

**B e r i c h t**

des Rechtsausschusses

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)

Lüneburg, 14. November 2012

**I.****Auftrag**

Die 24. Landessynode hatte während ihrer VIII. Tagung in der 41. Sitzung am 14. Mai 2011 im Zusammenhang mit der erneuten Verhandlung über den vom Kirchensenat während der VI. Tagung im Juni 2010 vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG – Aktenstücke Nr. 55 und Nr. 55 A) auf Antrag des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Ausschusses für Theologie, Kirche und Mission und des Finanzausschusses folgende Beschlüsse gefasst:

- "1. Die Landessynode nimmt den gemeinsamen Zwischenbericht des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Ausschusses für Theologie, Kirche und Mission und des Finanzausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG – Aktenstück Nr. 55 A) zur Kenntnis.*
- 2. Die Landessynode stellt fest, dass die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern in kirchlichen Berufen für die Zukunft der kirchlichen Arbeit von entscheidender Bedeutung ist. Sie bittet den Rechtsausschuss (federführend) und den Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des vom Kirchensenat vorgelegten Kirchengesetzesentwurfes sowie der unter Abschnitt III. des Aktenstückes Nr. 55 A dargestellten Hinweise und Anfragen den Entwurf einer Rechtsgrundlage (Gesetz) vorzulegen, über den die Landessynode im Jahre 2012 abschließend beraten und entscheiden kann.*

*3. Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt, die für Fragen der Gleichberechtigung vorgesehene Stabsstelle unverzüglich zu besetzen."*

(Beschlussammlung der VIII. Tagung Nr. 2.6)

Im Hinblick auf diesen Beschluss hat der Präsident der Landessynode mit Schreiben vom 30. September 2011 die Eingabe des Konventes evangelischer Theologinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 20. September 2011 dem Rechtsausschuss und dem Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung gemäß § 51 Absatz 2 der Geschäftsordnung als Material überwiesen.

In dieser Eingabe wird gefordert,

- dass kirchliche Gremien paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden und dabei das Verhältnis 40 % zu 60 % nicht überschritten wird ("Frauenquote innerhalb der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover") und
- dass kirchliche Leitungämter so gestaltet werden, dass sie von beiden Geschlechtern gleichermaßen und gerne wahrgenommen werden.

## **II.**

### **Beratungsgang**

Die in dem vorstehend wiedergegebenen Beschluss der 24. Landessynode im Mai 2011 genannte Stabsstelle ist mit Frau Pastorin Hella Mahler seit Februar d. J. besetzt. Sie hat an den Beratungen des Rechtsausschusses zu dem Entwurf eines Gleichberechtigungsgesetzes am 20. März 2012 ebenso teilgenommen wie an der gemeinsamen Sitzung der beiden beauftragten Ausschüsse am 23. April 2012. Als Inhaberin der Stabsstelle Gleichstellung gehörte sie auch der in der April-Sitzung gebildeten Arbeitsgruppe an. Diese aus den beiden Vorsitzenden und je zwei weiteren Mitgliedern der beauftragten Ausschüsse bestehende Arbeitsgruppe hat auf der Grundlage des vom Kirchensenat vorgelegten Kirchengesetzentwurfes (Aktenstück Nr. 55) und unter Berücksichtigung der bisherigen Beratungsergebnisse eine veränderte Fassung und Begründung des vorgelegten Gesetzentwurfes erarbeitet, die die beauftragten Ausschüsse in ihren Sitzungen am 15. Oktober und 12. November 2012 abschließend beraten haben. Grundlage der Beratungen waren das auch vom Kirchensenat zugrunde gelegte Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz unter Berücksichtigung der seit der Einbringung des Kirchengesetzentwurfes vom Niedersächsischen Landtag beschlossenen Änderungen. Außerdem wurden sieben Parallelkodifikationen aus anderen Landeskirchen (Bayern, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Braunschweig, Hessen und Nassau, Oldenburg, Rheinland und Westfalen) sowie zahlreiche, vom Landeskirchenamt dankenswerterweise zusammengestellte synop-

tische Gegenüberstellungen berücksichtigt. Diese enthalten den vom Kirchensenat vorgelegten Gesetzentwurf, Parallelgesetzgebungen und den jeweiligen Stand der Beratungen.

Aufgrund des Ergebnisses der Beratungen hält die Mehrheit der Mitglieder des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung den vom Kirchensenat vorgelegten Kirchengesetzentwurf in der als Anlage 1 beigefügten Fassung für sachgerecht und empfiehlt, diesen Kirchengesetzentwurf zu beschließen.

In den Schlussberatungen der beiden beauftragten Ausschüsse hat es sowohl hinsichtlich der Frage, ob ein Gleichberechtigungsgesetz erforderlich ist, als auch hinsichtlich einzelner (vgl. III. 5.) Regelungen des jetzt vorgelegten veränderten Kirchengesetzentwurfes (Anlage 1) unterschiedliche Auffassungen gegeben, die bei den entsprechenden Abstimmungen mit Stimmenthaltungen und Gegenstimmen ihren Ausdruck gefunden haben.

### **III.**

#### **Anlass, Ziel und Inhalt des Kirchengesetzes**

Anlass und Ziel des Kirchengesetzentwurfes sind auf den Seiten 17 bis 21 des Einbringungsaktenstückes Nr. 55 dargestellt. Diese Erwägungen liegen auch dem geänderten Kirchengesetzentwurf (Anlage 1) zugrunde und berücksichtigen den mit Aktenstück Nr. 55 A gegebenen Zwischenbericht und die Beratungen der beauftragten Ausschüsse.

Die redaktionellen und inhaltlichen Änderungen, die der mit dem Aktenstück Nr. 55 vorgelegte Gesetzentwurf durch den jetzt mit diesem Aktenstück vorgelegten Gesetzentwurf erfahren hat, ergeben sich aus der als Anlage 2 beigefügten synoptischen Gegenüberstellung beider Fassungen. Die dritte Spalte dieser Synopse gibt die Gründe wieder, die die beauftragten Ausschüsse und die von ihnen gebildete Arbeitsgruppe bewogen haben, diese Änderungen des vorgelegten Kirchengesetzentwurfes vorzuschlagen. In der Begründung des jetzt vorgelegten Kirchengesetzentwurfes sind die wesentlichen, sich aus dem gesamten Beratungsprozess seit der Einbringung des Gesetzentwurfes ergebenden Gründe für die jetzt angestrebten gesetzlichen Bestimmungen zusammengefasst.

Hervorzuheben sind die folgenden Regelungen:

1. Das Gesetz erhält eine Präambel, die eine theologische Begründung für das Gesetzes-

anliegen gibt, und die von dem bis zum Zwischenbericht (Aktenstück Nr. 55 A) an den Beratungen beteiligten Ausschuss für Theologie, Kirche und Mission vorgeschlagen wurde.

2. Der § 1 Absatz 4 enthält die für eine erfolgreiche Arbeit unverzichtbare Verpflichtung der Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung zu vertrauensvoller und partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Dieser Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit hat sich im Mitarbeiter- und Personalvertretungsrecht bewährt.
3. Die in § 2 Absatz 3 normierte Einbeziehung der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft erscheint angesichts der zahlreichen, in der hannoverschen Landeskirche ehrenamtlich wahrgenommenen Aufgaben geboten und kann auch zur Entlastung der haupt- und nebenamtlich im Bereich der Aufgabenfelder des Gleichberechtigungsgesetzes tätigen Mitarbeitenden führen.
4. Die grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes gilt nach § 11 Absatz 4 entsprechend auch für Bereiche, denen nur eine Person, nicht aber weitere Stelleninhaber zugeordnet sind (vgl. Artikel 105 der Kirchenverfassung; Bischof bzw. Bischöfin, Präsident bzw. Präsidentin des Landeskirchenamtes etc). Da in diesen Fällen der Bereichsstruktur wegen eine Unterrepräsentanz nicht denkbar ist, ergibt sich aus der normierten analogen Anwendung, dass die grundsätzliche Stellenausschreibungspflicht bei jeder Neubesetzung besteht und stets Vertreter beider Geschlechter zur Bewerbung aufzufordern sind. Das ist angesichts der Bedeutung dieser Bereiche und der Zielsetzung des Gesetzes wünschenswert. Die Frage, welchem Bewerber oder welcher Bewerberin der Vorzug zu geben ist, ist unabhängig von der grundsätzlichen Stellenausschreibungspflicht im Rahmen des Auswahlverfahrens unter Berücksichtigung der §§ 12 und 13 zu entscheiden.
5. Durch die §§ 15 und 23 Absatz 2 wird gewährleistet, dass es für alle Mitarbeitenden der hannoverschen Landeskirche eine zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder einen zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gibt, die oder der die im § 17 Absätze 1 und 2 normierten Aufgaben wahrnimmt. Eine solche, unabhängig von den Aufgaben der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte bestehende Kompetenz, entspricht der Bedeutung des Aufgabenfeldes und den entsprechenden Regelungen in den eingangs erwähnten Parallelkodifikationen.

