



**Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von
Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen
Landeskirche Hannovers
(Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)
Vom 13. Dezember 2012
Kirchl. Amtsbl. Seite 332,
zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 13. Juni 2017
Kirchl. Amtsbl. Seite 59**

Eine Arbeitshilfe für die Praxis

Vorwort

„Gott hat Mann und Frau nicht gleich geschaffen, aber gleichberechtigt“ –

dieser theologische Satz in der Präambel des Gleichberechtigungsgesetzes begründet das Engagement der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers für Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen kirchlichen Handelns und in allen Bereichen kirchlichen Lebens.

Was im staatlichen Grundgesetz seit über 65 Jahren verankert ist – „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ - und mit der Erweiterung im Jahr 1994 zur Verpflichtung der Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern durch den Staat noch verstärkt wurde, ist jetzt im landeskirchlichen Recht ebenfalls in einem Gesetz verankert und damit verpflichtend umzusetzen.

Die Förderung der Gleichberechtigung für alle haupt- und ehrenamtlichen Glieder unserer Kirche ist Ziel dieses Gesetzes.

Neben der Beseitigung bestehender Nachteile und der Förderung in den Bereichen, in denen Frauen und Männer je unterrepräsentiert sind, trägt das Gesetz dazu bei, in der Frage zur Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und familiären Aufgaben bzw. Aufgaben zur Sorgearbeit vielfältige Möglichkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu gewährleisten.

In den vergangenen Jahren ist auf dem Feld der Gleichstellung schon Erhebliches erreicht worden, es ist aber nachweislich festzustellen, dass in vielen Bereichen noch Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht. Handlungsbedarf ist nach wie vor vorhanden.

Die vorliegende Arbeitshilfe will bei der Auslegung des Gleichberechtigungsgesetzes helfen und die Umsetzung in die Praxis mit Impulsen und Anregungen unterstützen, damit die in der evangelischen Kirche seit 25 Jahren angestrebte Gleichberechtigung der Geschlechter im jeweiligen Bereich unserer Landeskirche Wirklichkeit werden kann.

Für Einzelfragen stehen die landeskirchliche Gleichstellungsbeauftragte und die Rechtsabteilung des Landeskirchenamtes gern zur Verfügung.



Hella Mahler
Gleichstellungsbeauftragte

Einleitung:

Mit dem vorliegenden Gesetz wird die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers erstmals auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Bisher existierten die Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, in der Fassung vom 01.01.2000, wonach im Rahmen des geltenden Rechts in den Ämtern, Einrichtungen und Gliederungen der Landeskirche die in den Richtlinien einzeln genannten Grundsätze berücksichtigt werden sollten. Durch den Beschluss des Gesetzes will die Landessynode deutlich machen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundanliegen der Landeskirche ist.

Der Bedarf, die bisher in der Landeskirche geltenden Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers durch ein Gleichberechtigungsgesetz zu ersetzen, ist vorhanden, da die Richtlinien nach bisheriger Erfahrung nicht ausreichend wahrgenommen und beachtet wurden und nicht alle Sachverhalte, die Fragen der Gleichberechtigung betreffend, regeln. Zudem gehen die Richtlinien in Teilen nicht weit genug bzw. sind zu unverbindlich gemessen an dem Standard vergleichbarer Gesetze.

Das vorliegende Gesetz orientiert sich an dem Standard der Gleichstellungsgesetze anderer Landeskirchen und des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 9. Dezember 2010 (NGG).

Das Gesetz sieht vor, für Frauen und Männer, die im kirchlichen Dienst tätig sind, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das beinhaltet auch Care-Aufgaben - zu fördern und zu erleichtern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in den verschiedenen kirchlichen Arbeitsbereichen zu verschaffen. Im Gegensatz zu den bisherigen Richtlinien wendet sich das Gesetz ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der jeweiligen Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Genauso besteht die Pflicht für eine Gleichstellung von Frauen und Männern auch für die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Statistik der Beschäftigtenzahlen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zeigt, dass die überwiegende Zahl der Frauen in den mittleren und unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen beschäftigt ist. Die Zahl der Frauen in Leitungsämtern ist nach wie vor gering. Das Gesetz soll daher u.a. auch Anlass geben zu der in der Landeskirche dringend nötigen Diskussion, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um Leitungsämter so auszugestalten, dass sie auch für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht attraktiv werden.

Die vorliegende Broschüre soll bei der Anwendung des Gesetzes Hilfestellung und Unterstützung bieten.

**Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GIBG) mit Hinweisen und Erläuterungen**

In dieser Handreichung zum Gleichberechtigungsgesetz erläutern wir in der rechten Spalte neben dem Gesetzestext die Vorschriften auf der Basis der Begründung des Gesetzesentwurfs, wie ihn die Landessynode beschlossen hat.

Präambel	5
I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	5
§ 1 Zielsetzung	5
§ 2 Geltungsbereich	6
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	7
II. Abschnitt Vereinbarkeit von Beruf	8
und Familie.....	8
§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung	8
§ 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben.....	9
§ 6 Teilzeit und Beurlaubung.....	10
III. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern	11
§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung	11
§ 8 Gremien	12
§ 9 Diskriminierungsverbot.....	12
§ 10 Fördermaßnahmen.....	12
§ 11 Stellenausschreibungen	13
§ 12 Auswahlverfahren	14
§ 13 Auswahlkriterien.....	15
§ 14 Fortbildung.....	16
IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte.....	18
§ 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen.....	18
§ 16 Bestellung.....	19
§ 17 Aufgaben und Befugnisse	21
§ 18 Beanstandungsrecht.....	24
§ 19 Status	24
§ 20 Unabhängigkeit	27
V. Abschnitt Stabsstelle Gleichstellung.....	27
§ 21 Stabsstelle Gleichstellung	27
§ 22 Dienstliche Stellung der Stabsstelle	27
§ 23 Aufgaben der Stabsstelle.....	28
§ 24 Beteiligung der Stabsstelle.....	29
§ 25 Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung	29
§ 26 Zusammenarbeit	29
§ 27 Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung.....	30
§ 28 Bericht vor der Landessynode	30
VI. Abschnitt Schlussbestimmungen	31
§ 29 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen	31
Anhang Rundverfügungen	33

Präambel

Die Gottes Ebenbildlichkeit von Frau und Mann bildet den Ausgangspunkt aller theologischen Aussagen zum Menschen. Gott hat Frau und Mann nicht gleich geschaffen, aber gleichberechtigt. Sie haben nach lutherischem Verständnis gemeinsam Teil am Auftrag Gottes, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Dafür bringen sie ihre individuellen Begabungen und Fähigkeiten im Sinne des Priestertums aller Getauften ein. Es ist die Aufgabe der Landeskirche, auf allen Ebenen kirchlichen Handelns, Frauen und Männern gleichberechtigt die Möglichkeit zu eröffnen, die jeweiligen Ämter und Berufe wahrzunehmen und zu gestalten.

I. Abschnitt:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen
sowie
für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu erleichtern.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,

1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer Beruf und Familie vereinbaren kön-

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – dazu gehören auch Care-Aufgaben - sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Kirche sind gleichrangige Ziele des Gesetzes.

Absatz 2 enthält die Handlungsfelder, die zur Zielerreichung notwendig sind. Sie betreffen ausdrücklich Frauen und Männer.

nen,

2. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
3. werden Frauen und Männer in den Bereichen gefördert, in denen sie unterrepräsentiert oder strukturell benachteiligt sind.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

(4) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststellenleitung und der Referent oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 2

Geltungsbereich

(1) ¹ Dieses Gesetz gilt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Einrichtungen. ²Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.

(2) ¹ Dieses Kirchengesetz findet Anwendung auf alle beruflich Beschäftigten.

