

GESAMTAUSSCHUSS DER MITARBEITERVERTRETUNGEN
der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers

Vorsitzender: Siegfried Wulf, ☎ 05151/950924
stellv. Vors.: Andreas Miehe, ☎ 0151/23300407
Schriftführerin: Ilka Müller, ☎ 04161/644 457
E-Mail: gamav@evlka.de
Internet: www.gamav.de

Tagungsreader

der Fortbildungsveranstaltung des Gesamtausschusses
am 21. November 2013

„Gleichberechtigungsgesetz – Herausforderung für Mitarbeitervertretungen und Gleichstellungsbeauftragte“

Inhaltsverzeichnis

Tagungsprogramm	3
Einführung und Grußwort zur Tagesfortbildung des Gesamtausschusses	4
Gleichberechtigungsgesetz – Vortrag von Siegfried Wulf.....	5
Arbeitsgruppe 1 Schnittstellen zwischen Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragter / Gleichstellungsbeauftragtem	15
Arbeitsgruppe 2 Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
Arbeitsgruppe 3 Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Bereich	27
Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch- lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG).....	31
Rundverfügung G4 / 2013	37
Rundverfügung K4 / 2013.....	41

Tagungsprogramm

- 10.00 Uhr** Kurzandacht (Ulrich Beuker / Gesamtausschuss)
- Begrüßung und Einführung in das Thema (Siegfried Wulf / Vors. Gesamtausschuss)
- 10:30 Uhr** Referat von Siegfried Wulf:
„Entwicklung des Gleichberechtigungsgedankens in der hannoverschen Landeskirche und Grundlagen des Gleichberechtigungsgesetzes“
- 11:45 Uhr** Mittagspause
- 12:45-13:45 Uhr** Arbeitsgruppen
- 13:45-14:00 Uhr** Pause
- 14:00-15:00 Uhr** Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1:

Schnittstellen zwischen Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragter / Gleichstellungsbeauftragtem
(Elke Brukamp-Pals / Rudolf Bahlmann)

Arbeitsgruppe 2:

Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Andreas Mieke / Hilmar Ernst)

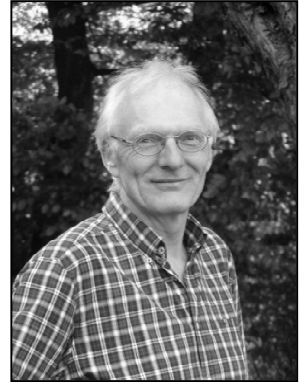
Arbeitsgruppe 3:

Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Bereich (Ilka Müller / Ulrich Beuker)

15:00: Plenum

15:30: Ende der Veranstaltung

Einführung und Grußwort zur Tagesfortbildung des Gesamtausschusses Siegfried Wulf (Vors. Gesamtausschuss)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, dass auch das Thema Gleichberechtigung eine große Anzahl an Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeitervertretungen interessiert. Könnte doch der erste Gedanke dahin gehen, dass das Gleichberechtigungsgesetz nur für die in den Kirchenkreisen zu benennenden Gleichstellungsbeauftragten interessant ist. Wir werden aber im Laufe der Veranstaltung hoffentlich herausarbeiten, dass sich auch die Mitarbeitervertretungen mit dem Gleichberechtigungsgesetz auseinandersetzen müssen und eine ganze Menge zur Gleichstellung von Männern und Frauen in unserer Kirche und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können.

