

## **Richtlinien zur Frauenförderung des Verbands der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz**

### **Vorwort**

Der Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz hat auf seiner Mitgliederversammlung am 16. Mai 1992 einen Antrag verabschiedet, mit dem die Frauenförderung zum Verbandsziel erklärt wurde.

Um auf die Realisierung der in diesem Antrag enthaltenen Ziele einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen in den Gremien des Landesverbands und in den Leitungsfunktionen von Volkshochschulen hinwirken zu können, beschließt der Vorstand die folgenden Richtlinien zur Frauenförderung.

Damit sind die Richtlinien zur Frauenförderung ein Instrument, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen gleichberechtigt sind.

Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in der gesellschaftlichen Realität bis heute nicht verwirklicht. Dies trifft auch auf die Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz zu. In Leitungsfunktionen der 78 Volkshochschulen sind Frauen nach wie vor mit 6 hauptberuflichen und 4 nebenberuflichen Volkshochschulleiterinnen unterrepräsentiert, während der Frauenanteil bei den Hauptamtlich Pädagogischen MitarbeiterInnen 48%, auf der Verwaltungsebene bei 83 %, bei den KursleiterInnen bei 56 % und bei den Volkshochschulteilnehmenden bei 74 % liegt.

Diese Unterrepräsentanz von Frauen trifft auch für die Entscheidungsgremien des Landesverbandes zu.

Grundlage für die Richtlinien zur Frauenförderung ist das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz vom 11.07.1995, das in § 1 besagt, dass "Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstands nicht diskriminiert werden dürfen. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist." Die Verfahren zur Besetzung von Vertretungsfunktionen in den Verbandsgremien und von Leitungsfunktionen in den Volkshochschulen sind im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

### **1. Begriffsbestimmung**

Frauenförderung versteht sich als Teil gesamtgesellschaftlicher Bemühungen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Frauenförderung bedeutet, die gesellschaftlich bedingten Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu benennen und daraus die Förderung von Frauen abzuleiten.

Frauenförderung will Gleichheit herstellen im Hinblick auf den Zugang zu Weiterbildung, zu disponierenden und leitenden Tätigkeiten und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Volkshochschulen und des Landesverbands.

## **2. Geltungsbereich**

Die Richtlinien zur Frauenförderung gelten verbindlich für die Verbandsgeschäftsstelle und die Gremien des Verbands der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz.

## **3. Empfehlungen für die Mitgliedseinrichtungen**

Die Inhalte der vorliegenden Richtlinien zur Frauenförderung werden den Mitgliedseinrichtungen zur Anwendung empfohlen.

## **4. Zielsetzungen der Richtlinien zur Frauenförderung**

Die Richtlinien zur Frauenförderung sollen Impulse setzen in der beruflichen Förderung von Frauen durch

- Abbau bestehender Benachteiligungen
- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen
- unterstützende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, insbesondere in Leitungsfunktionen und in Verbandsgremien.

Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation die gleichen beruflichen Möglichkeiten bieten, so daß vorhandene Potenziale genutzt werden und strukturell abgesichert sind.

## **5. Gremien des Landesverbandes**

### **5.1. Besetzung der Gremien**

Es ist darauf hinzuwirken, dass sich der Frauenanteil in den Gremien des Landesverbandes erhöht, insbesondere in Vorstand, Hauptausschuss und Pädagogischem Ausschuss des Landesverbandes.

Solange die Frauen im Vorstand geringer repräsentiert sind als Männer, entsendet die Landesfrauenkonferenz ein stimmberechtigtes Mitglied in den Vorstand.

### **5.2. Fachausschuss Frauen**

Der Vorstand beruft den Fachausschuss Frauen, dessen Mitglieder nur Frauen sein können. Seine Aufgabe ist die Frauenförderung auf allen Ebenen des Landesverbandes.

### **5.3. Landesfrauenkonferenz**

Die Landesfrauenkonferenz setzt sich aus Volkshochschulleiterinnen und weiblichen Programmverantwortlichen an den Mitgliedseinrichtungen zusammen. Sie wird einmal jährlich vom Landesverband einberufen.

Sie schlägt dem Vorstand die Mitglieder für den Fachausschuss Frauen vor.

## **6. Verbandsgeschäftsstelle**

### **6.1. Fachreferentin für Frauenbildungsarbeit und Frauenförderung**

Eine Fachreferentin für Frauenbildungsarbeit und Frauenförderung ist im Benehmen mit dem Fachausschuss Frauen zu benennen. Sie ist geborenes Mitglied im Fachausschuss Frauen.

### **6.2. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen**

Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Form verwendet. Die Stellenausschreibungen enthalten die genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen.

Interne und externe Ausschreibungen für disponierende und leitende Tätigkeiten werden so abgefasst, dass sie Frauen gezielt ansprechen und dass Teilzeitwünsche berücksichtigt werden können.

Bei der Einstellung und der Besetzung von höherbewerteten Stellen wird angestrebt, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Bei Vorstellungsgesprächen soll der Anteil der sich vorstellenden Bewerberinnen, die die Voraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, mindestens 50% betragen.

### **6.3. Arbeitszeiten und Beurlaubung**

Anträge von Frauen und Männern auf Reduzierung der Arbeitszeit und auf Beurlaubung sind auf allen Arbeitsplätzen, soweit dienstlich möglich, zu befürworten. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

Arbeitszeiten und Beurlaubung sind so zu gestalten, dass sie die besonderen Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen.

## **7. Geschlechtsneutrale Sprache**

Der Anspruch von Frauen auf eine sprachliche Gleichbehandlung ist in allen Veröffentlichungen umzusetzen, insbesondere in Formularen, in den Publikationen, in der Werbung (Plakate, Handzettel, Pressemitteilungen) und bei Stellenausschreibungen.

## **8. Mitarbeiterfortbildung, Veranstaltungen des Landesverbandes**

Im Rahmen der Mitarbeiterfortbildung sind Veranstaltungen anzubieten, die Frauen in ihrer Berufstätigkeit und ihrer Lebensplanung unterstützen.

Es ist darauf hinzuwirken, dass bei den verschiedenen Veranstaltungen des Landesverbands Frauen und Männer gleichermaßen als Referentinnen und Referenten eingesetzt werden.

## **9. Berichtspflicht**

Im Jahresbericht der Verbandsgeschäftsstelle erfolgt regelmäßig ein Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung *der Richtlinien zur Frauenförderung* im Verband und in den Mitgliedseinrichtungen.

Die Verbandsgeschäftsstelle legt der Mitgliederversammlung im dreijährigen Rhythmus eine Bestandsaufnahme und Bilanz der Umsetzung der vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen und eine Zielbestimmung vor.

## **10. Inkrafttreten**

Diese Richtlinien zur Frauenförderung treten am 08.05.1999 in Kraft.

Vom Vorstand beschlossen auf seiner Sitzung am 14.04.1999.