Absatz 3 verpflichtet die Dienststellen, aber auch alle Beschäftigten auf die Ziele des Gesetzes. Insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Bestimmung des Absatzes 4 enthält die Aufforderung, die Zusammenarbeit individuell vor Ort partnerschaftlich und vertrauensvoll auszugestalten. Das beinhaltet insbesondere auch, dass die Gleichstellungsbeauftragten Zugang zu allen notwendigen Daten und Informationen (z. B. für die Prüfung, ob eine Repräsentanz oder eine Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vorliegt), erhalten.

§ 2 regelt in Absatz 1 den **örtlichen** Geltungsbereich des Gesetzes. Die Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind in § 3 Absatz 2 definiert.

Zum Beispiel könnte das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen dieses Gesetz anwenden.

Absätze 2 und 3 regeln den **personellen** Geltungsbereich des Gesetzes. Die Definition für die beruflichen Beschäftigten im Sinne des Gesetzes findet sich in § 3 Absatz 1.

(3) ¹Für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeskirche gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit sich aus seinem Sinn und Zweck und aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Dienstvertragsordnung Anwendung findet, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende.

(2) ¹Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen nach § 3 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz).

(3) ¹Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 vom Hundert liegt. ² Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Anders als andere Kirchengesetze **gilt dieses Gesetz ausdrücklich auch für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Landeskirche** und nicht nur für die beruflich Beschäftigten.

§ 3 enthält die Begriffsbestimmungen des Gesetzes.

Absatz 1 regelt, wer Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind.

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind nicht: Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten sowie Honorarkräfte.

Absatz 2 definiert den Begriff der Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes. Hier wird auf die Definition in § 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) zurückgegriffen. Dienststellen im Sinne dieser Vorschrift sind die organisatorischen Rahmen, in denen Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden sollen bzw. zu bestellen sind (vgl. Hinweise zu § 15). Dienststellen sind nach § 3 Mitarbeitervertretungsgesetz zunächst die rechtlich selbständigen Körperschaften wie Kirchengemeinden, Kirchengemeindeverbände, Kirchenkreise, Kirchenkreisverbände. Neben den öffentlich-rechtlichen Körperschaften gehören auch kirchliche Anstalten oder Stiftungen zu den Dienststellen. Als Dienststellen können auch Teile von Körperschaften und Einrichtungen gelten, wenn sie weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind oder durch Aufgabenbereich oder Organisation selbständig sind.

Absatz 3 enthält die Definition zur Unterrepräsentanz. Eine Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 % liegt. Weil angestrebt werden muss, Unterrepräsentanz für beide Geschlechter zu beseitigen, ist im Gesetz eine Spannweite definiert, in der gleichberechtigte Repräsentanz angenommen werden kann. Das Gesetz hält Repräsentanz für gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts zwischen 40 und 60 % aller Beschäftigten liegt.

(4) ¹Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Nach Satz 2 bemisst sich die Unterrepräsentanz nicht nach Kopfzahl, sondern nach dem Beschäftigungsvolumen.

Ob eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht, ist jeweils für einen bestimmten Bereich festzustellen. Absatz 4 definiert den Begriff des Bereiches im Sinne dieses Gesetzes.

Zur Feststellung, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, ist wie folgt zu verfahren:

- a) Bei einer Ausschreibung von Beamtenstellen sind die Frauen und Männer, die der jeweiligen Besoldungsgruppe angehören,
- b) bei einer Ausschreibung einer Stelle für privatrechtlich Beschäftigte sind die Frauen und Männer, die der jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert sind,

zu berücksichtigen.

Nach dem Wortlaut der Regelung ist zwischen den beiden Bereichen streng zu unterscheiden. Es ist wesentlich, welche Art von Stelle zu besetzen ist. Es bestehen keine Bedenken, dass zwischen der Dienststellenleitung und dem oder der Gleichstellungsbeauftragten eine Vereinbarung nach § 17 Abs. 9 getroffen wird, dass bei einer Stelle, die zur Besetzung mit einem Beamten/einer Beamtin oder einem/einer privatrechtlichen Beschäftigten ausgeschrieben wird, zur Feststellung, ob eine Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vorliegt, beide Bereiche zusammengefasst werden sollen.

II. Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 4

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in der Dienststelle sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifrechtlichen und sonstigen Regelungen und soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben es zulässt, so gestaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst umfassend gewährleistet ist.

Die Verpflichtung der Dienststellen erstreckt sich nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zu überprüfen wäre etwa, wie sich die Verpflichtung zu wechselnden Einsatzorten oder häufigen Dienstreisen oder auch Abordnungen und Versetzungen an andere Dienstorte mit familiären Belangen vereinbaren lassen.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

¹Beschäftigten, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 5 regelt die Gestaltung der Arbeitszeit in den Fällen, in denen die familiären Aufgaben von besonderer Intensität sind und ihre Wahrnehmung eine noch höhere Flexibilität in der Wahrnehmung der Erwerbsarbeit erfordert. Die Regelung ermöglicht im Rahmen des geltenden Rechts auch **über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit**. Für privatrechtlich Beschäftigte besteht nach dem Tarifrecht die Möglichkeit günstigerer Regelungen als in der Dienstvertragsordnung und im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L) enthalten sind.

Kinder im Sinne der Vorschrift sind z. B. leibliche Kinder, Adoptivkinder, Enkel, Stiefkinder, Pflegekinder, Geschwister, Nichten und Neffen, also jedes dem oder der Beschäftigten nahe stehende Kind. Als Angehörige gelten u. a. Kinder über 18 Jahre, die pflegebedürftig sind, Großeltern, Eltern, andere Verwandte in gerader und in Seitenlinie sowie Verschwägerte. Die Begriffe „Kinder“ und „Angehörige“ sind weit auszulegen. Die Regelung stellt weder auf die Unterhaltspflicht gegenüber Kindern und sonstigen Angehörigen noch auf eine häusliche Gemeinschaft mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller ab. Voraussetzung ist die tatsächliche Betreuung, die ggf. nachzuweisen ist.

Die Verwendung des Begriffs "dringende Belange" verdeutlicht, dass normale, vor allem teilzeittypische Belange nicht ausreichen, um den Antrag auf eine individuelle Arbeitszeit negativ zu bescheiden. Die üblichen Umstrukturierungen und damit verbundenen finanziellen Mehrbelastungen müssen vom Arbeitgeber hingenommen werden. Die Versagung von familiär bedingter individueller Gestaltung der Arbeitszeit ist auf absolute Ausnahmefälle beschränkt. Erforderlich sind nachvollziehbare und schwer wiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Dienststelle, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können.

Der Antrag der Beschäftigten ist unter Darlegung der Gründe schriftlich abzulehnen. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte müssen rechtzeitig beteiligt werden (§ 17 Absatz 1 Satz 2 und Satz 3 Nr. 1).

Bei Pfarrerinnen, Pfarrern, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen ist zu beachten, dass die Gesetzgebungskompetenz für die entsprechenden Regelungen (insbesondere Pfarrerdienstgesetz, Kirchenbeamtengesetz) bei der EKD liegt.

§ 6

Teilzeit und Beurlaubung

(1) ¹Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.

(2) ¹Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.

(3) ¹Wird einem Antrag auf Ermäßigung der Arbeitszeit entsprochen, so soll für die freigewordene Arbeitszeit eine Ersatzkraft angestellt werden, soweit dieses aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und finanzielle Belange oder Vorgaben des Stellenrahmenplanes nicht entgegenstehen.

(4) ¹Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

(5) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.

(6) ¹Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeits-

§ 6 regelt Teilzeit und Beurlaubung. Anliegen dieser Vorschrift ist es, dass Dienststellen dafür sorgen sollen, dass auch in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen Teilzeitarbeit möglich ist.

Die Hinweispflicht in Absatz 2 ist zwar in § 52 Abs.1 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland (KBG-EKD) und § 72 Abs. 1 Pfarrerdienstgesetzes der EKD (PfdG:EKD) geregelt, § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) enthält diese nicht, so dass eine Regelung – wie in anderen Gleichstellungsgesetzen auch – in das Gleichberechtigungsgesetz aufgenommen wurde.

