschule für Katholische Theologie (KHKT) setzt sich für eine „Gleichberechtigung von Frauen und Männern [ein] und [wirkt] auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (§ 3 HRG).

1. Rechtliche Grundlage

Das Konzept zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit basiert auf folgenden gesetzlichen Maßgaben, denen die Hochschule im Rahmen ihrer Möglichkeiten nachkommt, namentlich:

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land NRW (09.11.1999, in der Fassung vom 02.02.2018),

Hochschulrahmengesetz (19.01.1999, in der Fassung vom 15.11.2019),

Gesetz über die Hochschulen des Landes NRW (16.09.2014, in der Fassung vom 15.04.2021).

2. Zielsetzungen

„Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt“ (§ 1 Abs. 2 LGG).

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen“ (§ 1 Abs. 3 LGG).

3. Maßnahmen

3.1 Gleichstellungsbeauftragte/r

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange aller Mitglieder oder Angehörigen der Hochschule, besonders die der Frauen, wahrzunehmen (§ 24 Abs. 1 HG NRW).

Sie/Er unterstützt und berät die Hochschulleitung. Ihre/Seine Aufgabenfelder umfassen: personelle, organisatorische sowie soziale Maßnahmen, die Erstellung, Umsetzung, Verbesserung und Erneuerung des Gleichstellungsplan und jegliche Planungsvorhaben, die von Bedeutung für Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitsbedingungen sind (§ 17 Abs. 1 LGG).

Sie/Er fördert die Mitwirkung beider Geschlechter bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe (§ 24 Abs. 1 HG NRW).

Sie/Er kann an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie/Er ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 24 Abs. 1 HG iVm. § 22b Abs. 2 HG NRW).

Sie/Er ist frühzeitig über Maßnahmen, an denen sie/er zu beteiligen ist, zu unterrichten und anzuhören (§ 18 Abs. 1). Ihr/Ihm ist zudem Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben (§ 18 Abs. 2).

Die Hochschule regelt in ihren Statuten die Wahl und Ernennung der/des Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Statuten § 9 Abs. 3 Nr. 12). Sie/er ist für die Dauer von 3 Jahren dazu bestimmt. Ihre/Seine fachliche Qualifikation soll den Anforderungen an diese Aufgabe entsprechen. Daher hat sie/er ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine andere fachliche Qualifikation nachzuweisen (§ 24 Abs. 2 HG iVm. § 15 Abs. 2 LGG).

Sie/Er hat den Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen zur Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben im Gleichstellungsbereich (§ 15a Abs. 3 LGG). Zudem soll ihr/ihm zur Erfüllung dieser Aufgaben notwendige sächliche Mittel sowie bei Bedarf personale Unterstützung zuerkannt werden. Sie/Er ist im Sinne des Nachteilsausgleich von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten (§ 16 Abs. 2 LGG, vgl. auch Nr. 4 im Konzept zum Nachteilsausgleich).

3.2 Gleichstellungsplan

Die Kölner Hochschule für Katholische Theologie (KHKT) verpflichtet sich, in den nächsten 3 Jahren ab Inkrafttreten dieses Konzepts einen Gleichstellungsplan in Hinblick auf Personalangelegenheiten zu erstellen. Dieser soll aus einer vom Senat berufenen Kommission, die aus mindestens drei Mitgliedern des Senats besteht, entworfen und dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist daran zu beteiligen.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren ab Erstellung des Planes, über den der Senat beschließt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann dagegen widersprechen. Der Senat beschließt erneut mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimme (§ 5 Abs. 1 u. 2 LGG).

Der Gleichstellungsplan dient der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Repräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Ein Bericht über die Personalentwicklung sowie durchgeführte Maßnahmen sind sechs Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplan gemeinsam mit dessen Neuentwurf an den Senat vorzulegen (§ 5 Abs. 1).

3.3 Gremienbesetzung

Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden. In Einzelfällen können jedoch sachlich begründete Ausnahme vorliegen (§ 11 b Abs. 1 HG). In wesentlichen Gremien müssen Frauen zudem einen Mindestanteil von 40 % aufweisen (§ 12 Abs. 1 LGG).

Ebenso muss bei der Erstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Werden Gremien nach Gruppen getrennt besetzt, ist ebenso auf eine geschlechtsparitätische Besetzung innerhalb der Gruppen zu achten. Auch hier können in Einzelfällen jedoch sachlich begründete Ausnahme vorliegen (§ 11 b Abs. 1 HG).

Bei der Besetzung von Gremien, die aus mehreren Hochschulen gebildet werden, müssen ebenso viele Männer wie Frauen benannt werden, es sei denn, dass auch hier im Einzelfall eine sachlich begründete Ausnahme nachzuweisen ist (§ 11 b Abs. 2 HG).

3.4 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

Ziel der Hochschule ist es, ein Gleichgewicht zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erreichen (§ 37a Abs. 2 HG), vor allem aber auch innerhalb der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer das Verhältnis zwischen Frauen und Männern angemessen zu gestalten (§ 37a Abs. 3 HG).

3.5 Frauenförderung im Rahmen von Einstellungsverfahren

Dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist, soll in der Ausschreibung aufgenommen sein (§ 8 Abs. 4 LGG).

Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen, wenn in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer nachweisbar sind und keine in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 2 LGG).

Im Falle, dass auf eine Ausschreibung von Stellen hin, die von Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die Qualifikationsanforderungen erfüllen, und keine durch haushaltsrechtliche Bestimmungen interne Besetzung zwingend vorgeschrieben ist, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Davon kann im Einvernehmen mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden (§ 8 Abs. 2 LGG).

In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen sind mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die Qualifikationsanforderungen erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Die Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein, es sei denn, dies ist aus zwingenden Gründen nicht möglich (§ 9 Abs. 2 LGG).

3.6 Allgemeine Auswahlkriterien für Einstellungsverfahren

„Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind“ (§ 10 Abs. 1).

„Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden“ (§ 10 Abs. 2).

3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beschäftigten Personen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe angehörige Person betreuen oder pflegen, sollen Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen (§ 13 Abs. 1 LGG).

Der Dienstgeber soll diese Personen über die Möglichkeit von Teilzeit informieren. (§ 13 Abs. 2 LGG).

Beschäftigte Personen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe angehörige Person betreuen oder pflegen, können einen Antrag auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege stellen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Abs. 14 Abs. 1 LGG).

3.8 Gültigkeit und Änderung der Ordnung

Das Konzept zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit wurde am 18.10.2021 im Senat der KHKT beschlossen und mit Wirkung vom 18.10.2021 vom Rektor der KHKT in Kraft gesetzt. Es ist den wechselnden Verhältnissen anzupassen.