

S c h r e i b e n

des Kirchensenates

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

Hannover, 16. März 2010

Als Anlage übersenden wir den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleich-
berechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche
Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz) nebst Begründung.

Der Kirchensinat
In Vertretung:

Guntau

Anlage

Anlage**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:

**I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen****§ 1
Zielsetzung**

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern
sowie
2. Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,

1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
3. sind Nachteile, die Männer und Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und

4. sind Frauen und Männer in den Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer 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.

§ 2

Geltungsbereich

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

§ 3

Begriffsbestimmungen

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

(2) ¹Dienststellen 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. ²Als Dienststellen gelten auch rechtlich nicht selbständige Verwaltungsstellen, Ämter und Einrichtungen, wenn sie eigenständig geleitet werden.

(3) ¹Für Pfarrer und Pfarrfrauen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes gilt das Landeskirchenamt als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

(4) ¹Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt.

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

(6) ¹Soweit 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.

II. Abschnitt

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

§ 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 zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

¹Beschäftigten, 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 Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6**Teilzeit und Beurlaubung**

- (1) ¹Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.
- (2) ¹Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.
- (3) ¹Wird einem Antrag auf Ermäßigung der Arbeitszeit entsprochen, so soll für die freigewordene Arbeitszeit eine Ersatzkraft angestellt werden, soweit dieses aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und finanzielle Belange oder Vorgaben des Stellenrahmenplanes nicht entgegenstehen.
- (4) ¹Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.
- (5) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.
- (6) ¹Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- (7) ¹Mit den beurlaubten Beschäftigten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

III. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 7

Verbesserung der Entscheidungsfindung

¹Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

§ 8

Gremien

(1) ¹Bei der Besetzung von Gremien ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

(2) ¹Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien und Organe soll auf eine paritätische Repräsentanz geachtet werden. ²Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die zu entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. ³Besteht das Bennennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. ⁴Gleiches gilt für die Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüssen, die nicht als Gremien im Sinne des Absatzes 1 anzusehen sind.

(3) ¹Bei den Entscheidungen nach Absatz 1 und 2 ist die erforderliche Fachkunde zu berücksichtigen.

§ 9

Diskriminierungsverbot

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

²§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

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

§ 10

Fördermaßnahmen

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

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

§ 11

Stellenausschreibungen

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

⁶Dies gilt auch in Fällen, in denen nach den zu § 3 a des Mitarbeitergesetzes ergangenen Regelungen von einer Ausschreibung abzusehen ist.

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

(3) ¹Absätze 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.

§ 12**Auswahlverfahren**

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

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

(3) ¹ § 11 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 13**Auswahlkriterien**

(1) ¹Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend. ²Bei 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.

(2) ¹Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären und sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) ¹Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. ²Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(4) ¹Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 45 v.H. vertreten ist. ²Satz 1 ist nicht anwendbar, wenn bei einer oder einem Angehörigen des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss, und die durch persönliche Gründe der oder des Angehörigen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht aufgewogen werden.

§ 14

Fortbildung

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

(2) ¹Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

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

(4) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. ²Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 14 des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs erstattet.

IV. Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Geltungsbereich

Die §§ 15 – 19 gelten für Schulen in Trägerschaft der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers nach Maßgabe des § 21.

§ 16

Bestellung

(1) ¹In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, ist eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und ein Vertreter oder eine Vertreterin zu bestellen. ²Die 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. ³Dies 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) ¹Von 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.

(3) ¹ 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.

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

(5) ¹Besteht 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. ²Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen.

§ 17

Aufgaben und Befugnisse

(1) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. ²Er oder sie ist in allen personellen,

sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. ³Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Beurlaubungen aus familiären Gründen
5. Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn,
6. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,
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

⁴Für 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.

⁵Der 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.

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

(3) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.

(4) ¹Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ²Personalakten 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. ³Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(5) ¹Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten wenden.

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

(7) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung regelmäßig über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter. ²Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung.

§ 18

Beanstandungsrecht

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

§ 19

Status

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

(2) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist 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. ²Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ³Auf 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.

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

(4) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

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

§ 20

Unabhängigkeit

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

§ 21**Gleichstellungsbeauftragte an Schulen**

(1) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte an der Schule berät und unterstützt die Konferenzen und Ausschüsse der Schule sowie die Schulleitung bei der Durchführung dieses Gesetzes. ²Von allen Vorhaben der Schule, die die Belange der Beschäftigten berühren, ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu unterrichten. ³Er 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. ⁴Die Befugnisse und Aufgaben der Konferenzen und Ausschüsse, der Schulleitung sowie der Mitarbeitervertretung der Schule bleiben unberührt.