Beurlaubungen oder Elternzeit dürfen nicht zu Nachteilen führen.

Des Weiteren dürfen sich familienbedingte Beurlaubungen nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken.

platzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(7) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so kann für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit erhöht werden.

III. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 7

Verbesserung der Entscheidungsfindung

¹Die Dienststellen sollen sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen einfließen können.

Diese Vorschrift nimmt das sog. Gender Mainstreaming, die geschlechterbezogenen Sichtweisen, auf. Das Ziel des Gender Mainstreamings ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichheit der Geschlechter nutzbar zu machen. Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass die Erfahrungen in ihrer Vielfalt der Geschlechterrollen sowie die Erfahrungen aus dem Zusammenleben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einfließen können. Dies kann zum einen dadurch geschehen, dass die Zusammensetzung der Entscheidungsträger so erfolgt, dass sowohl Männer als auch Frauen und darüber hinaus Beschäftigte, die mit Kindern zusammenleben oder zusammengelebt haben, an der Entscheidung teilhaben.

§ 8

Gremien

¹Bei der Besetzung von Gremien ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Fachkunde auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken. ²Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien ist auf eine paritätische Repräsentanz zu achten.

§ 9

Diskriminierungsverbot

(1) ¹Weder Frauen noch Männer dürfen durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungskriterien unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden, soweit dies nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben.

²§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

(2) ¹Eine mittelbare Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können.

§ 10

Fördermaßnahmen

(1) ¹Unterrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

(2) ¹Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

§ 8 regelt die Besetzung von Gremien.

Auch bei der paritätischen Gremienbesetzung geht es nicht nur um gerechte Teilhabe von Männern und Frauen, sondern auch um die Verbesserung der Entscheidungsfindung im Sinne des § 7. Die Vorschrift gilt auch für Gremien, die mit ehrenamtlichen Personen besetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten können auch geeignete Personen ansprechen. Die Dienststellen sind in ihrer Verantwortung aufgefordert, auf eine paritätische Besetzung der Gremien zu achten.

Diese Vorschrift enthält das Verbot der mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung von Frauen und Männern. Da die Bevorzugung von Männern oder Frauen bei Unterrepräsentanz für die oder den Angehörigen des überrepräsentierten Geschlechts eine - zulässige - Benachteiligung des Geschlechts wegen ist, war ausdrücklich aufzunehmen, dass die Bestimmung, die die Bevorzugung ermöglicht (§ 13 Abs. 4), unberührt bleibt. Dies entspricht auch der Regelung in § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Bestimmung legt zwei Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz fest, zum einen die Personalentwicklungsplanung und zum anderen die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Personalmaßnahmen im Einzelnen.

§ 11

Stellenausschreibungen

(1) ¹In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. ²In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ³Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend. ⁵In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.

Absatz 1 dieser Vorschrift bestimmt, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn eine Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 des Gesetzes vorliegt, gleichgültig welche sonstigen Regelungen zur allgemeinen Ausschreibungspflicht bestehen. Es gelten z. B. in diesem Fall die Bestimmungen zur Ausschreibungspflicht, die mit der Rundverfügung G 10/2007 vom 06.12.2007 auf Grund von § 3 a des Mitarbeitergesetzes aufgestellt worden sind, **nicht**. Von der Ausnahme zur Ausschreibungspflicht, die die Rundverfügung G 10/2007 zulässt, kann nur Gebrauch gemacht werden, wenn in einem Bereich bereits Geschlechterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vorliegt. (vgl. hierzu Rundverfügung G 4/2013 vom 09.04.2013).

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte muss im Vorfeld über alle Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung unterrichtet werden, damit sie rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme haben (vgl. auch § 17 Satz 2 Nr. 7 GlbG).

Die Stellen müssen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden.

Ist eine Stelle ausnahmsweise nicht teilzeitgeeignet, so kann auf diesen Hinweis in der Stellenausschreibung nur mit einer entsprechenden Begründung verzichtet werden. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, wird in diesem Fall nicht ausreichend sein.

Ein Hinweis, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen des (von zu ermittelnden und dann zu nennenden) unterrepräsentierten Geschlechts besteht, verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, zumal das Gleichberechtigungsgesetz dafür eine gesetzliche Grundlage enthält.

Ein solcher Hinweis in der Stellenausschreibung kann wie folgt formuliert werden:

Die Dienststelle strebt in Bereichen, in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind, die Erhöhung des Männeranteils/Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Männer/Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.

Oder

Die Dienststelle möchte das in dieser Entgeltgruppe unterrepräsentierte Geschlecht beruflich fördern. Bewerbungen von Männern/Frauen sind daher besonders erwünscht.

In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden. Wir empfehlen, mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten hierzu eine

(2) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

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

(4) ¹Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn der Bereich im Sinne des § 3 Abs. 4 nur aus einer Person besteht.

§ 12

Auswahlverfahren

(1) ¹Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, bei gleicher Eignung und Befähigung in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Vereinbarung zu schließen. Wenn keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter bestellt ist, kann von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht werden. In diesen Fällen bleibt es bei dem Grundsatz, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn eine Unterrepräsentanz besteht.

Der Besetzung von Stellen steht die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gleich.

Die Vorschriften des § 11 gelten auch für die Stellen nach Art. 105 der Kirchenverfassung.

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist, soweit sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts auf die Ausschreibung beworben hat, unverzüglich nach Bewerbungsschluss über die Bewerberlage zu informieren, damit er oder sie innerhalb einer von der Dienststelle bestimmten Frist eine Entscheidung nach Absatz 2 treffen kann.

Wird dem Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 2 nicht entsprochen, hat er oder sie nach § 18 das Recht zur Beanstandung.

Absatz 4 wurde so formuliert, damit auch für die Stellen, bei denen es aufgrund der Tatsache, dass es nur eine Person gibt (z. B. Landesbischof oder Landesbischöfin), keine Unterrepräsentanz vorliegen kann, eine Ausschreibungspflicht besteht.

Die „Hälfte“ bezieht sich nach dem Wortlaut der Regelung auf die Summe aller eingeladenen Bewerber. Der Begriff „Hälfte“ bezieht sich nicht auf die Summe aller Bewerber, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Sollen aus einem großen Bewerberpool z.B. 6 Personen eingeladen werden, sollen mindestens 3 Eingeladene dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Daher wären in dem Fall, in dem nur 2 Personen des unterrepräsentierten Geschlechts die Anforderungen erfüllen, beide Personen des unterrepräsentierten Geschlechts einzuladen, um zumindest in die Nähe der Hälfte von 6 Eingeladenen zu kommen. (Ergänzung vom 11.01.2017)

(2) ¹Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.

Fragen nach Bestehen einer Schwangerschaft sind nach ständiger Rechtsprechung nicht zulässig; Absatz 2 verbietet Fragen nach der Familienplanung wie nach geplanter Heirat, Kinderwünschen und Fragen nach der Kinderbetreuung.

§ 13

Auswahlkriterien

(1) ¹Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.

Diese Bestimmung dient dem Abbau von Unterrepräsentanz. Sie sichert gleichzeitig, dass sich Unterbrechungen und Einschränkungen in der Erwerbstätigkeit, die durch Familienaufgaben bedingt waren, auf die weitere Karriere nicht hindernd auswirken. Die Regelung ermöglicht bei Unterrepräsentanz eine wirksame Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts.

(2) ¹Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Berufstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Soweit in Absatz 1 als Auswahlkriterien auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung abgestellt wird, handelt es sich hierbei um die allgemeinen Kriterien, die gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz den gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern garantieren. Es soll deutlich gemacht werden, dass im Auswahlverfahren die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers für eine konkret zu besetzende Stelle die maßgebliche Entscheidungsgrundlage darstellt. Nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darf gem. Absatz 4 der oder die Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt werden.