Seit Ende 2012 ist das Gleichberechtigungsgesetz in der hannoverschen Landeskirche nun in Kraft. Rund die Hälfte der Kirchenkreise hat inzwischen Gleichstellungsbeauftragte benannt, von vielen Mitarbeitervertretungen bekommen wir Nachfragen, wie mit der Benennung der Gleichstellungsbeauftragten umzugehen ist und in welcher Form die Dienststellenleitungen das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung herstellen müssen. Immer wieder tauchte auch die Frage auf, wie es denn um die früheren Gleichstellungsbeauftragten steht, die gleichzeitig Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. Der Gesamtausschuss hat sich inzwischen intensiv sowohl mit dem Leiter des Referates für Arbeits- und Tarifrecht im Landeskirchenamt, Herrn Dr. Lehmann, als auch mit der Stabsstelle Gleichberechtigung, Frau Pastorin Mahler, über das Gleichberechtigungsgesetz und die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung auseinandergesetzt. Für uns gibt es etliche Ungereimtheiten und an einigen Stellen deutlichen Novellierungsbedarf. All dies wollen wir in der heutigen Veranstaltung herausarbeiten. Hauptsächlich soll es aber, insbesondere in den Arbeitsgruppen, darum gehen, welche Verantwortung die Mitarbeitervertretungen bei der Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes tragen, wie das Zusammenspiel zwischen MAV und Gleichstellungsbeauftragter aussehen kann und welchen Beitrag die Mitarbeitervertretung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und des Gleichstellungsgedankens in unserer Landeskirche leisten kann.

Ich freue mich auf eine gewinnbringende Veranstaltung und hoffe auf gutes Gelingen.

Siegfried Wulf

- Vorsitzender Gesamtausschuss -

Gleichberechtigungsgesetz

Siegfried Wulf

Gleichberechtigung in der hannoverschen Landeskirche

- 1995 Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
- 2000 Novellierung der Richtlinien im Punkt 7 „Gleichstellungsbeauftragte“
- 2013 Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz)

Gleichberechtigungsgesetz – Vortrag von Siegfried Wulf

Frühere Wahrnehmung des Gleichstellungsgedankens

- Gleichstellungsbeauftragte wurden nur in knapp der Hälfte der Kirchenkreise benannt
- Nach Weggang von OLKR Dorothea Biermann 2005 aus LKA dort keine direkte Zuständigkeit mehr
- Keine Verankerung des Gleichstellungsgedankens in den Strukturen der Landeskirche
- Geringe Beachtung der Richtlinien

Entwurf Gleichberechtigungsgesetz 2010

- Entwurf unterschied sich deutlich vom 2012 verabschiedeten Gesetzestext
- Gleichstellungsbeauftragte sollte aus Reihen der MAV kommen
- Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten war verbindlich vorgesehen
- Unterrepräsentanz sollte bei einem Prozentsatz von unter 45 % vorliegen
- Die paritätische Berücksichtigung von Männern und Frauen in Gremien war schärfer formuliert
- Der Stellenausschreibungszwang war nicht so eng festgelegt
- Der Vorschlag zur Benennung sollte aus der MAV kommen, nun ist nur noch das Benehmen mit der MAV herzustellen
- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten waren umfangreicher
- Der Gesetzentwurf bezog sich nur auf Beschäftigte, das verabschiedete Gesetz auch auf ehrenamtlich tätige Mitarbeiter
- Es war keine Freistellungsregelung vorgesehen
- Es war kein Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung vorgesehen

Gleichberechtigungsgesetz – Vortrag von Siegfried Wulf

Ziele des Gesetzes

- Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern soll eine gleiche Stellung verschafft werden
- Für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert und erleichtert werden

Grundlagen zur Zielerreichung

- Entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten oder strukturell benachteiligten Geschlechts

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten im Rahmen gesetzlicher, tarifrechtlicher und sonstiger Regelungen
- Individuelle Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bei Betreuung von Kindern unter 12 Jahren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen
- Genügend Teilzeitarbeitsplätze
- Keine Benachteiligung wegen familienbedingter Beurlaubung
- Vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten, die wieder Voll- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben
- Gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeitbeschäftigte

Gleichstellung von Frauen und Männern

- Gremien sollen paritätisch besetzt werden
- Benachteiligungsverbot für Frauen und Männer
- Besondere Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes
- Stellenausschreibungszwang bei Unterrepräsentanz; das unterrepräsentierte Geschlecht ist ausdrücklich anzusprechen
- Auf Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit ist hinzuweisen
- Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen
- Vorschrift der internen Stellenausschreibung
- Erlaubnis, das unterrepräsentierte Geschlecht bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit bei gleicher Eignung zu bevorzugen
- Definition der Unterrepräsentanz bei 40 % zu 60 %
- Ermöglichung von Fortbildungen auch für Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Gleichstellungsbeauftragte