(2) ¹Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist.

(3) ¹Sofern Maßnahmen des Schulwerks die Belange der Beschäftigten an einer Schule berühren, gelten gegenüber dem Schulwerk für die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten die §§ 16 bis 20.

V. Abschnitt**Stabsstelle Gleichstellung****§ 22****Stabsstelle Gleichstellung**

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

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

§ 23**Aufgaben der Stabsstelle**

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

(2) ¹In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für die bei der Landeskirche Beschäftigten wahrgenommen. ²Die §§ 14 bis 19 gelten entsprechend.

§ 24**Beteiligung der Stabsstelle**

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

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

(3) ¹Die Stabsstelle macht dem Landeskirchenamt Vorschläge für Vertrauenspersonen, die Ansprechstelle für Fälle sexueller Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und für Fälle sexuellen Missbrauchs sind. ²Das Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bleibt unberührt.

§ 25**Zusammenarbeit**

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

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

§ 26

Inkrafttreten

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

(2) ¹Eine nach den Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt, wenn sie damit einverstanden ist, Gleichstellungsbeauftragte bis zum Ende der Wahlperiode der Mitarbeitervertretung nach § 15 des Mitarbeitervertretungsgesetzes. ²Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Amtsantritt einer nach § 16 bestellten Gleichstellungsbeauftragten oder eines nach § 16 bestellten Gleichstellungsbeauftragten. ³ 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. ⁴Dies gilt entsprechend für den Fall, dass bisher keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist.

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.

In ihrem Bericht vor der Landessynode am 6. Juni 2008 hat die Landesbischöfin das Thema Frauen in der Kirche behandelt. Auf Seite 8 des Berichts hat sie u.a. ausgeführt: „Wir brauchen auch in unserer Landeskirche ein von der Synode beschlossenes Gleichstellungsgesetz, das dafür Sorge trägt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Teil des Auftrags zur Gestaltung von Kirche ist. Dafür sind klare und verbindliche Regelungen notwendig.“

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.

Im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht der Landesbischöfin vom Juni 2008 hat die Synode beschlossen:

„Der Gemeindeausschuss wird gebeten, den Handlungsbedarf hinsichtlich der Erarbeitung eines Gleichstellungsgesetzes zu prüfen und der Landessynode zu berichten. Des Weiteren wird der Gemeindeausschuss gebeten, über die „Erneuerte Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche“ zu beraten und zu überlegen, wie diese Arbeit auch strukturell verankert werden kann.“

Der Kirchensenat hat die Initiative für ein Gleichberechtigungsgesetz ergriffen und gemäß Artikel 119 der Kirchenverfassung einen Gesetzentwurf erstellt.

Der Gesetzentwurf soll sich an dem Standard der Gleichstellungsgesetze anderer Landeskirchen und des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes orientieren. Dies gilt insbesondere für die in den bisherigen Richtlinien nur unzureichend geregelte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalentscheidungen der Anstellungsträger.

Der Gesetzentwurf sieht vor, für Frauen und Männer in der kirchlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit 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 Leitungsfunktionen 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 Leitungsfunktionen 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 Beförderung des 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. Der vorliegende Gesetzentwurf enthält hierfür entspre-

chende 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 Obergerverwaltungsgerichte.

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 Obergerverwaltungsgerichts 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 sei. 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 vol-

len Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zu beschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem folgend in seinem Urteil vom 21. Januar 2003 (9 AZR 307/02) die bevorzugte Einstellung einer Angestellten gemäß § 7 Abs. 1 des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes gegenüber einem Bewerber mit einem um 56 Monate höheren allgemeinen Dienstalter für vereinbar mit europäischem Recht und für rechtmäßig erklärt.

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.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 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 auch einige Landeskirchen Gebrauch gemacht.

Zwar sind die korporierten Religionsgemeinschaften, soweit sie außerhalb des ihnen übertragenen Bereichs hoheitlicher Befugnisse handeln, an die einzelnen Grundrechte nicht unmittelbar gebunden, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 GG keine unmittelbare Wirkung entfaltet. Es besteht jedoch Einigkeit, dass die Grundaussagen auch im kirchlichen Bereich Anwendung finden.