Der Begriff der "Eignung" im Art. 33 Abs. 2 GG stellt das umfassendste Qualifikationsmerkmal dar, das die ganze Persönlichkeit der Bewerberin oder des Bewerbers über rein fachliche Merkmale hinaus erfasst und damit die beiden anderen Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistung bereits umschließt. Damit ist jedenfalls auch die „charakterliche Eignung“ bezeichnet, als es über die körperliche (gesundheitliche) und intellektuelle Eignung hinaus noch einer weiteren persönlichen Eigenschaft der Bewerberin oder des Bewerbers für ein öffentliches Amt bedarf, die z. B. in der Eignung gerade für ein bestimmtes Amt bestehen kann, v. a. aber auch als persönliches Eignungsmerkmal die Verfassungstreue betrifft. Mit dem Begriff der "Befähigung" werden die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung umschrieben. Der Begriff der "fachlichen Leistung" zielt auf die Arbeitsergebnisse (der Beamtin/des Beamten) bei der Wahrnehmung ihrer/seiner dienstlichen Aufgaben, auf Fachwissen und Fachkönnen ab. Wenn in anderen kirchlichen Gesetzen, wie z.B. im Pfarrdienstgesetz der EKD, die Zugangskriterien zum kirchlichen Dienst ab-

(3) ¹Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(4) ¹Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 40 v.H. vertreten ist. ²Satz 1 ist nicht anwendbar, wenn bei einer oder einem Angehörigen des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss, und die durch persönliche Gründe der oder des Angehörigen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht aufgewogen werden.

§ 14

Fortbildung

(1) ¹Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

(2) ¹Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig

weichend formuliert sind, ist dies in Wahrnehmung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geschehen. Es haben dann die Kriterien des Pfarrdienstgesetzes gegenüber den hier beschriebenen allgemeinen Kriterien (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) Vorrang. Dieser Vorrang ergibt sich schon aus Art. 2 Abs. 2 der Grundordnung der EKD, wonach die Rechtssetzung der Gliedkirchen dem gesamtkirchlichen Recht nicht widersprechen darf.

Absatz 4 stellt die Rechtsgrundlage für die Bevorzugung von Bewerberinnen oder Bewerbern zum Abbau der Unterrepräsentanz dar, da diese Bevorzugung für die anderen Kandidaten eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist. Diese Benachteiligung ist im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes jedoch zulässig.

Unter anderem sind Fortbildungsveranstaltungen so durchzuführen, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben an ihnen teilnehmen können.

Zu dem Begriffen Kinder und Angehörige vgl. Hinweise zu § 5.

Soweit den Beschäftigten durch die Fortbildung höhere Betreuungsaufwendungen entstehen, hat die Dienststelle auf Antrag die nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten zu erstatten. Der Ausgleich steht jedoch

und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

(3) ¹Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.

(4) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. ²Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs erstattet.

unter dem Vorbehalt des Bereitstehens von entsprechenden Haushaltsmitteln.

Für die Erstattung der Betreuungskosten anlässlich der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen können folgende Grundsätze für Anwendung der Regelung in § 14 Abs. 4 GlbG zugrunde gelegt werden:

Betreuungskosten können erstattet werden, wenn

- a) es sich um unabwendbare und zusätzliche Betreuungskosten handelt, die ohne die Fortbildung nicht entstanden wären.
- b) der Antrag auf Kostenübernahme vor Beginn der Veranstaltung gestellt wurde,
- c) bei Kindern: Wenn das Kind / die Kinder jünger als 12 Jahre ist / sind. In begründeten Einzelfällen (Härtefälle), die in der Person des Kindes liegen, ist eine Erstattung bis zum 18. Lebensjahr möglich.
- d) keine andere Person, die in häuslicher Gemeinschaft mit der antragstellenden Person lebt, die Betreuung übernehmen kann,
- e) Mehrkosten für Tages- und / oder Nachtbetreuung in angemessener Höhe geltend gemacht werden,
- f) Betreuungsangebote bei der Fortbildung nicht in Anspruch genommen werden können.

Die Kosten müssen angemessen sein und nachgewiesen werden. Sie sind in der Regel angemessen, wenn sie die Leistungen, die die Krankenkassen üblicherweise für Haushaltshilfen nach § 38 SGB V gewähren, nicht übersteigen.

Nach § 38 SGB V ist die Erstattung der Kosten für eine Haushaltshilfe auf eine angemessene Höhe und auf eine angemessene Stundenzahl begrenzt. Diesbezüglich gehen die Spitzenverbände der Krankenkassen in ihrem Gemeinsamen Rundschreiben vom 09.12.1988 zu § 38 SGB V davon aus, dass als angemessene Stundenzahl ein 8-stündiger Einsatz pro Tag gilt. Die Kosten sind dabei auf einen Höchstbetrag von 2,5 Prozent der monatlichen Bezugsgröße, auf- oder abgerundet auf den nächsten geraden Eurobetrag, begrenzt.

Im Jahr 2017 beträgt der Erstattungshöchstbetrag gemäß § 38 Abs. 4 Satz 1 SGB V für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe pro Tag (8 Stunden) 74.-€ bzw. 9,25 € je Stunde. (2,5 v. H. der monatlichen Bezugsgröße auf- oder abgerundet auf den nächsten geraden Euro-Betrag).

Wenn sich die sog. Bezugsgröße im Sozialversicherungsrecht ändert (diese werden jeweils am Ende des vorhergehenden bzw. am Anfang des jeweiligen Jahres bekannt gegeben), so verändert sich dann auch der zu erstattende Höchstbetrag entsprechend in jedem Jahr.

In der Online-Fassung dieser Handreichung finden Sie den für das jeweilige Kalenderjahr aktuellen Betrag.

Wenn eine Kinderbetreuung vor Ort gestellt wird, diese aber ohne hinreichende Begründung nicht beansprucht wird, können grundsätzlich keine Kosten erstattet werden.

IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

¹ In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, soll eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. ² Eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter ist nach Maßgabe des § 16 zu bestellen:

- a) in den rechtlich nicht selbständigen Verwaltungsstellen, Ämtern und Einrichtungen der Landeskirche, die Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind und bei denen eine Mitarbeitervertretung besteht,
- b) für die Pfarrer und Pfarrfrauen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes.

Nach § 15 Satz 1 soll bei jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. Diese Soll-Vorschrift richtet sich insbesondere an die Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände. Sie sollen in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit haben, die Ziele des Gesetzes auch ohne eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu verfolgen.

Die Entscheidung über die Bestellung ist von der Dienststellenleitung zu treffen.

Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. Die Soll-Vorschrift bedeutet, dass in der Regel eine Bestellung vorgenommen werden muss. Die Dienststellenleitung soll sich im Rahmen eines transparenten Verfahrens bemühen, eine Person zu finden, die bereit ist, das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen. Hierzu können geeignete Personen direkt angesprochen werden. Es kann eine Bestellung auch auf einen entsprechenden Vorschlag hin oder aufgrund einer vorherigen Ausschreibung in der Dienststelle hin erfolgen.

Nur im Ausnahmefall, d. h. bei einer atypischen Fallgestaltung, kann von einer Bestellung abgesehen werden. Gründe für ein Abweichen von der Soll-Bestimmung des Gesetzes können z. B. sein:

- a) es wird trotz intensiver Suche keine Person gefunden, die bereit ist, das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen,
- b) es kann das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung nicht hergestellt werden.

(vgl. hierzu Rundverfügung G 4/2013 vom 09.04.2013).

Die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten ist mit finanziellen Auswirkungen verbunden. Diese werden während der Beratungen der Landessynode ausführlich erörtert. Sie waren einer der Gründe dafür, dass zwischen dem Modell einer ausnahmslosen Verpflichtung zur Bestellung einer oder eines

Gleichstellungsbeauftragten und dem Modell einer in das freie Ermessen des Kirchenkreises gestellten Bestellung ein Kompromiss im Sinne der geschilderten Soll-Bestimmung gefunden wurde.