- Gleichstellungsbeauftragte können sowohl Männer wie auch Frauen werden
- Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist Sollvorschrift
- Gleichstellungsbeauftragte werden aus dem Bereich der Beschäftigten oder Ehrenamtlichen bestellt
- Mit der MAV ist das Benehmen herzustellen
- Gleichstellungsbeauftragte darf nicht Mitglied der MAV sein
- Bestellung für 4 Jahre

Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten I

- Rechtzeitige Beteiligung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berühren
- Beispiele:
 - ? Arbeitszeitregelungen
 - ? Teilzeitregelungen
 - ? Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
 - ? Beurlaubungen aus familiären Gründen
 - ? Versetzungen, Abordnungen von mehr als 3 Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen
 - ? Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen
 - ? Stellenausschreibung und der Verzicht auf sie

Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten II

- Äußerungsrecht zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung
- Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einsichtsrecht in entsprechende Unterlagen
- Einrichtung von Sprechzeiten
- Berichtsmöglichkeit auf der Mitarbeiterversammlung
- Berichtspflicht gegenüber der Dienststellenleitung und dem Kirchenkreistag
- Beanstandungsrecht gegenüber beabsichtigten Maßnahmen

Amtsausübung Gleichstellungsberechtigte

- Unentgeltliche Tätigkeit im Ehrenamt
- Auslagenerstattung im Rahmen des geltenden Rechts
- Bei Beschäftigten Entlastung von der eigentlichen Tätigkeit im notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge
- Freistellung mindestens im Umfang von 10 % der MAV-Freistellung
- Ausstattung mit entsprechend notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln
- Fortbildungsanspruch
- Behinderungs- und Benachteiligungsverbot
- Kündigungsschutz im gleichen Umfang wie MAV-Mitglieder
- Verschwiegenheitspflicht

Stabsstelle Gleichstellung

- Im LKA ist eine Stabsstelle Gleichstellung eingerichtet worden
- Berufung des Referenten der Stabsstelle Gleichstellung für je 6 Jahre
- Erneute Berufung möglich
- Fachliche Weisungsfreiheit
- Direkte Zuordnung zum LKA-Präsidenten
- Berufung eines Beirates für jeweils 3 Jahre
- Der Beirat hat 8 Mitglieder

Aufgaben der Stabsstelle

- Förderung der Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung
- Überprüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen
- Mitwirkung bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf den Themenkreis haben
- Anregung entsprechender Maßnahmen
- Beratung und Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination und Leitung von Projektgruppen
- Berichtspflicht vor Landessynode

Übergangsbestimmungen

- Im Rahmen der Richtlinie bestellte Gleichstellungsbeauftragte können ihr Amt weiter ausüben
- Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes durch Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 8/2012

Rundverfügung K 4/ 2013

- Landeskirche stellt Mittel für Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung
 - ? Für die Haushaltsjahre 2013 und 2014 stehen je 350000 Euro zur Verfügung
 - ? Mittel fließen im Rahmen der Gesamtzuweisung nach den Kriterien des Finanzausgleichsgesetzes an alle Kirchenkreise
 - ? Eine Weitergewährung der Mittel auch in den Jahren 2015/2016 scheint möglich
 - ? Keine Bindung der Mittel an die wirkliche Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten

Rundverfügung G 4/ 2013

- Das LKA plant eine Handreichung zum Gleichberechtigungsgesetz
- Auf Gleichstellungsbeauftragte kann nur in begründeten Ausnahmefällen verzichtet werden
 - ? **Es wird keine Gleichstellungsbeauftragte gefunden**
 - ? **Das Benehmen mit der MAV kann nicht hergestellt werden**
- Der Abschluss einer Vereinbarung zur Wahrnehmung der Tätigkeiten als Gleichstellungsbeauftragte zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragter wird empfohlen
- Der Abschluss einer Vereinbarung für begründete Ausnahmefälle von der Ausschreibungspflicht wird ebenfalls empfohlen
 - ? **Wird keine Gleichstellungsbeauftragte benannt, müssen Stellen stets ausgeschrieben werden, wenn eine Unterrepräsentanz besteht**