Dieser Grundsatz erfährt allerdings eine erhebliche Einschränkung dadurch, dass § 15 nur für die Einrichtungen der Landeskirche eine obligatorische, auf Kirchenkreisebene aber nur eine fakultative Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines

Gleichstellungsbeauftragten vorsieht. Ein Grund für diese Ablehnung einer auch auf Kirchenkreisebene geltenden obligatorischen Bestellung waren für die Mehrheit der Mitglieder der beauftragten Ausschüsse die mit der Beauftragung verbundenen finanziellen Belastungen (vgl. IV.). Weil sie aus den allgemeinen Zuweisungen zu bestreiten sind, soll jeder Kirchenkreis in Ausübung eigenen (die Zielsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes berücksichtigenden) Ermessens selbst entscheiden, ob er sich zur Erreichung der Ziele des Gleichberechtigungsgesetzes einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten bedient oder hierfür die eigenen Verwaltungsstellen und Gremien für ausreichend hält.

6. Die Stabsstelle Gleichstellung (§§ 21 ff) ist von zentraler Bedeutung für die landeskirchenweite Verwirklichung der Ziele des Gesetzes. Die ihr obliegenden Prüfungs- (§ 23 Absatz 1 Satz 1), Beratungs- (§§ 23 Absatz 1 Satz 2, 23 Absatz 2 Satz 2, 26 Absatz 1 Satz 1), Anregungs- (§ 24 Absatz 2 Satz 1) und Koordinationspflichten (§§ 26 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2, und § 1 Absatz 4) sowie die der Stabsstelle eingeräumten Beteiligungs- (§ 24 Absatz 1) und Einspruchsrechte (§ 25) ermöglichen eine wirksame Einflussnahme auf alle Dienststellen, denen die Beachtung und Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes obliegen.
7. Durch die §§ 1, 3 Absatz 3, 4 bis 9 und 11 bis 14 wird dem Anliegen der eingangs erwähnten Eingabe des Konventes evangelischer Theologinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 20. September 2011 im Wesentlichen Rechnung getragen. Zwar schreibt das Gesetz eine "Frauenquote" nicht vor, jedoch wird dem Ziel der Parität von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen der Landeskirche durch die Unterrepräsentationsregelungen der §§ 3 Absatz 3, 8, 11 Absatz 1, 12 und 13 in gleicher Weise – wenn nicht effektiver – Rechnung getragen. Denn eine gesetzlich festgelegte "Frauenquote" erfordert Ausnahmen für den Fall, dass die Einhaltung der Quote aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht zu realisieren ist, und diese Ausnahmen wären inhaltlich ähnlich zu regeln wie die normierten Unterrepräsentanzregelungen.

Dem Anliegen gleicher Attraktivität von kirchlichen Leitungsämtern für Frauen und Männer wird durch die §§ 4, 5, 6 und 14 zur familiengerechten Arbeitsgestaltung, zu Teilzeit und Beurlaubung und zur Fortbildung Rechnung getragen.

8. Die den Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung obliegenden Berichtspflichten gegenüber den Kirchenkreistagen und der Landessynode (§§ 17 Absatz 8 Satz 3 und 27) dienen der Information der parlamentarischen Gremien und er-

leichtern eine Evaluation der Gesetzesanwendung, die sich nach Ablauf von mindestens vier Jahren als notwendig erweisen könnte.

#### **IV.**

#### **Auswirkungen des Gesetzes**

Der Haushalt der Landeskirche wird in erster Linie durch die Einrichtung der Stabsstelle Gleichstellung (§§ 21 ff) belastet. Die hierfür erforderlichen Mittel sind bereits in dem Haushalt für die Jahre 2011 und 2012 bereitgestellt worden (Teilergebnishaushalt Titel 1000–13900 Erneuerte Gemeinschaft zwischen Frauen und Männern) in Höhe von 122 000 Euro je Haushaltsjahr. Zu diesem Haushaltstitel sind in dem Entwurf des doppelten Haushaltsplanes für die Jahre 2013 und 2014 vergleichbare Ansätze vorgesehen (117 000 Euro je Haushaltsjahr).

Angesichts der Bedeutung der Aufgaben der Stabsstelle Gleichstellung erscheint die Aufrechterhaltung der von der Landessynode für die Haushaltsjahre 2011 und 2012 beschlossenen Haushaltsansätze für die kommenden Jahre zweifellos gerechtfertigt.

Auf Kirchenkreisebene entstehen dann Belastungen, wenn sich ein Kirchenkreis der Zielsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes entsprechend für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten entscheidet. Nämlich durch den, den Gleichstellungsbeauftragten zu gewährenden Auslagenersatz (§ 19 Absatz 2), die Entlastungen von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten (§ 19 Absatz 3) und durch Aufwendungen zur Bereitstellung von sachlichen Mitteln sowie zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen (§ 19 Absatz 4). Hierbei handelt es sich um allgemeine Verwaltungskosten, die aus den entsprechenden Zuweisungen gedeckt werden können und bisher teilweise auch gedeckt wurden im Rahmen der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Anwendung der Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 1. Januar 2000 wahrnehmen.

Angesichts der Bedeutung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sind diese Belastungen, die durch die sachlich gebotenen gesetzlichen Regelungen etwas umfangreicher geworden sind, auch künftig gerechtfertigt. Sollte sich die Belastung als untragbar erweisen, könnte ein Ausgleich nur durch eine Erhöhung der allgemeinen Zuweisungen herbeigeführt werden, da eine (vom Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung erwogene) Sonderzuweisung für allgemeine Verwaltungs-

aufgaben systemwidrig wäre.

**V.**  
**Anträge**

Der Rechtsausschuss stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

1. *Die Landessynode nimmt den Bericht des Rechtsausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG – Aktenstück Nr. 55 B) zur Kenntnis.*
2. *Die Landessynode tritt in die Lesung des vom Kirchensenat vorgelegten und vom Rechtsausschuss sowie dem Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung beratenen Kirchengesetzentwurfes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) in der Fassung der Anlage 1 zu diesem Aktenstück ein.*

Reisner  
Vorsitzender

Anlage 1

Entwurf

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

Vom

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Präambel .....	9
I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen .....	9
§ 1 Zielsetzung .....	9
§ 2 Geltungsbereich .....	10
§ 3 Begriffsbestimmungen .....	10
II. Abschnitt Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	11
§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung .....	11
§ 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben .....	11
§ 6 Teilzeit und Beurlaubung .....	11
III. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern .....	12
§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung .....	12
§ 8 Gremien .....	12
§ 9 Diskriminierungsverbot .....	12
§ 10 Fördermaßnahmen .....	13
§ 11 Stellenausschreibungen .....	13
§ 12 Auswahlverfahren .....	13
§ 13 Auswahlkriterien .....	14
§ 14 Fortbildung .....	14
IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte .....	15
§ 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen .....	15
§ 16 Bestellung .....	15
§ 17 Aufgaben und Befugnisse .....	16
§ 18 Beanstandungsrecht .....	17
§ 19 Status .....	17
§ 20 Unabhängigkeit .....	18
V. Abschnitt Stabsstelle Gleichstellung .....	18
§ 21 Stabsstelle Gleichstellung .....	18
§ 22 Dienstliche Stellung der Stabsstelle .....	19
§ 23 Aufgaben der Stabsstelle .....	19
§ 24 Beteiligung der Stabsstelle .....	19
§ 25 Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung .....	20

§ 26 Zusammenarbeit.....	20
§ 27 Beirat für die Stabstelle Gleichstellung.....	20
§ 28 Bericht vor der Landessynode.....	20
VI. Abschnitt Schlussbestimmungen.....	21
§ 29 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen.....	21

## **Präambel**

Die Gottesebenbildlichkeit 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 verkündigen. 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 Männer 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,

1. Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen sowie
2. 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 können,
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) <sup>1</sup>Dieses Gesetz gilt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Einrichtungen. <sup>2</sup>Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.

(2) <sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz findet Anwendung auf alle beruflich Beschäftigten.

(3) <sup>1</sup>Für 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) <sup>1</sup>Beschäftigte 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) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen nach § 3 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz).

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

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

## **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.

#### **§ 5**

#### **Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben**

<sup>1</sup>Beschäftigten, 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. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

#### **§ 6**

#### **Teilzeit und Beurlaubung**

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

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

(3) <sup>1</sup>Wird 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) <sup>1</sup>Urlaubs- 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) <sup>1</sup>Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup>Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.

(6) <sup>1</sup>Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(7) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup> Können 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**

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

##### **§ 8**

#### **Gremien**

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

##### **§ 9**

#### **Diskriminierungsverbot**

(1) <sup>1</sup>Weder 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.

<sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

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

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

**§ 11****Stellenausschreibungen**

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

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

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

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

**§ 12****Auswahlverfahren**

(1) <sup>1</sup>Bei 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.

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

**§ 13****Auswahlkriterien**

- (1) <sup>1</sup>Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.
- (2) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Berufstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Hat 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) <sup>1</sup>Angehörige 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. <sup>2</sup>Satz 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) <sup>1</sup>Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.
- (2) <sup>1</sup>Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.
- (3) <sup>1</sup>Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.
- (4) <sup>1</sup>Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im 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.

## **IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte**

### **§ 15**

#### **Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen**

<sup>1</sup> In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, kann eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. <sup>2</sup> 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 Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes.

### **§ 16**

#### **Bestellung**

(1)<sup>1</sup>Die 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 und nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. <sup>3</sup>Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. <sup>4</sup>Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin bestellt.

(2) <sup>1</sup> Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin. <sup>2</sup>Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen.

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

**§ 17****Aufgaben und Befugnisse**

(1) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. <sup>2</sup>Er 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. <sup>3</sup>Zu 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,
6. Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.

<sup>4</sup>Der 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) <sup>1</sup>Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

(4) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorschlagen.

(5) <sup>1</sup>Dem 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. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf der oder die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte 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) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Er oder sie kann mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten.