Für die der Landeskirche unmittelbar zuzuordnenden Dienststellen gilt diese Bestimmung nicht. Für diese Dienststellen ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend.

Gleiches gilt für die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für Pfarrer und Pfarrerrinnen. In beiden Fällen ist die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend.

§ 16

Bestellung

(1)¹Die Dienststelle bestellt mit deren oder dessen Einverständnis die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin oder den Vertreter, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehören. ²Sie sollen nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sein. ³Sie dürfen nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreter oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein. ⁴Sie dürfen nicht Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sein und auch nicht dem Personenkreis angehören, der nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz zur Dienststellenleitung gehört. ⁵Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. ⁶Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin bestellt.

Um der Bedeutung der Aufgaben gerecht zu werden und die Funktion des Ehrenamtes der Gleichstellungsbeauftragten besonders deutlich werden zu lassen, wird mit diesem Gesetz eine eigene Struktur für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. In jeder Dienststelle, bei der auch eine Mitarbeitervertretung besteht, sind auch Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Sie sollen nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sein. Die Entscheidung darüber, ob eine solche Doppelfunktion **im Einzelfall** wahrgenommen werden kann oder nicht, trifft nicht das Gesetz, sondern die für die Bestellung verantwortliche Dienststelle. Diese Entscheidung hat die Dienststelle nicht nach freiem, an der allgemeinen Zielsetzung des Gesetzes orientiertem Ermessen zu treffen, sondern nach einem grundsätzlich zu beachtende gesetzliche Verbot der Wahrnehmung beider Funktionen (Gleichstellungsbeauftragung und Mitarbeitervertretung). Nur ausnahmsweise, wenn ein rechtfertigender Grund für die Wahrnehmung beider Funktionen besteht, kann jemand, der Mitglied der Mitarbeitervertretung ist, auch zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich kein anderer Mitarbeiter oder keine andere Mitarbeiterin bereit erklärt, die mit der Gleichstellungsbeauftragung verbundenen Aufgaben zu übernehmen. Denn eine durch die Doppelfunktion (Gleichstellungsbeauftragung und Mitarbeitervertretung) eingeschränkte Wahrnehmung der Aufgaben entspricht der Zielsetzung des Gesetzes mehr als die Nichtwahrnehmung dieser Aufgaben.

Leitungskräfte, z.B. Leiter und Leiterinnen von Kir-

chenämtern und Verwaltungsstellen und/oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Personalabteilungen dürfen nicht zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen der Personalabteilungen gestalten typischerweise Ausschreibungstexte, prüfen Eingruppierungen, bearbeiten die Fälle, in denen es um Einstellungen, Personalveränderungen usw. geht. Gerade diese Vorgänge unterliegen aber der Kontrollbefugnis der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach § 17 Absatz 1. Es könnten daher Interessenkollisionen eintreten.

Eine ähnliche Situation ergäbe sich, wenn Personen, die mit Leitungsaufgaben betraut sind, gleichzeitig als Gleichstellungsbeauftragte tätig werden würden. Unter Umständen könnte eine sachgerechte Ausübung der Kontrollbefugnisse der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr gewährleistet werden, weil sie sich faktisch auf eine Selbstkontrolle beschränken würden.

Personen, die bei Inkrafttreten der Änderung dieses Gesetzes am 02.08.2017 bereits zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt worden sind, können bis zum Ende ihrer Amtszeit nach § 16 Abs. 3 Gleichberechtigungsgesetz im Amt bleiben. Für diese Personen finden die Regelungen in § 16 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zur Inkompatibilität keine Anwendung. Eine erneute Bestellung dieser Personen ist jedoch ausgeschlossen.

Anders als nach den bisherigen Richtlinien können nicht mehr nur weibliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Zu Gleichstellungsbeauftragten können die Personen bestellt werden, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehören und nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen.

Auch befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können grundsätzlich zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Voraussetzung für eine Bestellung ist lediglich, dass sie zum Zeitpunkt der Bestellung der Dienststelle angehören. Im Übrigen sind die praktischen Probleme, die eine kurze Amtsinhaberschaft mit sich bringt, auch in anderen Fällen nicht auszuschließen. Genauso könnte es auch möglich sein, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert wird und die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber ihr oder sein Amt fortsetzt.

(2) ¹ Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den

Absatz 2 regelt die Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Landeskirchenamt bestellt. Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen. Da in vergleichbaren Fällen auch nur das Beneh-

Gleichstellungsbeauftragten und den Vertretern oder die Vertreterin. ²Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen.

(3) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. ²Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, soweit der oder die Gleichstellungsbeauftragte oder der Vertreter oder die Vertreterin einverstanden ist. ³Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

§ 17

Aufgaben und Befugnisse

(1) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. ²Er oder sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berühren, rechtzeitig zu beteiligen. ³Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Beurlaubungen aus familiären Gründen,
5. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,

men mit der Mitarbeitervertretung herzustellen ist, kann hier das Einverständnis des Pastorenausschusses nicht erforderlich sein. Hier soll ein Gleichklang der Rechte der Mitarbeitervertretung und des Pastorenausschusses hergestellt werden.

Eine Bestellung für einen anderen als den in Absatz 3 dieser Regelung vorgesehenen Zeitraum von 4 Jahren ist nicht möglich.

Eine erneute Bestellung nach Ablauf der Amtszeit ist möglich.

Ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte mit der Beendigung des Amtes vor Ablauf der Amtszeit einverstanden, so ist ein Widerruf jederzeit möglich. Die Bestellung kann ohne Zustimmung der oder des Gleichstellungsbeauftragten nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. Ein solcher wichtiger dienstlicher Grund ist z. B. die grobe Vernachlässigung der Befugnisse oder eine Pflichtverletzung. Dies liegt u. a. vor, wenn man ihm/ ihr ein objektiv (aus der Sicht Dritter) schwerwiegendes und subjektiv (aus der Sicht der Betroffenen) schuldhaftes Verhalten nachweisen kann. Dies ist z. B. der Fall bei der Verletzung der Schweigepflicht.

Absatz 1 dieser Vorschrift regelt den Aufgabenkreis der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Nach Satz 1 kommt dem oder der Gleichstellungsbeauftragten eine Unterstützungs- und Kontrollfunktion bei der Durchführung des Gesetzes zu. **Es ist aber Aufgabe der Dienststellenleitungen selbst, das Gleichberechtigungsgesetz umzusetzen.**

In Satz 2 ist festgelegt, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig an bestimmten Maßnahmen zu beteiligen ist. Beteiligung bedeutet, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte in Entscheidungsprozesse eingebunden wird. Dies setzt einerseits Weitergabe der erforderlichen Informationen voraus; andererseits soll der oder dem Gleichstellungsbeauftragten auch ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung eingeräumt werden.

Eine konkrete zeitliche Eingrenzung des Begriffs „rechtzeitig“ ist nicht möglich. Es kommt dabei auf den konkreten Einzelfall an, etwa ob es sich um eine dringende Maßnahme handelt und wie komplex eine Materie ist, so dass u.U. eine längere Einarbeitungszeit für die Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist.

6. Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.

⁴Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb seiner oder ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mit Auswirkungen auf Beruf und Familie äußern.

(2) Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes gehören zu den Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 2 abweichend von Absatz 1 Satz 3 alle Angelegenheiten, bei denen nach dem in der Landeskirche geltenden Recht der Pastorenausschuss zu beteiligen ist.

(3) ¹Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

(4) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Beteiligung bei Stellenausschreibungen s. Hinweise zu § 11.

Die Aufzählung der Beteiligungstatbestände ist nicht abschließend. Es fallen darunter auch Kündigungen, Disziplinarangelegenheiten und Entlassungen.