MVG-K und Gleichberechtigungsgesetz

- § 36 Absatz 3 Ziffer 5 MVG-K „...für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken“
- Viele Fälle der Mitbestimmung tangieren auch die Gleichstellung von Mann und Frau und die Förderung von Familie und Beruf, z. B.
 - ? Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 40 Nr. 4 MVG-K)
 - ? Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen (§ 40 Nr. 5 MVG-K)
 - ? Grundsätze für den Urlaubsplan (§ 40 Nr. 6 MVG-K)
 - ? Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung (§ 40 Nr. 8 MVG-K)
 - ? Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 40 Nr. 9 MVG-K)
 - ? Haus- und Betriebsordnung (§ 40 Nr. 11 MVG-K)
 - ? Grundsätze der Aus-, Fort- und Weiterbildung (§ 41 Nr. 3 MVG-K)
 - ? Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen und für die personelle Auswahl bei Einstellungen (§ 41 Nr. 5 und 6 MVG-K)
 - ? Einstellung (§ 42 Nr. 1 MVG-K)
 - ? Versetzung oder Abordnung (§ 42 Nr. 7 MVG-K)
 - ? Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit (§ 42 Nr. 10 MVG-K)
 - ? Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§ 42 Nr. 11 MVG-K)

Gleichberechtigungsgesetz – Vortrag von Siegfried Wulf

Zusammenarbeit

MAV und Gleichstellungsbeauftragte

- Partner mit manchmal unterschiedlichen Interessenlagen
- Regelmäßiger Austausch in MAV-Sitzungen ist ratsam
- MAV und Gleichstellungsbeauftragte müssen auf Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes hinwirken
- Strategien für ein abgestimmtes, gemeinsames Vorgehen könnten abgesprochen werden

Umsetzung Gleichberechtigungsgesetz ohne Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten

- MAV übernimmt nicht die Position der Gleichstellungsbeauftragten
- MAV achtet auf die Umsetzung aller gesetzlichen Vorschriften, somit auch des Gleichberechtigungsgesetzes
- MAV wirkt auf die Benennung einer Gleichstellungsbeauftragten hin

Arbeitsgruppe 1

Schnittstellen zwischen Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragter / Gleichstellungsbeauftragtem

Elke Brukamp-Pals und Rudolf Bahlmann

Gesamtausschuss der Landeskirche Hannovers

Schnittstellen

zwischen

Mitarbeitervertretung – Gleichstellungsbeauftragter/-tem

Elke Brukamp-Pals

Mitarbeitervertretungsgesetz - Gleichberechtigungsgesetz

Auf den folgenden Folien ist eine Gegenüberstellung der Paragraphen des **Gleichberechtigungsgesetzes** (GlbG) und des **Mitarbeitervertretungsgesetzes** (MVG-K) zu den übergreifenden /gemeinsamen Themenbereichen erstellt.

Das Gesetz (GlbG) wurde am 13.12.2012 verabschiedet.

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 1

Schnittstellen

- Rechtzeitige Beteiligung
- Arbeitszeitregelungen
- Teilzeitregelungen
- Einstellungen, Höhergruppierungen,
- Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen
- Stellenausschreibungen
- Fortbildungen
- Vorschlagsrecht
- Chancen und Risiken

Elke Brukamp-Pals

Rechtzeitige Beteiligung

personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen

MVG-K

- § 35 – Informationsrechte - rechtzeitige Beteiligung
- § 40 – organisatorische u. sozialen Angelegenheiten
- § 41 – personelle Angelegenheiten
- § 42 – privatrechtliche Dienstverhältnisse
- § 43 – öffentl.-rechtl. Dienstverhältnisse