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

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

## **§ 18**

### **Beanstandungsrecht**

<sup>1</sup>Hält 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. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange der oder die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>4</sup>Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. <sup>5</sup>Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. <sup>6</sup>Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber dem oder der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. <sup>7</sup>Wird 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. <sup>8</sup>Wenn er oder sie die Maßnahme beanstandet, gelten die Sätze 4 bis 6.

## **§ 19**

### **Status**

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

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

(3) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Die Entlastung soll den in § 22 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes bezeichneten Umfang nicht überschreiten. <sup>3</sup>Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>4</sup>Auf 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.

(4) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Ihm 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) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Der 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) <sup>1</sup>Personen, 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. <sup>2</sup>Die Verpflichtung ist bei der Amtsübernahme gegenüber der Dienststellenleitung zu bekräftigen. <sup>3</sup>Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

## **§ 20**

### **Unabhängigkeit**

<sup>1</sup>Bei 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.

## **V. Abschnitt**

### **Stabsstelle Gleichstellung**

## **§ 21**

### **Stabsstelle Gleichstellung**

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

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

## **§ 22**

### **Dienstliche Stellung der Stabsstelle**

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

## **§ 23**

### **Aufgaben der Stabsstelle**

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

(2)<sup>1</sup> 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 Mitglieder der Landessynode und des Kirchensenates.

<sup>2</sup>Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.

## **§ 24**

### **Beteiligung der Stabsstelle**

(1) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.

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

**§ 25****Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung**

<sup>1</sup>Ist 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. <sup>2</sup>Die für die Entscheidung zuständige Stelle hat die getroffene Entscheidung gegenüber der Stabsstelle Gleichstellung schriftlich zu begründen.

**§ 26****Zusammenarbeit**

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

(2) <sup>1</sup>Die 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) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt beruft den Beirat auf Vorschlag der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 3 Jahren.

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

(3) <sup>1</sup>Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.

(4) <sup>1</sup>Der Beirat unterstützt und begleitet die inhaltliche Arbeit der Stabsstelle.

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

**§ 28****Bericht vor der Landessynode**

<sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung berichtet 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) <sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. <sup>2</sup>Zum 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) <sup>1</sup>Eine 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. <sup>2</sup>Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. <sup>3</sup>Die 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.

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

Hannover, den

Der Kirchensenat  
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

## **Begründung:**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Anlass und Ziel des Gesetzes**

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, i.d.F. 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.

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 werden 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 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.

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.

## **II. Rechtliche Situation im staatlichen und kirchlichen Bereich**

### **1. staatlicher Bereich**

Die rechtliche Situation im staatlichen Bereich ist wesentlich durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), aber auch durch Oberverwaltungsgerichte und das Bundesarbeitsgericht geprägt worden.

#### a) Zulässigkeit von Quoten zum Abbau von Unterrepräsentanz

In einem grundlegenden Urteil hat der EuGH am 11. November 1997 (C – 409/95) die Zulässigkeit von Quoten zu Gunsten von Frauen, die in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, erklärt. Eine bevorzugte Einstellung von Frauen zwecks Herstellung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern steht nach Auffassung des EuGH der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207 EWG) nicht entgegen, sofern die Einstellung eines männlichen Bewerbers nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Verlangt ist damit eine Betrachtung des Einzelfalls, die auch die besonderen, in der Person des männlichen Mitbewerbers liegenden Gründe berücksichtigt. Das vorliegende Gesetz enthält hierfür entsprechende Kriterien. Diese finden auch für den Fall, dass in einem Bereich das männliche Geschlecht unterrepräsentiert ist, Anwendung.

#### b) Abbau von Unterrepräsentanz

Die Frage der vorrangigen Berücksichtigung von Frauen bei Bewerbungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung war im staatlichen Bereich Gegenstand von Entscheidungen verschiedener Oberverwaltungsgerichte.

In den Verfahren war streitig, ob die in der Person des männlichen Bewerbers liegenden Hilfskriterien mit zumindest bedingt vorhandenem Leistungsbezug (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung) den Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz vorging. Die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg hat in der Regel angenommen, dass die Hilfskriterien mit Leistungsbezug vorrangig vor der Geschlechtszugehörigkeit als nicht leistungsbezogenem Kriterium zu gewichten seien.

Die rechtliche Beurteilung dieser Frage hat sich jedoch durch ein Urteil des EuGH vom 28. März 2000 (C – 158/97) verändert. Gegenstand der Entscheidung war die Frage, ob das hessische Gleichberechtigungsgesetz mit der Richtlinie betreffend die Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf und zum beruflichen Aufstieg (76/207/EWG) vereinbar ist. Das hessische Gleichberechtigungsgesetz bestimmt, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen mindestens die Hälfte der Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen ist. Bei der Auswahlentscheidung dürfen Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit berücksichtigt werden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Bei im wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist die Bewerberin auszuwählen, wenn nicht schwerwiegende persönliche Gründe beim Mann vorliegen.

Diese können sein:

- frühere Tätigkeit im öffentlichen Dienst, wenn das Ausscheiden wegen der Wahrnehmung von Familienarbeit erfolgt sei,

- bisherige Beschäftigung in Teilzeit aus familiären Gründen und Anstreben einer Vollzeittätigkeit,
- ehemalige Soldaten auf Zeit,
- Schwerbehinderte,
- Beseitigung lang anhaltender Arbeitslosigkeit.

Der EuGH ist zu dem Ergebnis gekommen, dass das hessische Gleichberechtigungsgesetz in allen Punkten vereinbar mit europäischen Rechtsnormen ist. Er verweist auf den Vertrag von Amsterdam vom 01.05.1999, nach dem der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zu beschließen.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 steht der gesetzlichen Regelung von Quoten nicht entgegen. Nach § 5 AGG sind positive Maßnahmen zulässig, wenn damit bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **2. kirchlicher Bereich**

Gemäß Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes (sog. Kirchliches Selbstbestimmungsrecht). Hierauf gründet sich die Möglichkeit der Kirchen, eigene Gleichstellungsgesetze zu erlassen. Hiervon haben bereits zahlreiche andere Gliedkirchen der EKD Gebrauch gemacht.

### **III. Angaben über die voraussichtlichen Kosten und die haushaltsmäßigen Auswirkungen**

#### **1. Stabsstelle Gleichstellung**

Es ist mit Zustimmung des Landessynodalausschusses befristet für einen Zeitraum von 6 Jahren eine Stabsstelle Gleichstelle für die Landeskirche eingerichtet worden. Der Finanzbedarf einschließlich Sachkosten und Sekretariat ist mit 122.000 Euro für 2011 und 123.700 Euro für das Jahr 2012 veranschlagt und in die Haushaltsplanung für die Jahre 2011 und 2012 eingestellt worden. Seit dem 01.01.2012 ist die Stelle mit einer Pastorin der Landeskirche besetzt.

#### **2. Freistellungskosten**

Das Gesetz sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung der Aufgaben von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen in angemessenem Umfang zu entlasten sind. Der Umfang der Entlastung orientiert sich an den Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, wobei eine Überschreitung dieser Vorgaben grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Somit werden ggf. Aufgabenumverteilungen notwendig. Die Kosten hierfür lassen sich nicht beziffern; es ist von dem Entgelt oder den Bezügen der Person abhängig, die für diese Tätigkeit freigestellt wird. Zu beachten ist zudem, dass die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten insbesondere auf Kirchenkreisebene nur fakultativ ist und damit im Einzelfall keine Freistellungskosten anfallen (§15 Satz 1).

## **B. Besonderer Teil**

### **Zum I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Zu § 1:**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Kirche sind gleichrangige Ziele des Gesetzes.

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.

Absatz 4 enthält die Aufforderung zur partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem oder der Gleichstellungsbeauftragten, der Dienststellenleitung und dem Referenten oder der Referentin der Stabsstelle Gleichstellung. Sie ist der entsprechenden Vorschrift im Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz) entlehnt.

#### **Zu § 2:**

§ 2 regelt in Absatz 1 den örtlichen und in den Absätzen 2 und 3 den personellen Geltungsbereich des Gesetzes.

Absatz 3 bestimmt, dass auch die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden. Für sie gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit sich aus seinem Sinn und Zweck und aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt. Auch andere kirchliche Gesetze enthalten entsprechende Regelungen.

#### **Zu § 3:**

§ 3 regelt die Begriffsbestimmungen des Gesetzes.

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

Absatz 2 definiert den Begriff der Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes. Hier wird auf die Definition in § 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes zurückgegriffen.

Absatz 3 enthält die Definition zur Unterrepräsentanz. Nach dem NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen –oder Männeranteil im Bereich einer Dienststelle unter 45 v. H. liegt. Abweichend vom NGG liegt eine Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes erst dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 vom Hundert liegt. Diese Definition der Unterrepräsentanz deckt

sich mit der Eingabe des Konvents evangelischer Theologinnen in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 20.09.2011 an die Landessynode (Aktenstück 11 K). Der Konvent hatte gefordert, dass kirchliche Gremien paritätisch besetzt werden sollen, wobei das Verhältnis 40:60 nicht unterschritten werden sollte.

Hinsichtlich der Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten orientiert sich diese Regelung an der entsprechenden Vorschrift im NGG.

## **Zum II. Abschnitt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Zu § 4:**

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.

### **Zu § 5:**

§ 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 erfordern. 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 TV-L enthalten sind.