Zur konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zur Dienststellenleitung siehe Erläuterungen zu Absatz 9 dieser Vorschrift.

Neben allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen gehören auch Maßnahmen dazu, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berühren können. Die Aufzählung der Maßnahmen ist nicht abschließend.

Absatz 2 regelt die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist wie der Pastorenausschuss bei folgenden Angelegenheiten zu beteiligen:

- Mitwirkung bei den Personalangelegenheiten der Pastoren und Pastorinnen sowie der Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Probezeit in den Fällen, in denen dieses durch Kirchengesetz vorgesehen ist (§ 9 des Kirchengesetzes über den Pastorenausschuss- Pastorenausschussgesetz (PAG))
- Der Pastorenausschuss ist, soweit er nicht nach § 9 PAG mitwirkt, bei den Personalangelegenheiten der in § 9 Genannten auf Antrag des / der Betroffenen anzuhören, wenn dieser oder diese ohne seine oder ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden soll (§ 10 Absatz 1 PAG).

vorschlagen.

(5) ¹Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung seiner oder ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ²Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffener amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf der oder die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. ³Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(6) ¹Beschäftigte sowie ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten wenden.

(7) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. ²Er oder sie kann mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten.

(8) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung mindestens im Abstand von zwei Jahren über die Schwerpunkte ihrer oder seiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter. ²Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung. ³Zusätzlich berichtet der oder die Gleichstellungsbeauftragte des Kirchenkreises dem Kirchenkreistag im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellungsarbeit im Kirchenkreis

Um die Arbeit zu gewährleisten, hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen. Ohne diese Informationsrechte wäre eine Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben nur sehr schwer oder gar nicht möglich. Damit der oder die Gleichstellungsbeauftragte sein oder ihr Teilnahmerecht wahrnehmen kann, muss ihm oder ihr das Ende der Bewerbungsfrist für die Stellenausschreibungen bekannt sein. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen an der Terminfindung für die Bewerbungs-/Auswahlgespräche beteiligt werden, so dass ihre Teilnahme an den Gesprächen möglich ist. Für Bewerbungsgespräche bedeutet das Recht zur „Teilnahme“, dass sie nicht auf eine passive Zuhörerrolle beschränkt werden dürfen. Es muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, in anschließenden Beratungen nach Vorstellungsgesprächen einen eigenen Standpunkt vorzutragen und einen Entscheidungsvorschlag zu unterbreiten.

In Absatz 8 ist die Berichtspflicht der oder des Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Auch für die Gleichstellungsbeauftragte auf Kirchenkreisebene muss es eine Berichtspflicht im Kirchenkreistag geben, um das Thema in den Kirchenkreisen im Bewusstsein zu halten. Insbesondere im Hinblick auf das hohe Maß an Personalverantwortung, die der Kirchenkreis und seine Gremien haben, ist zusätzlich auch eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber der Dienststellenleitung in das Gesetz aufgenommen worden.

(9) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann mit der Dienststellenleitung eine Vereinbarung über die Wahrnehmung seiner oder ihrer Tätigkeiten treffen.

§ 18

Beanstandungsrecht

¹Hält der oder die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann er oder sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. ²Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. ³Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange der oder die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. ⁴Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. ⁵Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. ⁶Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber dem oder der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. ⁷Wird der oder die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann er oder sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach seiner oder ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird. ⁸Wenn er oder sie die Maßnahme beanstandet, gelten die Sätze 4 bis 6.

§ 19

Absatz 9 der Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung **eine Vereinbarung über die Wahrnehmung der Tätigkeit treffen können**. Die Beteiligten können so eine in Aufwand und Form angemessene Beteiligung verabreden. Sie sollen so zu einem Arbeitsablauf finden, der der in § 1 Abs. 4 des Gesetzes niedergelegten vertrauensvollen Zusammenarbeit Rechnung trägt.

Diese Vorschrift gewährt ein sogenanntes Beanstandungsrecht. Dieses ist gegeben, wenn der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung ist, dass Maßnahmen der Dienststelle mit diesem Gesetz nicht vereinbar sind. Solange die Maßnahme beanstandet ist, darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Die Dienststelle muss bei einer Beanstandung neu entscheiden, sie muss die Bedenken der oder des Gleichstellungsbeauftragten in ihre Überlegungen einbeziehen.

Informiert die Dienststelle über die geplante Maßnahme nicht oder zu spät, kann der oder die Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme innerhalb einer Wochenfrist beanstanden, nachdem sie oder er von ihr erfahren hat. Er oder sie kann verlangen, dass die Maßnahme bis zum Ablauf der Wochenfrist ausgesetzt wird. Beanstandet der oder die Gleichstellungsbeauftragte, finden die Sätze 4 bis 6 Anwendung.

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte hat, wenn seine oder ihre Beanstandung erfolglos blieb, keine weitere Handlungsmöglichkeit bei der Maßnahme. Er oder sie kann dieses ggf. in ihrem/seinem Bericht nach § 17 Absatz 8 aufnehmen.

Status

(1) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte übt sein oder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus.

(2) ¹ Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist Auslagenersatz im Rahmen des geltenden Rechts zu gewähren.

(3) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Wahrnehmung der Aufgaben von ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. ²Die Entlastung beträgt mindestens 10 % der für die Mitarbeitervertretung der jeweiligen Dienststelle vorgesehenen Entlastung. ³Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁴Auf den gemeinsamen Antrag der oder des Gleichstellungsbeauftragten und ihrer oder seiner Vertreterin oder ihres oder seines Vertreters ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf beide Personen aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Absatz 1 stellt klar, dass die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten ein Ehrenamt ist. Das wesentliche Merkmal ist wie bei anderen Ehrenämtern auch die Unentgeltlichkeit. Diese hilft, die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu schützen.

Ehrenamtliche haben gem. § 24 a Absatz 5 KGO Anspruch auf die Erstattung ihrer notwendigen Auslagen. Diese müssen schriftlich nachgewiesen werden. Nach der Rundverfügung G 13/1992 kann hinsichtlich der Abrechnung von Auslagen bei Ehrenamtlichen nicht anders verfahren werden als bei hauptberuflichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die für die Erstattung ihrer Auslagen ebenfalls einen Nachweis über die verauslagten Kosten führen müssen. Eine Erstattung tatsächlicher Aufwendungen muss selbstverständlich sein und sollte auch „formular-technisch“ sehr schlank gehandhabt werden. Die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung ist nicht möglich.

Die Bestellung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Gleichstellungsbeauftragte soll auch die Ausnahme und nicht der Regelfall sein.

Absatz 3 bestimmt, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte zur Wahrnehmung der Aufgaben in dem erforderlichen Umfang von ihren oder seinen sonstigen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten ist. Diese Entlastung kann auch darin liegen, dass der Vertreterin oder dem Vertreter Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen werden.

Der Umfang der Entlastung beträgt mindestens 10% der für die Mitarbeitervertretung vorgesehenen Entlastung. Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ziel ist es, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Gleichstellungsbeauftragten ihre gesetzlich festgelegten Aufgaben, Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen können.

Mit der Bereitstellung von Mitteln für die Stellen von Gleichstellungsbeauftragten werden die Dienststellen bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützt (vgl. hierzu Rundverfügung K 4/2013 vom 25.04.2013).

(4) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. ²Ihm oder ihr und ihrem oder seinem Vertreter oder ihrer oder seiner Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für die Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.

(5) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. ²Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. ³Der Vertreter oder die Vertreterin unterfällt diesem Schutz nur, wenn er oder sie im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernimmt.

(6) ¹Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter tätig sind, sind zu besonderer Verschwiegenheit verpflichtet, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung oder der betroffenen Person für vertraulich erklärt worden ist. ²Die Verpflichtung ist bei der Amtsübernahme gegenüber der Dienststellenleitung zu bekräftigen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 4 legt fest, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte mit dem entsprechenden notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten ist und ihm oder ihr Gelegenheit zur Fortbildung zu geben ist.