Dementsprechend sind die Gleichstellungsgesetze anderer Landeskirchen an die staatlichen Regelungen angelehnt und enthalten z.B. eine der hessischen Regelung vergleichbare Vorschrift, wonach Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen sind (vgl. § 8 Abs. 3 des Gleichstellungsgesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland).

III. Angaben über die voraussichtlichen Kosten und die haushaltsmäßigen Auswirkungen

1. Stabsstelle Gleichstellung

Die Einrichtung einer Stabsstelle verursacht Personalkosten in Höhe von ca. 108.000 € jährlich. Der Berechnung sind jeweils eine volle Stelle eines Pastors oder einer Pastorin (A 13; Durchschnittsbetrag nach dem Finanzausgleichsgesetz Stand 2010: ca. 74.000.-€ einschl. Versorgung, ohne Beihilfekosten) sowie einer Verwaltungskraft (EG 6 Stufe 3/BAT VI b; Stand 2010: 37.400.-€) zugrunde gelegt. Zusätzlich werden Sachkosten von 5.000 € veranschlagt. Die Einrichtung einer Haushaltsstelle für die Stabsstelle Gleichstellung ist erforderlich.

Die Kosten der Stabsstelle Gleichstellung betragen insgesamt ca. 113.000 € jährlich.

2. Aufstellung von Gleichstellungsplänen

Ein wesentliches Kontrollinstrument zur Erreichung der Ziele von Gleichberechtigungsgesetzen ist die Aufstellung eines Gleichstellungsplans, wie ihn u.a. das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz, das Bundesgleichstellungsgesetz sowie einzelne Landeskirchen vorsehen (vgl. § 9 des Gleichstellungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Westfalen). Auf dieses Instrument wurde im Hinblick auf hierdurch entstehende zusätzliche Kosten infolge des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes verzichtet. In der Evangelischen Kirche von Westfalen werden trotz der vorhandenen Regelungen nur in Einzelfällen Gleichstellungspläne erstellt. Die Aufnahme dieses Kontrollinstruments sollte daher ggf. als Kannregelung erwogen werden.

3. Freistellungskosten

Das Gesetz führt keine zusätzlichen Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten ein. Allerdings ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte von ihren oder seinen Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Somit werden ggf. Aufgabenumverteilungen notwendig. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter benannt wird, das nicht freigestellt ist. Die Kosten hierfür lassen sich nicht beziffern.

B. Besonderer Teil

Zum I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1:

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit 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 Erwerbsarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Zu § 2:

§ 2 regelt den Geltungsbereich des Gesetzes.

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. Diese sind neben den rechtlich selbständigen Anstellungsträgern auch rechtlich nicht selbständige Verwaltungsstellen, Ämter und Einrichtungen, wenn sie eine organisatorische Einheit bilden und eigenständig geleitet werden. Ein Beispiel hierfür ist das Haus kirchlicher Dienste oder das Schulwerk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Absatz 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass Dienstherr des genannten Personenkreises die Landeskirche ist.

Absatz 4 definiert den Begriff der Unterrepräsentanz.

Absatz 6 enthält eine allgemeine Kollisionsklausel. Diese besagt, dass die Vorschriften der speziellen Gesetze, wie z.B. des Pfarrer-, Kandidaten- oder Kirchenbeamtengesetzes, den Regelungen dieses Gesetzes im Kollisionsfalle vorgehen.

Zum II. Abschnitt: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Zu § 4:

Die Verpflichtung der Dienststellen erstreckt sich nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern auch 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 der Familienarbeit 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 bzw. künftig liegen wird. Daher ist hier die in § 3 Abs. 6 geregelte Kollisionsklausel zu beachten.

Zu § 6:

§ 6 regelt die Teilzeit- und Beurlaubung. Anliegen des Gesetzes 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 – aufzunehmen ist. Für das Pfarrer-, Kirchenbeamten- und Kandidatenrecht ist die Kollisionsklausel in § 3 Abs. 6 zu beachten.

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

Absatz 5 ermöglicht die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit bei längerfristigen Fortbildungen von Teilzeitbeschäftigten. Da diese Erhöhung für die öffentlich-rechtlich Beschäftigten versorgungswirksam ist und in der Personalverwaltung zu Mehraufwand führt, sollte hiervon erst bei Maßnahmen ab 6 Monaten Dauer Gebrauch gemacht werden.