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

### **Zu § 6:**

§ 6 regelt Teilzeit und Beurlaubung. Anliegen dieser Vorschrift ist es, dass Dienststellen dafür sorgen sollen, dass auch in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen Teilzeitarbeit möglich ist. Beurlaubungen oder Elternzeit sollen nicht zu Nachteilen führen. Daher soll für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten vorrangig auf Beschäftigte zurückgegriffen werden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und ein entsprechendes Interesse bekundet haben. Des Weiteren dürfen sich familienbedingte Beurlaubungen nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken.

Die Hinweispflicht in Absatz 2 ist zwar in § 52 Abs.1 KBG-EKD und § 42 Abs. 10 PfErgG geregelt, § 11 TV-L enthält diese nicht, so dass eine Regelung – wie in anderen Gleichstellungsgesetzen auch – geboten ist.

Die in Absatz 3 genannte grundsätzliche Pflicht des personellen Ausgleichs ist bisher in Nummer 4.4 der Richtlinien enthalten.

### **Zum III. Abschnitt: Gleichstellung von Frauen und Männern**

Mit dem vorgelegten Gesetz werden die in der Eingabe des Konvents evangelischer Theologinnen in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 20.09.2011 an die Landessynode (Aktenstück 11 K der 24. Landessynode) genannten Ziele weitgehend erreicht. Eine zwingende Quote wird nicht für notwendig erachtet.

#### **Zu § 7:**

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.

#### **Zu § 8:**

§ 8 regelt die Besetzung von Gremien. Die Vorschrift gilt auch für Gremien, die mit ehrenamtlichen Personen besetzt werden. In allen Fällen ist bei der Besetzung auch auf die erforderliche Fachkunde zu achten.

#### **Zu § 9:**

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 AGG.

#### **Zu § 10:**

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.

#### **Zu § 11:**

§ 11 enthält Regelungen zu Stellenausschreibungen.

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.

In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.

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.

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.

#### **Zu § 12:**

Diese Vorschrift regelt das Auswahlverfahren.

#### **Zu § 13:**

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.

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. Wenn in anderen kirchlichen Gesetzen, wie z.B. im Pfarrdienstgesetz der EKD, die Zugangskriterien zum kirchlichen Dienst abweichend 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.

#### **Zu § 14:**

§ 14 regelt die Fortbildung.

Unter anderem sind Fortbildungsveranstaltungen so durchzuführen, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben an ihnen teilnehmen können. Soweit den Beschäftigten durch die Fortbildung höhere Betreuungsaufwendungen entstehen, hat die Dienststelle auf Antrag die nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten zu erstatten. Der Ausgleich steht jedoch unter dem Vorbehalt des Bereitstehens von entsprechenden Haushaltsmitteln.

#### **Zum IV. Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte**

##### **zu § 15:**

Die Regelung des § 15 Satz 1 stellt es den Dienststellen grundsätzlich frei, ob sie eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten bestellen. Diese Entscheidungsfreiheit richtet sich insbesondere an Kirchenkreise, die im Hinblick auf zu erwartende Freistellungskosten die Möglichkeit haben sollen, die Ziele des Gesetzes auch ohne eine oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu verfolgen.

Mit Satz 2 wird diese Wahlfreiheit den der Landeskirche unmittelbar zuzuordnenden Dienststellen nicht eröffnet. Gleiches gilt für die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für Pfarrer und Pfarrerinnen. In beiden Fällen ist die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend.

##### **Zu § 16:**

Diese Vorschrift regelt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Das im Aktenstück 55 vorgesehene MAV-Modell, wonach die Dienststellenleitung ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragten auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung bestellt, würde keine Möglichkeit eröffnen, dass auch Ehrenamtliche die Funktion einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen können.

Aus diesem Grund, aber auch 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.

Für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird nunmehr auf den Bereich der Mitarbeitervertretungen abgestellt.

Zu Gleichstellungsbeauftragten können die Personen bestellt werden, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehören und

nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen.

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 Benehmen 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.

### **Zu § 17:**

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

Um die Arbeit zu gewährleisten, hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte das Recht, in die entsprechenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

In Satz 2 ist festgelegt, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig an bestimmten Maßnahmen zu beteiligen ist. Zur konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten im Verhältnis zur Dienststellenleitung siehe Erläuterungen zu Absatz 9 dieser Vorschrift.

Absatz 2 regelt die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten für die 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 mit, 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 oder der Betroffenen anzuhören, wenn dieser oder diese ohne seine oder ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden soll (§ 10 Absatz 1 PAG).

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.

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.

#### **Zu § 18:**

Diese Vorschrift gewährt ein sogenanntes Beanstandungsrecht. Dieses ist gegeben, wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder der 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 Gleichstellungsbeauftragten oder des Gleichstellungsbeauftragten in ihre Überlegungen einbeziehen. Informiert die Dienststelle über die geplante Maßnahme nicht oder zu spät, kann die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme gemäß Satz 1 innerhalb einer Wochenfrist beanstanden, nachdem sie oder er von ihr erfahren hat. Während dieser Wochenfrist gilt Satz 3, d.h. die Maßnahme darf nicht vollzogen werden. Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte, findet Satz 5 Anwendung.

#### **Zu § 19:**

§ 19 regelt den Status der Gleichstellungsbeauftragten oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 1 stellt klar, dass die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten ein Ehrenamt ist.

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 orientiert sich an den Vorgaben des NGG. Eine Überschreitung der dort enthaltenen Vorgaben ist grundsätzlich nicht vorgesehen, in Ausnahmefällen aber möglich. Auf die Wiedergabe der Freistellungsstaffel des NGG ist in § 19 des Gesetzes bewusst verzichtet worden, um den Beteiligten einen breiteren Spielraum bei der Festlegung des angemessenen und erforderlichen Umfangs der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zu eröffnen.

Absatz 4 legt fest, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte mit dem entsprechenden notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten ist.

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.

Absatz 6 regelt die Verschwiegenheitspflicht.

#### **Zu § 20:**

Diese Vorschrift regelt die Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung der Aufgaben. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere nicht an Weisungen gebunden.

### **V. Abschnitt Stabsstelle Gleichstellung**

#### **Zu § 21:**

§ 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).

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.

#### **zu § 22:**

§ 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.

#### **Zu § 23:**

In § 23 sind die Aufgaben der Stabsstelle niedergelegt.

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, hat sie 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.

Im Aktenstück 55 A ist kritisch angemerkt worden, dass es ein Defizit der Einflussnahme bei der Besetzung landeskirchlicher Führungspositionen (z. B. Beteiligung bei Personalentscheidungen des Kirchensenates) gibt.

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 Kirchensynat nach Art. 105 der Kirchenverfassung, nach § 17 zu beteiligen und hat auch ein Beanstandungsrecht nach § 18.

Absatz 2 legt durch den Verweis auf 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, die Vizepräsidenten und die übrigen Mitglieder des Landeskirchenamtes sowie die höheren Beamten der landeskirchlichen Verwaltung,
- für die Landessuperintendenten und die Landessuperintendentinnen
- für die Mitglieder der kirchlichen Gerichte
- für die Mitglieder der Landessynode und
- für die Mitglieder des Kirchensenates.

#### **Zu § 24:**

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.

#### **Zu § 25:**

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.

**Zu § 26**

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.

**Zu § 27**

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.

**Zu § 28:**

Diese Vorschrift enthält die Berichtspflicht der Stabsstelle Gleichstellung gegenüber der Landessynode, um das Thema Gleichstellung auf breiter Ebene im Bewusstsein zu halten. Mit der Aufnahme der dieser Regelung wird einer entsprechenden Anmerkung im Aktenstück 55 A Rechnung getragen.

**Zu § 29:**

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

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.

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.

<p style="text-align: center;"><b>Aktenstück 55</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers</b> <b>(Gleichberechtigungsgesetz – GIBG)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Vom .....</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Aktenstück 55 B</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Änderungsvorschlag des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht, Aus-, Fort- und Weiterbildung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Bemerkungen/ Erläuterungen zu den einzelnen Änderungen</b></p>
	<p>Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchen-senates das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p> <p style="text-align: center;"><b>Präambel</b></p> <p>Die Gottesebenbildlichkeit 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 verkündigen. 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 Männer gleichberechtigt die Möglichkeit zu eröffnen, die jeweiligen Ämter und Berufe wahrzunehmen und zu gestalten.</p>	<p>Das Gesetz soll eine Präambel erhalten. Sie soll ersichtlich machen, welche Bedeutung dieses Gesetz für die Landeskirche hat.</p> <p><u>Argumente für eine gesetzliche Regelung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Symbolkraft, Signalwirkung</li> <li>• Höhere Dignität (ein Gesetz kann nur durch die Synode verändert werden)</li> <li>• Das Regelungsziel gewinnt durch ein Gesetz an Bedeutung</li> <li>• Auch andere Landeskirchen und staatliche Körperschaften haben gesetzliche Regelungen</li> <li>• Gesetz eröffnet inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten kirchlichen Lebens mit hoher Akzeptanz</li> <li>• Gesetz hat größere Reichweite</li> <li>• unmittelbare Legitimationskette</li> <li>• Verordnung – Bestimmung der Verwaltung</li> </ul>
<p>Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchen-senates das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>		