Es ist sicherzustellen, dass dem oder der Gleichstellungsbeauftragten für die Abhaltung von Sprechstunden ein Raum zur Verfügung steht, in dem er oder sie ungestört mit Beschäftigten und zu beratenden Personen Gespräche führen kann. Dabei kann es sich um sein oder ihr eigenes Dienstzimmer handeln, das ihm oder ihr zur alleinigen Nutzung zusteht.

Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden, z. B. durch Zuweisung ungünstiger Arbeitsplätze und/oder -zeiten, Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs.

Der besondere Schutz vor Kündigung, Abordnung und Versetzung ist in Absatz 5 dieser Vorschrift geregelt. Eine entsprechende Regelung war auch bisher in Nummer 7.7 der Richtlinien enthalten.

Die Schweigepflicht betrifft die persönlichen Verhältnisse der Beschäftigten und sonstige vertrauliche Angelegenheiten. Die Schweigepflicht gilt weiter, auch wenn der oder die Gleichstellungsbeauftragte dieses Amt nicht mehr ausübt.

Eine Erklärung, die der oder der Gleichstellungsbeauftragten, die er oder sie bei der Übernahme des Amtes unterzeichnet, könnte wie folgt formuliert werden:

"Als Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungsbeauftragter verpflichte ich mich zur besonderen Verschwiegenheit, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung oder der betroffenen Person für vertraulich erklärt worden ist.

Mir ist bekannt, dass die Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten weiterhin besteht."

§ 20

Unabhängigkeit

¹Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben sind der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin an Weisungen nicht gebunden.

Diese Vorschrift regelt die Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung der Aufgaben. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere nicht an Weisungen gebunden. In Verbindung mit dem Benachteiligungsverbot nach § 19 Absatz 5 werden damit die Voraussetzungen geschaffen, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte seine oder ihre Kontrollfunktion ordnungsgemäß ausüben können.

V. Abschnitt

Stabsstelle Gleichstellung

§ 21

Stabsstelle Gleichstellung

(1) ¹Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers richtet im Landeskirchenamt eine Stabsstelle Gleichstellung ein und sorgt für eine angemessene Personal-, Sach- und Finanzausstattung.

§ 21 des Gesetzes sieht die Einrichtung einer Stabsstelle Gleichstellung für die Landeskirche vor. Diese Stelle wird von einem Referenten oder einer Referentin geleitet. Er oder sie wird vom Landeskirchenamt berufen. Die Berufung soll jeweils für sechs Jahre vorgenommen werden. Sie kann verlängert werden. Für diese Stelle kommen Personen verschiedener Professionen in Betracht (z.B. Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamte, Kirchenbeamtinnen, Lehr- oder Verwaltungskräfte).

(2) ¹Das Landeskirchenamt beruft den Referenten oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 6 Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich.

Die Berufung für einen bestimmten Zeitraum hat den Vorteil, dass es in der Stabsstelle einen regelmäßigen Wechsel der Personen gibt, was neue Denkansätze und Innovation fördert. Es beinhaltet die Chance, dass Personen aus verschiedenen Regionen und Arbeitsbereichen der Landeskirche mit unterschiedlichen Hintergründen die Arbeit der Stabsstelle für eine Zeit gestalten können.

§ 22

Dienstliche Stellung der Stabsstelle

¹Der Referent oder die Referentin der Stabsstelle ist unmittelbar dem Präsidenten oder der Präsidentin des Landeskirchenamtes zugeordnet. ²Er oder sie ist von fachlichen Weisungen frei.

§ 23

Aufgaben der Stabsstelle

(1) ¹Die Stabsstelle Gleichstellung fördert die Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung als Teil des kirchlichen Auftrags und überprüft die geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen. ²Sie berät die kirchenleitenden Gremien zu gleichstellungs- und familienspezifischen Anliegen.

(2)¹ In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für folgende Personen der Landeskirche wahrgenommen:

- a) für die in Artikel 105 Abs. 1 Buchstaben e, f, k, und p der Kirchenverfassung genannten Personen,
- b) für die in Artikel 97 der Kirchenverfassung genannten Personen, soweit der Kirchensenat Dienstvorgesetzter ist,
- c) für die Mitglieder der Landessynode und des Kirchensenates.

²Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.

§ 22 regelt die dienstliche Stellung der Stabsstelle. Der Referent oder die Referentin der Stabsstelle ist Teil der Dienststelle. Dennoch ist sie nicht in den hierarchischen Verwaltungsaufbau des Landeskirchenamtes eingegliedert, insbesondere ist sie von fachlichen Weisungen frei. Hiermit wird der entsprechenden Anmerkung im Aktenstück 55 A Rechnung getragen, dass die fachliche Weisungsfreiheit der Stabsstelle gewährleistet sein muss, da der Kirchensenat, der wesentliche Entscheidungen über landeskirchliche Führungspositionen trifft, gleichzeitig Fachaufsicht der Stabsstelle und wesentlicher Entscheidungsträger ist.

Es ist zwischen den Aufgaben der Referentin oder des Referenten der Stabsstelle und denen einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten zu unterscheiden. Soweit in der Stabsstelle die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden, haben diese Personen dieselben Rechte wie die Gleichstellungsbeauftragten auf Kirchenkreisebene.

Die Beteiligungs- und Informationsrechte in Absatz 1 beziehen sich ausschließlich auf die Aufgaben als Referent oder Referentin der Stabsstelle.

In Absatz 2 ist durch das Kirchengesetz zur Änderung des Gleichberechtigungsgesetzes vom 09.06.2015 mit Wirkung vom 21.07.2015 der Buchstabe b) eingefügt worden.

Durch die in Absatz 2 enthaltene Regelung ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Landeskirche bei personellen Maßnahmen der Landeskirche, wie z. B. Ernennungen durch den Kirchensenat nach Art. 105 der Kirchenverfassung, nach § 17 zu beteiligen und hat auch ein Beanstandungsrecht nach § 18.

Absatz 2 legt durch die Verweise auf Art. 97 und Art. 105 der Kirchenverfassung fest, dass der Referent oder die Referentin der Stabsstelle gleichzeitig die Aufgaben eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten für folgende Personen der Landeskirche wahrnimmt:

- für den Landesbischof oder die Landesbischöfin,
- für den Präsidenten oder die Präsidentin, die Vizepräsidenten und die übrigen Mitglieder des Landeskirchenamtes,
- für die Landessuperintendenten und die Landessuperintendentinnen,
- für die Mitglieder der kirchlichen Gerichte,

§ 24

Beteiligung der Stabsstelle

(1) ¹Die Stabsstelle Gleichstellung wirkt mit bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. ²Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.

(2) ¹Die Stabsstelle kann Maßnahmen anregen. ²Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung wirkt sie beratend an den Vorbereitungen zu Kirchengesetzen und anderen Rechtsvorschriften mit.

§ 25

Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung

¹Ist die Stabsstelle Gleichstellung der Auffassung, dass Maßnahmen und eine Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen, so kann sie innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis bei der für die Entscheidung zuständigen Stelle Einspruch erheben. ²Die für die Entscheidung zuständige Stelle hat die getroffene Entscheidung gegenüber der Stabsstelle Gleichstellung schriftlich zu begründen.

§ 26

Zusammenarbeit

- für die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen, Pfarrer und Pfarrerrinnen, die mit der Leitung eines Referates im Landeskirchenamt beauftragt sind, soweit der Kirchensenat Dienstvorgesetzter ist,
- für die Mitglieder der Landessynode und
- für die Mitglieder des Kirchensenates.