In den übrigen Fällen kann dies über Mehrarbeit gelöst werden, die für die privatrechtlich Beschäftigten nach § 8 TV-L auszugleichen bzw. entsprechend zu vergüten ist.

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

Bei der paritätischen Gremienbesetzung geht es nicht nur um gerechte Teilhabe von Männern und Frauen, sondern auch um die Verbesserung der Entscheidungsfindung dadurch, dass in die Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

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 (Absatz 3).

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 die grundsätzliche Verpflichtung der Stellenausschreibung.

Es gelten die Bestimmungen, die mit der Rundverfügung G 10/2007 vom 06.12.2007 auf Grund von § 3 a des Mitarbeitergesetzes aufgestellt worden sind. Danach sind Stellen grundsätzlich in der Internetstellenbörse auszuschreiben. Ausnahmen sind in der Rundverfügung u.a. für Stellen von Lehrkräften und Kirchenbeamten und -beamtinnen entsprechend geregelt. Die Rundverfügung gilt nicht für Stellen von Pastoren und Pastorinnen, da diese keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen i.S.v. § 2 MG sind.

Der Besetzung von Stellen steht die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gleich. Absatz 3 stellt klar, dass durch dieses Gesetz keine Regelungen beeinträchtigt werden, die eine anderweitige Besetzung von Stellen, z.B. durch Ernennung, vorsehen. Auch hier gilt die allgemeine Kollisionsklausel in § 3 Abs. 6.

Zu § 12:

Diese Vorschrift regelt das Auswahlverfahren. Durch den Verweis in Absatz 4 ist sichergestellt, dass die Vorgaben für das Auswahlverfahren für bestimmte Stellenbesetzungen nicht gelten.

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.

Bei der Berücksichtigung von Lebens- und Dienstalter sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

Entweder ist das Lebens- oder Dienstalter Teil der Eignung oder Befähigung. Dieses muss sich aus der spezifischen Eigenart der Tätigkeit ergeben und soll in der Ausschreibung oder in vor der Auswahl vereinbarten Auswahlkriterien bereits festgelegt sein. In diesen Fällen kommt eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts erst dann zum Tragen, wenn beide Bewerberinnen oder Bewerber diese Voraussetzungen erfüllen.

Sind Dienst- oder Lebensalter nicht Eignungs- oder Befähigungsvoraussetzungen, können sie als Hilfskriterien der Auswahl dennoch berücksichtigt werden.

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:**Zu § 15:**

Diese Vorschrift regelt die ausdrückliche Geltung für Schulen in Trägerschaft der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers nach Maßgabe des § 21 dieses Gesetzes.

Zu § 16:

In den staatlichen Gleichstellungsgesetzen, den Gleichstellungsgesetzen in anderen Landeskirchen und den bisherigen Richtlinien der Landeskirche ist vorgesehen, dass die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin mit deren Einverständnis aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt. Nach dem bisherigen Recht in der Landeskirche geschieht die Bestellung auf Vorschlag der jeweiligen Mitarbeitervertretung.

Mit § 16 dieses Gesetzentwurfs wird ein Modell eingeführt, wonach die Dienststellenleitung ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter auf Vorschlag der Mitarbeitervertretung bestellt.

Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, bestellt die geschäftsführende Dienststellenleitung den Gleichstellungsbeauftragten oder die Gleichstellungsbeauftragte. In den Kirchenkreisen bestehen z.B. gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchenkreise und Kirchengemeinden. Hier bestellt der Kirchenkreisvorstand die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten.

Gemäß § 36 Abs. 3 Nr. 5 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) ist den Mitarbeitervertretungen allgemein die Aufgabe übertragen, für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle einzutreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anzuregen sowie an ihrer Umsetzung mitzuwirken. Durch dieses Modell wird somit auch eine Doppelung von Aufgabenwahrnehmung vermieden.

Die Stellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten bekommt damit den Status einer Interessenvertretung und weniger eines Teils der Personalverwaltung, wie dies in den Gleichstellungsgesetzen überwiegend angelegt ist. Die Mitarbeitervertretungen haben somit die Möglichkeit, durch eines ihrer Mitglieder sichtbar die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Abbau von Unterrepräsentanz in der Dienststelle mitzugestalten. Dadurch, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte in das Gremium eingebunden ist, hat sie oder er auch andere Möglichkeiten, das entsprechende Fachwissen zu erweitern. Die Amtszeit des oder der Gleichstellungsbeauftragten ist an die Amtszeit der Mitarbeitervertretung gekoppelt.