<p style="text-align: center;"><b>I. Abschnitt:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Zielsetzung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>I. Abschnitt:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Zielsetzung</b></p>	
<p>(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern sowie</li> <li>2. Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen.</li> </ol>	<p>(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen sowie</li> <li>2. für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit Beruf und Familie zu fördern und zu erleichtern.</li> </ol>	<p>Die Begriffe „Familien- und Erwerbstätigkeit“ werden im Gesetzesentwurf durchgängig durch die Begriffe „Beruf und Familie“ ersetzt. (s. hierzu Erläuterungen zu § 4)</p>
<p>(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,</li> <li>2. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,</li> <li>3. sind Nachteile, die Männer und Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und</li> <li>4. sind Frauen und Männer in den Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer</li> </ol>	<p>(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer Beruf und Familie vereinbaren können,</li> <li>2. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,</li> <li>3. werden Frauen und Männer in den Bereichen gefördert, in denen sie unterrepräsentiert oder strukturell benachteiligt sind.</li> </ol>	<p>Die Formulierung in § 1 Abs. 2 Nr. 4 war zu eng. Diese wird unter Einbeziehung der Nummern 3 und 5 entsprechend des § 1 Abs. 2 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und deren Einrichtungen (Gemeinschaftsförderungsgesetz) neu formuliert.</p>

Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.		
(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.	(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.	Die Aufforderung zur partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit ist der entsprechenden Regelung des MVG entlehnt.
<b>§ 2</b> <b>Geltungsbereich</b>	<b>§ 2</b> <b>Geltungsbereich</b>	
4.		
<sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Einrichtungen. <sup>2</sup> Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.	(1) <sup>1</sup> Dieses Gesetz gilt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Einrichtungen. <sup>2</sup> Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.	Es wird im Änderungsvorschlag zunächst der örtliche und dann der personelle Geltungsbereich formuliert.
	(2) <sup>1</sup> Dieses Kirchengesetz findet Anwendung auf alle beruflich Beschäftigten.	
	(3) <sup>1</sup> Für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter	Die Ehrenamtlichen wurden in den

	und Mitarbeiterinnen der Landeskirche gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit sich aus seinem Sinn und Zweck und aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt.	Geltungsbereich mit aufgenommen. Hierzu wurde eine Regelung in Form einer Generalklausel im Rahmen des § 2 aufgenommen. Die Anwendung des Gesetzes auf die Ehrenamtlichen wurde entsprechend des § 2 Abs. 4 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und deren Einrichtungen (Gemeinschaftsförderungsgesetz) formuliert.
<b>§ 3</b> <b>Begriffsbestimmungen</b>	<b>§ 3</b> <b>Begriffsbestimmungen</b>	
(1) <sup>1</sup> Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Dienstvertragsordnung Anwendung findet, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, Pfarrer und Pfarrfrauen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende.	(1) <sup>1</sup> Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Dienstvertragsordnung Anwendung findet, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, Pfarrer und Pfarrfrauen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende.	
(2) <sup>1</sup> Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Kirchengemeinden, Kirchenkreise, das Landeskirchenamt und alle übrigen der Aufsicht der Evangelisch-lutherischen Landeskirche unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. <sup>2</sup> Als Dienststellen gelten auch rechtlich nicht selbständige Verwaltungsstellen, Ämter und Einrichtungen, wenn sie eigenständig geleitet	(2) <sup>1</sup> Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen nach § 3 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz).	Der Dienststellenbegriff wird wie im Mitarbeitervertretungsgesetz definiert.

werden.		
(3) <sup>1</sup> Für Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes gilt das Landeskirchenamt als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.		Die Definition der Dienststelle für diesen Personenkreis ist an dieser Stelle nicht notwendig; Bestellung einer eigenen Gleichstellungsbeauftragten für diesen Personenkreis ist in § 15 Satz 2 geregelt.
(4) <sup>1</sup> Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt.	(3) <sup>1</sup> Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 vom Hundert liegt. <sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.	Entsprechend anderer gesetzlicher Regelungen wird die Definition der Unterrepräsentanz geändert. Es wird ein neuer Satz 2 eingefügt, der entsprechend der vorhandenen Regelung im Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG) die Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt.
(5) <sup>1</sup> Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.	(4) <sup>1</sup> Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.	
(6) <sup>1</sup> Soweit das Pfarrerrecht, das Kandidatenrecht oder das Kirchenbeamtenrecht für Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes sowie für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte abweichende Regelungen vorsieht, gehen diese den Bestimmungen dieses Gesetzes vor.		Soweit das Pfarrdienstrecht, das Kandidatenrecht sowie das Kirchenbeamtenrecht im Einzelfall besondere Regelungen vorsieht, haben diese Regelungen 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. Da es nur eine salvatorische Klausel ist, braucht § 3 Abs. 6 nicht in den

		Änderungsvorschlag aufgenommen zu werden.
<b>II. Abschnitt</b>  <b>Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit</b>  <b>§ 4</b>  <b>Familiengerechte Arbeitsgestaltung</b>	<b>II. Abschnitt</b>  <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>  <b>§ 4</b>  <b>Familiengerechte Arbeitsgestaltung</b>	Ob die Begriffe „ Erwerbs- und Familienarbeit“ durch die Begriffe „Beruf und Familie“ ersetzt werden sollten, wurde kontrovers in der Beratung diskutiert. Die Abstimmung hat ergeben, dass die Mehrheit sich für die Begriffe „Beruf und Familie“ ausgesprochen hat. Diese Begriffe sollen durchgängig im Gesetz verwendet werden.
<sup>1</sup> Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in den Dienststellen sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifrechtlichen und sonstigen Regelungen und soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben es zulässt, so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglichst umfassend gewährleistet ist.	<sup>1</sup> Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in den Dienststellen 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.	Hier muss eine Berichtigung des Schreibfehlers vorgenommen werden.
<b>§ 5</b>  <b>Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben</b>	<b>§ 5</b>  <b>Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben</b>	
<sup>1</sup> Beschäftigten, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden	<sup>1</sup> Beschäftigten, 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	die Nennung der konkreten Vorschrift im SGB XI ist nicht zwingend erforderlich. Es soll deshalb darauf verzichtet werden, zumal bei einer even-

Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>2</sup> Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.	Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>2</sup> Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.	tuellen Änderung des SGB XI auch jeweils eine Änderung des GlbG erforderlich werden würde.
<b>§ 6</b> <b>Teilzeit und Beurlaubung</b>	<b>§ 6</b> <b>Teilzeit und Beurlaubung</b>	
(1) <sup>1</sup> Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.	(1) <sup>1</sup> Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.	
(2) <sup>1</sup> Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.	(2) <sup>1</sup> Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.	
(3) <sup>1</sup> Wird 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.	(3) <sup>1</sup> Wird 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) <sup>1</sup> Urlaubs- 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 bekun-	(4) <sup>1</sup> Urlaubs- 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	

Formatiert  
Formatiert

det haben.	bekundet haben.	
(5) <sup>1</sup> Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup> Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.	(5) <sup>1</sup> Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup> Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.	
(6) <sup>1</sup> Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.	(6) <sup>1</sup> Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.	
(7) <sup>1</sup> Mit den beurlaubten Beschäftigten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.		Dieser Absatz kann entfallen; das Führen von Beratungsgesprächen mit beurlaubten Beschäftigten gehört ohnehin zur Fürsorgepflicht des Anstellungsträgers bzw. Dienstherrn.
	(7) <sup>1</sup> Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup> Können 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.	Im Aktenstück 55 fehlte bisher eine Regelung zur Fortbildung bei Teilzeitbeschäftigung. Dieser Absatz ist entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 5 NGG formuliert, anstelle der „soll-Regelung“ in Satz 2 ist aber kann-Regelung ins GlbG aufgenommen worden.

<p style="text-align: center;"><b>III. Abschnitt</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 7</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Verbesserung der Entscheidungsfindung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>III. Abschnitt</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gleichstellung von Frauen und Männern</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 7</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Verbesserung der Entscheidungsfindung</b></p>	
<p><sup>1</sup>Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.</p>	<p><sup>1</sup>Die Dienststellen sollen sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen einfließen können.</p>	<p>einheitliche Verwendung des Plurals; Die Formulierung „sowie die Erfahrungen aus dem Leben mit Kindern“ wurde gestrichen, weil es sich lediglich um eine exemplarische Aufzählung handelt, die sonst noch auf andere Fallgruppen (z. B. pflegebedürftige Angehörige) ausgeweitet werden müsste.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gremien</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gremien</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Bei der Besetzung von Gremien ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.</p>	<p><sup>1</sup>Bei der Besetzung von Gremien ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Fachkunde auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken. <sup>2</sup>Bei der</p>	

<p>(2) <sup>1</sup>Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien und Organe soll auf eine paritätische Repräsentanz geachtet werden. <sup>2</sup>Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die zu entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. <sup>3</sup>Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. <sup>4</sup>Gleiches gilt für die Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüssen, die nicht als Gremien im Sinne des Absatzes 1 anzusehen sind.</p>	<p>Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien ist auf eine paritätische Repräsentanz zu achten.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Bei den Entscheidungen nach Absatz 1 und 2 ist die erforderliche Fachkunde zu berücksichtigen.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>§ 9</b> <b>Diskriminierungsverbot</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 9</b> <b>Diskriminierungsverbot</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Weder 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. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Weder 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. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Eine 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.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Eine 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.</p>	

<p style="text-align: center;"><b>§ 10</b> <b>Fördermaßnahmen</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 10</b> <b>Fördermaßnahmen</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>§ 11</b> <b>Stellenausschreibungen</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 11</b> <b>Stellenausschreibungen</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. <sup>2</sup>In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. <sup>3</sup>Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend. <sup>5</sup>In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.</p> <p><sup>6</sup>Dies gilt auch in Fällen, in denen nach den zu § 3 a des Mitarbeitergesetzes ergangenen Regelungen von einer Ausschreibung abzusehen ist.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. <sup>2</sup>In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. <sup>3</sup>Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend. <sup>5</sup>In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.</p>	<p>Satz 6 muss entfallen; er hat ohnehin nur deklaratorischen Charakter und ist eher missverständlich. Die Rundverfügung G 10/2007 muss entsprechend angepasst werden.</p>