Diese Vorschrift regelt die Beteiligung bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

Diese Bestimmung regelt das Einspruchsrecht für die Stabsstelle Gleichstellung, wenn diese der Auffassung ist, dass eine Maßnahme oder eine Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen. Dieses Einspruchsrecht bezieht sich ausschließlich auf die Informations- und Beteiligungsrechte der Stabsstelle. Es handelt sich hierbei nicht um ein Beanstandungsrecht im Sinne des § 17 des Gesetzes. Eine Vollzugshemmung tritt für eine Maßnahme, gegen die Einspruch erhoben wurde, nicht ein. Auch in anderen kirchlichen Gleichstellungsgesetzen finden sich entsprechende Regelungen.

(1) ¹Die Stabsstelle Gleichstellung berät und qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten. ²Sie koordiniert und leitet Projektgruppen.

(2) ¹Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit vergleichbaren Stellen in der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.

§ 27

Beirat für die Stabsstelle

Gleichstellung

(1) ¹Das Landeskirchenamt beruft den Beirat auf Vorschlag der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 3 Jahren.

(2) ¹Dem Beirat gehören 8 Mitglieder an. ²Er soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. ³Der Beirat wählt aus seiner Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden.

(3) ¹Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.

(4) ¹Der Beirat unterstützt und begleitet die inhaltliche Arbeit der Stabsstelle.

(5) ¹Bei der Besetzung der Stelle der Referentin oder des Referenten der Stabsstelle ist der Beirat zu beteiligen.

§ 28

Bericht vor der Landessynode

¹Die Stabsstelle Gleichstellung berichtet

Diese Regelung enthält die Zusammenarbeit der Stabsstelle mit anderen kirchlichen und staatlichen Stellen, die mit Fragen der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun haben.

Die Regelung eröffnet die Möglichkeit, einen Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung einzurichten, der die Tätigkeit der Stabsstelle begleitet und unterstützt.

Eine gezielte Zusammensetzung des Beirats mit Mitgliedern aus möglichst vielen unterschiedlichen Bereichen der Landeskirche beinhaltet die Chance, dass Personen aus verschiedenen Regionen und Arbeitsbereichen der Landeskirche mit unterschiedlichen Hintergründen Informationen und Gesichtspunkte sowie Anregungen und Vorschläge für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche einbringen können und die Gleichstellungsarbeit aus verschiedenen Sichtweisen bedacht werden kann.

Damit die Arbeit der Stabsstelle sich an dem tatsächlichen Bedarf vor Ort orientieren kann, ist eine Evaluation der Gleichstellungsarbeit zusammen mit dem Beirat sinnvoll und notwendig.

Diese Vorschrift enthält die Berichtspflicht der Stabsstelle Gleichstellung gegenüber der Landessynode, um das Thema Gleichstellung auf breiter Ebene im Bewusstsein zu halten.

der Landessynode im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

VI. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 29 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

(1) ¹Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. ²Zum gleichen Zeitpunkt werden die Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, in der Fassung vom 1. Januar 2000, aufgehoben.

(2) ¹Eine nach den Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt, wenn sie damit einverstanden ist, Gleichstellungsbeauftragte. ²Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. ³Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Ablauf der Amtszeit von 4 Jahren gemäß § 16 Abs. 3 oder mit der Entscheidung der Dienststelle gemäß § 15 Satz 1, keine Gleichstellungsbeauftragte oder keinen Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen.

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten sowie die Übergangsregelung für bereits im Amt befindliche Gleichstellungsbeauftragte nach den bisherigen Richtlinien.

Das Kirchengesetz ist am 21. Dezember 2012 im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht worden (Nr. 8/2012 Seite 332) und ist somit am 22. Dezember 2012 in Kraft getreten. Die Änderungen des Kirchengesetzes durch das Kirchengesetz vom 9. Juni 2015 sind am 21. Juli 2015 in Kraft getreten (Kirchliches Amtsblatt 03/2015 vom 20. Juli 2015).

Absatz 2 eröffnet einer Gleichstellungsbeauftragten, die nach dem bisherigen Recht noch im Amt ist, die Möglichkeit, auch nach diesem Gesetz das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen. Diese Möglichkeit ist jedoch insoweit beschränkt, als sich Dienststellen nach § 15 Satz 1 grundsätzlich gegen die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten entscheiden können. Entscheidet sich also eine Dienststelle nach § 15 Satz 1 nach Erklärung des Einverständnisses der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten, das Amt fortzuführen, gegen die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten, endet damit auch die Amtszeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten.

Gemäß § 16 Absatz 1 können als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter und als deren oder dessen Vertreter oder Vertreterin Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestellt werden, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich Tätige angehören. Sie dürfen nach dem Wortlaut des § 16 Absatz 1 allerdings nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) sein. Dieser grundsätzliche Ausschluss der MAV konkurriert nun in bestimmten Fällen mit § 29 Absatz 2. Die Vor-

schrift des § 29 Absatz 2 eröffnet nämlich einer Gleichstellungsbeauftragten, die nach dem bisherigen Recht noch im Amt ist, die Möglichkeit, auch nach dem neuen Gesetz das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen. Nach dem bisherigen Recht spielte eine Mitgliedschaft in der MAV aber noch keine Rolle. Es galt daher, im Rahmen der Auslegung der Vorschriften eine Abwägung für die Fälle vorzunehmen, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte nach bisherigem Recht die Fortführung dieses Amtes für sich in Anspruch nimmt, ohne jedoch eine bereits bestehende Mitgliedschaft in der MAV aufgeben zu wollen. Da es sich bei § 29 um eine Übergangsvorschrift handelt, die sich ausschließlich an bisherige Amtsinhaberinnen richtet, wird der grundsätzliche Ausschluss von Mitgliedern der MAV, den § 16 GlbG anordnet, nicht in Frage gestellt. Das Recht der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten, dieses Amt fortzusetzen, soll also nicht insoweit beschnitten werden, als eine bereits bestehende Mitgliedschaft in der MAV aufgegeben werden muss. Es ist daher möglich, dass eine Gleichstellungsbeauftragte, die bereits Gleichstellungsbeauftragte vor Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes war, dieses Amt nach dem Gleichberechtigungsgesetz auch dann fortführt, wenn sie Mitglied der Mitarbeitervertretung ist und bleibt. Eine erneute Bestellung nach Ablauf der Amtszeit ist jedoch nicht möglich.

(3) ¹Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Zugang ihrer Erklärung bei der Dienststelle. ²In Dienststellen nach § 15 Satz 2 ist in diesem Fall unverzüglich eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter nach Maßgabe des § 16 zu bestellen. ³Dies gilt entsprechend für den Fall, dass in den Dienststellen nach § 15 Satz 2 bisher keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind.

Absatz 3 regelt den Fall, dass eine Gleichstellungsbeauftragte nach bisherigem Recht dieses Amt nicht weiter ausüben möchte. Voraussetzung der Absätze 2 und 3 ist, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte überhaupt erklärt. Erklärt sie sich nach Aufforderung durch die Dienststelle gar nicht, wird dies als Verweigerung des Einverständnisses zu werten sein.

Änderungen des Gesetzes:

1. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) vom 09.06.2015 (Kirchl. Amtsbl. S. 58) - Inkrafttreten 21.07.2015
2. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) vom 13.06.2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 58) - Inkrafttreten 02.08.2017

**Anhang
Rundverfügungen**

G 2/1992 vom 27.01.1992 Ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche

G 13/1993 vom 04.08.1993 Ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche

Erstattung von Auslagen

G 10/2007 vom 06.12.2007 Ausschreibung von Mitarbeiterstellen

**G 4/2013 vom 09.04.2013 Gleichberechtigungsgesetz
I. Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
II. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
III. Stellenausschreibungen nach § 11 GlbG**

K 4/2013 vom 25.04.2013 Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellungsaufträge

Bei Rechtsfragen wenden Sie sich bitte an Frau Bockisch im Landeskirchenamt, Tel.: 0511 1241-152, Susanne.Bockisch@evlka.de.