Sind in der Dienststelle weniger als 16 wahlberechtigte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen beschäftigt, kann auf die Bestellung verzichtet werden. In diesem Fall besteht die Mitarbeitervertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz nur aus einem Mitglied.

Absatz 3 regelt die Bestellung eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten für die Pfarrer, Pfarrerinnen, Vikare, Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes. Angelehnt an das Verfahren zur Benennung der Vertrauensperson für die Schwerbehinderten hat der Pastorenausschuss das Vorschlagsrecht.

Im Falle des Bestehens einer Gesamtmitarbeitervertretung kann eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter auf gemeinsamen Vorschlag der beteiligten Mitarbeitervertretungen bestellt werden. Da die Aufgaben oft auch übergreifend sein werden, kann dies sinnvoll sein.

Zu § 17:

Diese 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 Erwerbs- und Familienarbeit 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.

Satz 4 regelt, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte für die Pfarrerschaft die gleichen Rechte wie der Pastorenausschuss wahrnimmt.

Absatz 6 regelt, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten kann. Die Einberufung einer gesonderten Versammlung aller Beschäftigten einer Dienststelle, wie sie in den anderen staatlichen und auch kirchlichen Gleichstellungsgesetzen vorgesehen ist, ist nicht erforderlich.

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 einbezie-

hen. 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.

Der besondere Abordnungs-, Kündigungs- und Versetzungsschutz besteht für den oder die Gleichstellungsbeauftragte bereits nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Insofern bedarf es hier keiner besonderen Regelung.

Absatz 2 regelt die Vorgabe, 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. Zusätzliche Freistellungen sind nicht vorgesehen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist mit dem entsprechenden notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.

Absatz 5 regelt die Verschwiegenheitspflicht. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Verschwiegenheitspflicht nach § 23 Abs. 3 Satz 1 MVG eingeschränkt wird.

Zu § 20:

Diese Vorschrift regelt die Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung der Aufgaben.

Zu § 21:

Hier sind die Besonderheiten, die sich für den Schulbereich ergeben, geregelt.

V. Abschnitt**Stabsstelle Gleichstellung****Zu § 22:**

§ 22 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.

Die Einrichtung dieser Stelle verursacht Kosten und erfordert die Errichtung einer Stelle für einen Referenten oder eine Referentin. Dies steht zwar nicht mit dem von der Landessynode beschlossenen Aktenstück 98 in Einklang. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Aufgaben, die das Gesetz vorsieht und die auch zum Teil bereits in den Richtlinien niedergelegt waren, nur zentral an einer Stelle geleistet werden können. Nach Abschaffung des Dezernates für die Erneuerte Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche hat sich gezeigt, dass die Arbeit nicht mehr in dem erforderlichen Umfang fortgeführt werden konnte. Das Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche hinzuwirken ist eine wichtige Aufgabe, die auch mit entsprechendem Personal- und Sachaufwand ausgestattet sein muss. Dies ist auch in anderen Landeskirchen der Fall, obwohl diese auch erheblichen Einsparvorgaben ausgesetzt sind.

Zu § 23:

In § 23 sind die Aufgaben der Stabsstelle niedergelegt. Absatz 2 stellt klar, dass der Referent oder die Referentin gleichzeitig die Aufgaben eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten für die bei der Landeskirche Beschäftigten wahrnimmt, die Dienststellen oder Dienststellenteilen angehören, in denen wegen zu geringer Beschäftigtenzahl keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter berufen wird.

Hier wird kaum oder gar keine Fälle geben, da diese Beschäftigten der Landeskirche (z.B. Sekretärinnen der Landessuperintendenten) von den jeweiligen Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen mit vertreten werden.

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 Familie und Beruf haben.

In Absatz 3 ist die Benennung von Vertrauenspersonen als Ansprechstelle für Fälle sexueller Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und für Fälle sexuellen Missbrauchs aufgenommen. Dies greift die Ausführungen der Landesbischöfin aus ihrem Bericht vom Juni 2008 auf.

Zu § 25:

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

Zu § 26:

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