	(2) <sup>1</sup> Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.	Diese Regelung wurde im Rahmen der Gesetzesberatungen ins NGG aufgenommen. Diese Regelung wurde auch in den Änderungsvorschlag übernommen.
(2) <sup>1</sup> Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Kenntnis über interne Stellenausschreibungen in ihrer Dienststelle erhalten. <sup>2</sup> Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte, es sei denn, von ihnen ist bekannt, dass sie nicht in den Dienst zurückstreben.	(3) <sup>1</sup> Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Kenntnis über interne Stellenausschreibungen in ihrer Dienststelle erhalten. <sup>2</sup> Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte, es sei denn, von ihnen ist bekannt, dass sie nicht in den Dienst zurückstreben.	Die Regelung wurde unverändert gelassen. Die Formulierung „sicherstellen“ zielt darauf ab, dass es in der Verwaltungspraxis möglich gemacht werden muss, dass auf Stellenausschreibungen zugegriffen werden kann. Es ist die Möglichkeit zur Kenntnisnahme zu schaffen.
(3) <sup>1</sup> Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Besetzung von Stellen, für die die Kirchenverfassung oder ein Kirchengesetz für die Besetzung einer Stelle eine besondere Regelung enthält.	(4) <sup>1</sup> Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn der Bereich im Sinne des § 3 Abs. 4 nur aus einer Person besteht.	Die Vorschriften des § 11 gelten auch für die Stellen nach Art. 105 der Kirchenverfassung. 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.
<b>§ 12</b> <b>Auswahlverfahren</b>	<b>§ 12</b> <b>Auswahlverfahren</b>	
(1) <sup>1</sup> Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige dieses Ge-	(1) <sup>1</sup> Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige dieses	

schlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, bei gleicher Eignung und Befähigung in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.	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.	
(2) <sup>1</sup> Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.	(2) <sup>1</sup> Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Angehörigen neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.	
(3) <sup>1</sup> § 11 Abs. 3 gilt entsprechend.		
<b>§ 13</b> <b>Auswahlkriterien</b>	<b>§ 13</b> <b>Auswahlkriterien</b>	
(1) <sup>1</sup> Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend. <sup>2</sup> Bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen das Dienst- und das Lebensalter berücksichtigt werden, soweit 1. es nach der Ausschreibung oder nach vorher festgesetzten Auswahlkriterien zu den Anforderungen nach Satz 1 gehört oder 2. § 10 Abs. 1 nicht entgegensteht.	(1) <sup>1</sup> Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.	Im Rahmen der Gesetzesberatungen ist im NGG statt Feststellung der Begriff Beurteilung aufgenommen worden, weil dieses der Gesetzgebung zu den Beurteilungsspielräumen der Verwaltung entspricht. Dieses sollte auch entsprechend ins GlbG übernommen werden. Nebenkriterien außerhalb von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen nicht durch das Gesetz festgelegt werden, auch nicht welche Nebenkriterien Vorrang haben.
(2) <sup>1</sup> Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären und sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit		Die hier genannten Aspekte gehören zum Eignungselement. Sie sollen – auch wenn sie im Gesetz nicht genannt werden- bei der Beurteilung

<p>einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.</p>		<p>der Eignung zum Tragen kommen. Dieses soll in den Ausführungsbestimmungen zum Gesetz zum Ausdruck gebracht werden.</p>
<p>(3) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Hat 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.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Berufstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.</p>	<p>Der Begriff Erwerbstätigkeit wird durch den Begriff Berufstätigkeit ersetzt. In dem übrigen Text wurde der Begriff Erwerbsarbeit durch den Begriff Beruf ersetzt. Die Regelung in Satz 2 hat einen besonderen Absatz erhalten (vgl. Absatz 3).</p>
	<p>(3) <sup>1</sup>Hat 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.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Angehörige 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 45 v. H. vertreten ist. <sup>2</sup>Satz 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.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Angehörige 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. <sup>2</sup>Satz 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.</p>	<p>Vgl. Änderung, in welchen Fällen Unterrepräsentanz vorliegt (analog zur Änderung in § 3 Abs. 3).</p>

<p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Fortbildung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 14</b> <b>Fortbildung</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.</p>	<p>(3) <sup>1</sup>Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 14 des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs erstattet.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im 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.</p>	<p>Auch hier soll auf die Nennung der konkreten Vorschrift des Paragraphen des SGB XI (hier: § 14) verzichtet werden (vgl. hierzu auch Änderung in § 5 )</p>

<p style="text-align: center;"><b>IV. Abschnitt</b> <b>Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 15</b> <b>Geltungsbereich</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>IV. Abschnitt</b> <b>Gleichstellungsbeauftragte</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 15</b> <b>Gleichstellungsbeauftragte</b> <b>in den Dienststellen</b></p>	
<p>Die §§ 15 – 19 gelten für Schulen in Trägerschaft der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers nach Maßgabe des § 21.</p>	<p><sup>1</sup> In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, kann eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. <sup>2</sup> Eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter ist nach Maßgabe des § 16 zu bestellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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,</li> <li>b) für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes.</li> </ul>	<p>Da § 21 des Entwurfs gestrichen wird, ist hier eine entsprechende Änderung vorzunehmen bzw. der § 15 zu streichen. Für Schulen, die nach dem MVG und damit auch nach dem vorliegenden Gesetzentwurf eigene Dienststellen sind, ist eine Sonderregelung nicht notwendig.</p> <p>Es soll den Dienststellen grundsätzlich freigestellt werden, ob sie eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten bestellen. Diese Entscheidungsfreiheit richtet sich insbesondere an Kirchenkreise, die im Hinblick auf zu erwartende Freistellungskosten die Möglichkeit haben sollen, die Ziele des Gesetzes auch ohne eine oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu verfolgen.</p> <p>Mit Satz 2 wird diese Wahlfreiheit den der Landeskirche unmittelbar zuzu-</p>

		ordnenden Dienststellen nicht eröffnet. Gleiches gilt für die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für Pfarrer und Pfarrerinnen. In beiden Fällen ist die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend. (vgl. hierzu § 16 Abs. 2)
<b>§ 16 Bestellung</b>	<b>§ 16 Bestellung</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, ist eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und ein Vertreter oder eine Vertreterin zu bestellen.</p> <p><sup>2</sup>Die Dienststelle bestellt auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin mit deren Einverständnis aus dem Kreis der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p><sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin bestellt.</p>	<p>(1)<sup>1</sup>Die 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 und nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. <sup>2</sup>Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin bestellt.</p>	<p>Die Arbeitsgruppe befürwortet nach intensiver Beratung nicht das MAV-Modell für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Um der Bedeutung der Aufgaben gerecht zu werden und die Funktion des Ehrenamtes der Gleichstellungsbeauftragten besonders deutlich werden zu lassen, soll eine eigene Parallelstruktur für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch das Gesetz festgelegt werden.</p> <p>Auch wenn die Ehrenamtlichen einbezogen werden sollen, ist dieses im Rahmen des MAV-Modells nicht möglich. Für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird auf die Strukturen für die Bildung der Mitarbeitervertretungen abgestellt.</p>

<p>(2) <sup>1</sup>Von der Bestellung eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin oder eines Vertreters kann abgesehen werden, wenn in der Dienststelle weniger als 16 wahlberechtigte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen tätig sind.</p>		<p>Dieser Absatz wird ersatzlos gestrichen. Die Regelung ist obsolet, wenn die Bestellung nicht nach dem MAV-Modell vorgenommen wird.</p>
<p>(3) <sup>1</sup> Für die in § 3 Abs. 3 genannten Personen bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin mit deren Einverständnis auf Vorschlag des Pastorenausschusses.</p>	<p>(2) <sup>1</sup> Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin. <sup>2</sup>Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen.</p>	<p>Dadurch dass § 3 Abs. 3 entfallen ist, muss hier der Personenkreis, für den eine eigene Gleichstellungsbeauftragte oder ein eigener Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden soll, im Einzelnen genannt werden. Die Beteiligung des Pastorenausschusses bei der Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten für Pfarrer und Pfarrerinnen etc. entspricht der Beteiligungsform der MAV bei der Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten für die übrigen Beschäftigten. Insofern wäre eine über das Benehmen hinausgehende Beteiligung – etwa in Form des Einverständnisses – systemwidrig.</p>
<p>(4) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin werden für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestellt. <sup>2</sup>Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, soweit der oder die Gleichstellungsbeauftragte oder der Vertreter oder die Vertreterin einverstanden ist. <sup>3</sup>Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.</p>	<p>(3) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. <sup>2</sup>Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, soweit der oder die Gleichstellungsbeauftragte oder der Vertreter oder die Vertreterin einverstanden ist. <sup>3</sup>Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.</p>	<p>Die Bindung an die Amtszeit der Mitarbeitervertretung ist nicht notwendig, wenn die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nicht nach dem MAV-Modell erfolgt.</p>

<p>(5) <sup>1</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 des Mitarbeitervertretungsgesetzes, so kann die Dienststelle auf gemeinsamen Vorschlag der beteiligten Mitarbeitervertretungen eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und einen Vertreter oder eine Vertreterin bestellen. <sup>2</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen.</p>		<p>Die Regelung in dem bisherigen Absatz 5 wird nicht in den Änderungsvorschlag aufgenommen.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 17</b> <b>Aufgaben und Befugnisse</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 17</b> <b>Aufgaben und Befugnisse</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. <sup>2</sup>Er oder sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. <sup>3</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitszeitregelungen,</li> <li>2. Teilzeitregelungen,</li> <li>3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,</li> <li>4. Beurlaubungen aus familiären Gründen</li> <li>5. Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn,</li> <li>6. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personal-</li> </ol>	<p>(1) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. <sup>2</sup>Er 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. <sup>3</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitszeitregelungen,</li> <li>2. Teilzeitregelungen,</li> <li>3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,</li> <li>4. Beurlaubungen aus familiären Gründen</li> <li>5. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,</li> <li>6. Grundsätze bei der Planung und Durchfüh-</li> </ol>	<p>Um die Regelung in Satz 2 konkreter zu fassen und die Beteiligungstatbestände einzugrenzen, wird das Wort „können“ gestrichen.</p> <p>Durch die Begrenzung der Beteiligung für die Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen wird dieser Tatbestand konkretisiert und eingegrenzt.</p>

<p>gestellungen,  7. die Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,  8. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie,  9. Maßnahmen der Verwaltungsreform soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen haben,  10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal</p> <p><sup>4</sup>Für die in § 3 Abs. 3 genannten Personen gehören zu den Maßnahmen nach Satz 2 abweichend von Satz 3 alle Angelegenheiten, bei denen nach dem in der Landeskirche geltenden Recht der Pastorenausschuss zu beteiligen ist.</p> <p><sup>5</sup>Der 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 die Erwerbs- und Familienarbeit äußern.</p>	<p>7. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.</p> <p><sup>4</sup>Der 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.</p>	
	<p>(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.</p>	<p>Dadurch dass § 3 Abs. 3 entfallen ist, muss hier der Personenkreis im Einzelnen genannt werden. Da es sich um eine besondere Regelung für einen bestimmten Personenkreis handelt, wird es hier als eigener Absatz formuliert.</p>
<p>(2) <sup>1</sup>Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.</p>	<p>(3) <sup>1</sup>Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.</p>	

<p>(3) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorschlagen.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf der oder die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.</p>	<p>(5) <sup>1</sup>Dem 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. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf der oder die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.</p>	
<p>(5) <sup>1</sup>Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten wenden.</p>	<p>(6) <sup>1</sup>Beschäftigte 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.</p>	
<p>(6) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Er oder sie kann mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten.</p>	<p>(7) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Er oder sie kann mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten.</p>	
<p>(7) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung regelmäßig über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit als Gleichstel-</p>	<p>(8) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung mindestens im Abstand von zwei Jahren über die Schwerpunkte</p>	<p>Es sollte ein konkreter Zeitraum im Gesetz geregelt werden.</p>

<p>lungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter.  <sup>2</sup>Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung.</p>	<p>ihrer oder seiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter.<sup>2</sup>Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung.<sup>3</sup> Zusätzlich berichtet der oder die Gleichstellungsbeauftragte des Kirchenkreises dem Kirchenkreistag im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellungsarbeit im Kirchenkreis.</p>	<p>Auch für die Gleichstellungsbeauftragte auf Kirchenkreisebene muss es eine Berichtspflicht im Kirchenkreistag geben, um das Thema in den Kirchenkreisen im Bewusstsein zu halten.</p>
	<p>(9) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann mit der Dienststellenleitung eine Vereinbarung über die Wahrnehmung seiner oder ihrer Tätigkeiten treffen.</p>	<p>Die Arbeitsgruppe hat sich dafür ausgesprochen, dass auch der oder die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit erhalten soll, wie die Mitarbeitervertretung mit der Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Nach längerer Beratung wird beschlossen, dass im Gleichberechtigungsgesetz der Begriff der „Dienstvereinbarung“ nicht gebraucht wird, weil dieser durch das Mitarbeitervertretungsrecht bereits entsprechend belegt ist, sondern dass hier der Begriff „Vereinbarung“ verwendet wird.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Beanstandungsrecht</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 18</b> <b>Beanstandungsrecht</b></p>	
<p><sup>1</sup>Hält der oder die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann</p>	<p><sup>1</sup>Hält der oder die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann er</p>	

<p>er oder sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange der oder die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>4</sup>Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. <sup>5</sup>Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. <sup>6</sup>Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.</p>	<p>oder sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange der oder die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>4</sup>Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. <sup>5</sup>Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. <sup>6</sup>Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber dem oder der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. <sup>7</sup>Wird 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. <sup>8</sup>Wenn er oder sie die Maßnahme beanstandet, gelten die Sätze 4 bis 6.</p>	<p>Der Entwurf eines kirchlichen Gleichberechtigungsgesetzes hatte sich bislang entsprechend dem Auftrag des Kirchensenats an den Entwurf für das NGG angelehnt. Im Rahmen der Gesetzesberatungen ist die Möglichkeit der Aussetzung des Vollzuges einer Maßnahme in das NGG aufgenommen worden. Diese Regelung sollte auch ins GlbG aufgenommen werden.</p>
<p style="text-align: center;"><b>§ 19</b> <b>Status</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 19</b> <b>Status</b></p>	
<p>(1) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte übt sein oder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus.</p>	<p>(1) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte übt sein oder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus.</p>	
	<p>(2) <sup>1</sup> Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist Auslagenersatz im Rahmen des geltenden Rechts zu gewähren.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup> Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist</p>	<p>(3) <sup>1</sup> Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist</p>	<p>Der Umfang der Entlastung orientiert</p>

<p>zur Wahrnehmung der Aufgaben in dem erforderlichen Umfang von ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. <sup>2</sup>Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>3</sup>Auf 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.</p>	<p>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. <sup>2</sup> Die Entlastung soll den in § 22 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes bezeichneten Umfang nicht überschreiten. <sup>3</sup>Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>4</sup>Auf 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.</p>	<p>sich an den Vorgaben des NGG, wobei eine Überschreitung dieser Vorgaben grds. nicht vorgesehen ist. Auf die Wiedergabe der Freistellungsstafel des NGG ist hier bewusst verzichtet worden, um den Beteiligten mehr Spielraum bei der Festlegung des angemessenen und erforderlichen Umfangs der Entlastung zu eröffnen.</p>
<p>(3) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Ihm 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.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Ihm 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.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Der 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.</p>	<p>(5) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie</p>	<p>Anfügung der Sätze 2 und 3 erforderlich, wenn die Gleichstellungsbeauf-</p>

	ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup> Der Vertreter oder die Vertreterin unterfällt diesem Schutznur, wenn er oder sie im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernimmt.	tragen nicht nach dem MAV-Modell bestellt werden. Da eine entsprechende Regelung in den Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern i. d. F. vom 01.01.2000, soll diese auch ins GbG übernommen werden.
(5) <sup>1</sup> Personen, 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. <sup>2</sup> Die Verpflichtung ist bei der Amtsübernahme gegenüber der Dienststellenleitung zu bekräftigen. <sup>3</sup> Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt des oder der Gleichstellungsbeauftragten.	(6) <sup>1</sup> Personen, 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. <sup>2</sup> Die Verpflichtung ist bei der Amtsübernahme gegenüber der Dienststellenleitung zu bekräftigen. <sup>3</sup> Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt des oder der Gleichstellungsbeauftragten.	
<b>§ 20</b> <b>Unabhängigkeit</b>	<b>§ 20</b> <b>Unabhängigkeit</b>	
<sup>1</sup> Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin an Weisungen nicht gebunden.	<sup>1</sup> Bei 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.	

<p style="text-align: center;"><b>§ 21</b> <b>Gleichstellungsbeauftragte an Schulen</b></p>		
<p>(1) <sup>1</sup>Der oder die Gleichstellungsbeauftragte an der Schule berät und unterstützt die Konferenzen und Ausschüsse der Schule sowie die Schulleitung bei der Durchführung dieses Gesetzes. <sup>2</sup>Von allen Vorhaben der Schule, die die Belange der Beschäftigten berühren, ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu unterrichten. <sup>3</sup>Er oder sie kann in gleichem Umfang wie die von ihr oder ihm beratenen oder sonst unterstützten Funktionsträger, Ausschüsse oder Konferenzen, Auskünfte und Einsicht in Unterlagen verlangen. <sup>4</sup>Die Befugnisse und Aufgaben der Konferenzen und Ausschüsse, der Schulleitung sowie der Mitarbeitervertretung der Schule bleiben unberührt.</p>		<p>Der Entwurf des NGG sah eine besondere Regelung für die Schulen vor. In den Beratungen ist diese Vorschrift jedoch nicht in das NGG übernommen worden. Aufgrund der Änderung der Definition des Dienststellenbegriffs und aufgrund der Tatsache, dass die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nicht nach dem MAV-Modell erfolgen soll, ist eine besondere Regelung für die landeskirchlichen Schulen ebenfalls nicht erforderlich. Die Schulen sind Dienststellen im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts und somit auch im Sinne dieses Gesetzes.</p>
<p>(2) <sup>1</sup>Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist. Funktionsträger, Ausschüsse oder Konferenzen, Auskünfte und Einsicht in Unterlagen verlangen. <sup>4</sup>Die Befugnisse und Aufgaben der Konferenzen und Ausschüsse, der Schulleitung sowie der Mitarbeitervertretung der Schule bleiben unberührt.</p>		
<p>(3) <sup>1</sup>Sofern Maßnahmen des Schulwerks die</p>		

<p>Belange der Beschäftigten an einer Schule berühren, gelten gegenüber dem Schulwerk für die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten die §§ 16 bis 20.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>V. Abschnitt</b> <b>Stabsstelle Gleichstellung</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 22</b> <b>Stabsstelle Gleichstellung</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>V. Abschnitt</b> <b>Stabsstelle Gleichstellung</b></p> <p style="text-align: center;"><b>§ 21</b> <b>Stabsstelle Gleichstellung</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers richtet im Landeskirchenamt eine Stabsstelle Gleichstellung ein und sorgt für eine angemessene Personal-, Sach- und Finanzausstattung.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers richtet im Landeskirchenamt eine Stabsstelle Gleichstellung ein und sorgt für eine angemessene Personal-, Sach- und Finanzausstattung.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt beruft den Referenten oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 6 Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Das Landeskirchenamt beruft den Referenten oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 6 Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich.</p>	
	<p style="text-align: center;"><b>§ 22</b> <b>Dienstliche Stellung der Stabsstelle</b></p> <p><sup>1</sup>Der Referent oder die Referentin der Stabsstelle ist unmittelbar dem Präsidenten oder der Präsidentin des Landeskirchenamtes zugeordnet. <sup>2</sup>Er oder sie ist von fachlichen Weisungen frei.</p>	<p>Durch die Einfügung dieser Regelung wird die fachliche Weisungsfreiheit der Stabsstelle gewährleistet. Hiermit wird der entsprechenden Anmerkung im Aktenstück 55 A Rechnung getragen.</p>

<p style="text-align: center;"><b>§ 23</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Aufgaben der Stabsstelle</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>§ 23</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Aufgaben der Stabsstelle</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung fördert die Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung als Teil des kirchlichen Auftrags und überprüft die geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen. <sup>2</sup>Sie berät die kirchenleitenden Gremien zu gleichstellungs- und familien-spezifischen Anliegen.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung fördert die Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung als Teil des kirchlichen Auftrags und überprüft die geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen. <sup>2</sup>Sie berät die kirchenleitenden Gremien zu gleichstellungs- und familien-spezifischen Anliegen.</p>	<p>Die Ausschüsse hatten auf ein strukturelles Ungleichgewicht der Regelungen hingewiesen: konkrete Aufgaben und Beanstandungsrechte auf Kirchenkreisebene und eher unbestimmte Regelungen (Beratung, Anregung) auf landeskirchlicher Ebene. Es ist zwischen den Aufgaben der Stabsstelle und die einer Gleichstellungsbeauftragten zu unterscheiden. Soweit in der Stabsstelle die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden, hat sie dieselben Rechte wie die Gleichstellungsbeauftragten auf Kirchenkreisebene. Die Beteiligungs- und Informationsrechte (§ 23 Abs. 1, § 24) beziehen sich ausschließlich auf die Aufgaben als Referent/in der Stabsstelle.</p>
<p>(2) <sup>1</sup>In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für die bei der Landeskirche Beschäftigten wahrgenommen. <sup>2</sup>Die §§ 14 bis 19 gelten entsprechend.</p>	<p>(2)<sup>1</sup> In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für folgende Personen der Landeskirche wahrgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) für die in Artikel 105 Abs. 1 Buchstaben e, f, k, und p der Kirchenverfassung genannten Personen,</li> <li>b) für die Mitglieder der Landessynode und des</li> </ul>	<p>Im Aktenstück 55 A ist kritisch angemerkt worden, dass es ein Defizit der Einflussnahme bei der Besetzung landeskirchlicher Führungspositionen (z. B. Beteiligung bei Personalentscheidungen des Kirchensynodes) gibt. Durch diese Regelung ist die Gleichstellungsbeauftragte der Lan-</p>

	<p>Kirchensenates.</p> <p><sup>2</sup>Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.</p>	<p>deskirche 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. Da es gesetzlich festgelegt wird, dass die Stabsstelle für einen bestimmten Personenkreis die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hat, sind Vorschriften zur Bestellung nicht notwendig und die Regelungen des § 15,16 müssen keine entsprechende Anwendung finden.</p>
<p><b>§ 24</b></p> <p><b>Beteiligung der Stabsstelle</b></p>	<p><b>§ 24</b></p> <p><b>Beteiligung der Stabsstelle</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung wirkt mit bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit haben. <sup>2</sup>Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Die Stabsstelle kann Maßnahmen anregen. <sup>2</sup>Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung wirkt sie beratend an den Vorbereitungen zu Kirchengesetzen und anderen Rechtsvorschriften mit.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Die Stabsstelle kann Maßnahmen anregen. <sup>2</sup>Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung wirkt sie beratend an den Vorbereitungen zu Kirchengesetzen und anderen Rechtsvorschriften mit.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Die Stabsstelle macht dem Landeskirchen-</p>		<p>Die Aufgabe einer Ansprechstelle für</p>

<p>amt Vorschläge für Vertrauenspersonen, die Ansprechstelle für Fälle sexueller Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und für Fälle sexuellen Missbrauchs sind. <sup>2</sup>Das Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bleibt unberührt.</p>		<p>sexualisierte Gewalt zählt nicht unmittelbar zu den Aufgaben der Stabsstelle und droht diese zu überfrachten. Wenn diese Aufgabe dennoch mitgeleistet werden soll und kann, wäre dieses über den Geschäftsverteilungsplan des Landeskirchenamtes zu regeln. Deshalb wird diese Vorschrift nicht in das Gesetz aufgenommen.</p>
	<p><b>§ 25</b> <b>Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung</b></p>	
	<p><sup>1</sup>Ist 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. <sup>2</sup>Die für die Entscheidung zuständige Stelle hat die getroffene Entscheidung gegenüber der Stabsstelle Gleichstellung schriftlich zu begründen.</p>	<p>in Anlehnung an entsprechende Regelungen in anderen kirchlichen Gleichstellungsregelungen wurde ein Einspruchsrecht der Stabsstelle in das Gesetz aufgenommen.</p>
<p><b>§ 25</b> <b>Zusammenarbeit</b></p>	<p><b>§ 26</b> <b>Zusammenarbeit</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung berät und</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Stabsstelle Gleichstellung berät und</p>	

qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten. <sup>2</sup> Sie koordiniert und leitet Projektgruppen.	qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten. <sup>2</sup> Sie koordiniert und leitet Projektgruppen.	
(2) <sup>1</sup> Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit vergleichbaren Stellen in der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.	(2) <sup>1</sup> Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit vergleichbaren Stellen in der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.	
	<b>§ 27</b> <b>Beirat für die</b> <b>Stabsstelle Gleichstellung</b>	
	(1) <sup>1</sup> Das Landeskirchenamt beruft den Beirat auf Vorschlag der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 3 Jahren.	Es ist wichtig und sinnvoll, dass die Tätigkeit der Stabsstelle durch einen Beirat begleitet und unterstützt wird.
	(2) <sup>1</sup> Dem Beirat gehören 8 Mitglieder an. <sup>2</sup> Er soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. <sup>3</sup> Der Beirat wählt aus seiner Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden.	Deshalb wird diese Regelung zusätzlich in das Gesetz aufgenommen.
	(3) <sup>1</sup> Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.	
	(4) <sup>1</sup> Der Beirat unterstützt und begleitet die inhaltliche Arbeit der Stabsstelle.	
	(5) <sup>1</sup> Bei der Besetzung der Stelle der Referentin oder des Referenten der Stabsstelle ist der Beirat zu beteiligen.	

	<b>§ 28</b> <b>Bericht vor der Landessynode</b>	Hiermit wird der Anmerkung im Aktenstück 55A Rechnung getragen,
	<sup>1</sup> Die Stabsstelle Gleichstellung berichtet der Landessynode im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.	dass für die Stabsstelle eine regelmäßige Berichtspflicht gegenüber der Landessynode vorgesehen werden sollte, um das Thema auf breiter Ebene im Bewusstsein zu halten.
<b>§ 26</b> <b>Inkrafttreten</b>	<b>§ 29</b> <b>Inkrafttreten</b>	
(1) <sup>1</sup> Dieses Kirchengesetz tritt am ..... in Kraft. <sup>2</sup> Zum 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.	(1) <sup>1</sup> Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. <sup>2</sup> Zum 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) <sup>1</sup> Eine 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 bis zum Ende der Wahlperiode der Mitarbeitervertretung nach § 15 des Mitarbeitervertretungsgesetzes. <sup>2</sup> Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Amtsantritt einer nach § 16 bestellten Gleichstellungsbeauftragten oder eines nach § 16	(2) <sup>1</sup> Eine 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. <sup>2</sup> Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. <sup>3</sup> Die 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 Gleichstellungsbeauftrag-	die Änderung an dieser Stelle ist erforderlich, da die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten auf der Ebene der Kirchenkreise fakultativ ist

<p>bestellten Gleichstellungsbeauftragten. <sup>3</sup> In den Fällen des Satzes 3 kann innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter für die Dauer der verbleibenden Amtszeit bestellt werden. <sup>4</sup>Dies gilt entsprechend für den Fall, dass bisher keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist.</p>	<p>te oder keinen Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen.</p>	
	<p>(3) <sup>1</sup>Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Zugang ihrer Erklärung bei der Dienststelle. <sup>2</sup>In Dienststellen nach § 15 Satz 2 ist in diesem Fall unverzüglich eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter nach Maßgabe des § 16 zu bestellen. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für den Fall, dass in den Dienststellen nach § 15 Satz 2 bisher keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind.</p>	