GlbG

- §17 Abs.1 Satz 2
Er oder sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen rechtzeitig zu beteiligen.
Die Aufzählung ist nicht abschließend

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 1

Arbeitszeitregelungen

MVG-K

- § 40, 4. – Festlegung von Dauer, Beginn u. Ende der tägl. Arbeitszeit
- § 40, 5. – Grundsätze für Aufstellung von Dienstplänen, Rufbereitschaft u. Bereitschaftsdienst
- § 40, 6. – Grundsätze für den Urlaubsplan

GlbG

- § 17 Abs. 1, 1. – Arbeitszeitregelungen

Elke Brukamp-Pals

Teilzeitregelungen

MVG-K

- § 42, 11 – Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit u. Beurlaubung aus familiären- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen
- § 43, 4 – Beamtenregelung s.o.

GlbG

- § 17 Abs. 1, 2. – Teilzeitregelungen
- § 17 Abs. 1, 4. – Beurlaubung aus familiären Gründen

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 1

Einstellungen

Beförderungen, Höhergruppierungen,
Versetzungen, Abordnungen

MVG-K

- § 42, 1 – Einstellungen
- § 42, 3 - ...Höhergruppierung
- § 43, 1 – Einstellung /
Beamtenregelung
- § 43, 6 – Beförderung /
Beamtenregelung
- § 47, 3 – Versetzung oder Ab-
ordnung (abgebende MAV)
- § 42, 7 – Versetzung oder Ab-
ordnung (aufnehmende MAV)
- § 42, 12 – Beamtenregelung
s.o.

GlbG

- § 17 Abs. 1, 3. – Einstellungen,
Beförderungen und
Höhergruppierungen
- § 17 Abs. 1, 5. – Versetzung,
Abordnung, Zuweisung,
Personalgestellung

Elke Brukamp-Pals

Stellenausschreibung Fortbildung

MVG-K

- § 41, 5 – Grundsätze für
Stellenausschreibungen
(z.B. Dienstvereinbarungen)
- § 41, 3 – Grundsätze für
Fortbildung.....
- § 41, 4 – Auswahl der
Teilnehmer an Fortbildungen

GlbG

- § 17 Abs. 1, 7. –
Stellenausschreibungen und
der Verzicht auf sie
- § 11, § 12 und § 13 – Stellenaus-
schreibungen, Auswahlver-
fahren und Kriterien
- § 17 Abs. 1, 6 – Grundsätze bei
der Planung und Durch-
führung von Fortbildungs-
maßnahmen
- § 14 – Fortbildung

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 1

Vorschlagsrecht für Maßnahmen der Gleichstellung

MVG-K

- § 36 Abs. 3, 5. – für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Dienststelle *eintreten*...Maßnahmen zur Erreichung anregen sowie an der Umsetzung mitwirken

GlbG

- § 17 Abs. 1, 4. – *Vorschlagsrecht* für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Elke Brukamp-Pals

Mitarbeiterversammlung

MVG-K

- § 32 Abs. 2 - ...mindestens eine Mitarbeiterversammlung im Jahr.....

GlbG

- § 17 Abs. 7 - ...**kann** mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung berichten

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 1

Thesen zu Chancen und Risiken für MAV und Gleichstellungsbeauftragter/-tem

- Chancen: Gegenseitige Information, Kooperation und Rückkopplung, Mitstreiter sein
- Risiken: Konfrontation, Blockadehaltung, Revierbildung, unterschiedliche Interessen und Gesichtspunkte
- Unterstützung durch die MAV bei der Entwicklung des Selbstverständnisses der Gleichstellungsbeauftragten
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an der MAV-Sitzung zu übergreifenden Themen
- MAV-Rechte dürfen nicht verloren gehen, Arbeitnehmerinteressen wahren

Elke Brukamp-Pals

Arbeitsgruppe 2

Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Andreas Miehe und Hilmar Ernst

1. Thesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Kirche (nach SI, siehe Literatur):

1.1. Besondere Verantwortung:

- Die Familie weist für protestantische Christen einen besonderen Wert auf: Familie ist eine ursprüngliche Form der Gemeinschaft mit hohem religiösem und moralisch-ethischem Wert
- Kindern muss die Möglichkeit gegeben werden, mit dem christlichen Glauben in Berührung kommen zu können, bei Erwachsenen ist die Chance dazu statistisch gesehen ausgesprochen gering
- Kirche ist deshalb in besonderer Weise auf Familien angewiesen, es besteht nahezu eine Verpflichtung zur Symbiose von Kirche, Religion und Familie
- Die enge Verknüpfung von Kirche, Religion und Familie sollte eine besondere Motivation für kirchliche Arbeitgeber und Einrichtungen sein, familienpolitische Aspekte zu berücksichtigen und vorbildhaft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern
- Kirche hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht als ein strategisches und organisatorisches Ziel für sich verankert
- Anstrengungen für familienfreundliche Regelungen fanden bisher vielfach auf einer individuellen Ebene statt, in starker Abhängigkeit vom Wohlwollen der Dienststellenleitungen

1.2. Besondere Rahmenbedingungen:

- Kirche zerfällt in eine Vielzahl von kleinen und mittelgroßen Einrichtungen (EKD-weit über 15.000 Gemeinden), dazu kommen noch Beratungseinrichtungen, Verwaltungsstellen etc.
- Eine große Zahl von Einrichtungen hat weniger als 10 Beschäftigte
- In Verwaltungseinrichtungen sind andere familienfreundliche Regelungen möglich als z.B. in ambulanten Pflegeeinrichtungen
- 3/4 der Beschäftigten sind Frauen, 3/4 der Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt
- Der fortschreitende Trend zur Regionalisierung bietet jedoch eine große Chance für familienfreundlichere Regelungen

1.3. Betriebswirtschaftliche Sichtweise

- Bei Kirche wird bisher zu wenig betriebswirtschaftlich gedacht, darum ist ein möglicher betriebswirtschaftlicher Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik zu wenig im Blick

Arbeitsgruppe 2

2. Optimierungsfelder für familienfreundlichere Regelungen für Beschäftigte

Es muss als neue Normalität begriffen werden, Privat- und Arbeitsleben miteinander verbinden zu können:

- Elternzeit in der bisherigen Form bietet zu oft nur eine Einbahnperspektive
- Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern reicht insbesondere bei Kirche nicht aus
- Die nicht gewährte Rückkehrgarantie auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung verhindert familienfreundliche befristete Regelungen
- Bei akutem Pflegebedarf von Angehörigen gibt es einen (eigenfinanzierten) Anspruch auf bis zu 10 Tage Arbeitsbefreiung (ohne Zustimmung des Arbeitgebers)
- Eine Pflegezeit von bis zu 6 Monaten ist nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten (selbstfinanziert) möglich
- Nach dem Familienpflegezeitgesetz haben Beschäftigte die Möglichkeit, für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dabei wird das vereinbarte Teilzeitentgelt aufgestockt, bleibt aber bei Rückkehr zu höherer Arbeitszeit zunächst auf dem gleichen Niveau
- Pflegegeld wird nur für Pflegebedürftige gezahlt, nicht für pflegende Angehörige
- Keine Regelungsmöglichkeiten gibt es bislang bei:
 - Einschränkungen der beruflichen Leistungsfähigkeit
 - Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten
 - Wahrnehmung von ehrenamtlichen Tätigkeiten

Die Hans-Böckler-Stiftung fordert (siehe Literatur):

- Einen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsverhältnisses im BGB (z.B. bei Dauer und Lage der Arbeitszeit)
- Die Möglichkeit befristeter Regelungen (z.B. bei der Vereinbarung von Teilzeitarbeit und der Rückkehr auf Vollzeitarbeit)
- Einen allgemeinen Anspruch auf solche Regelungen, ohne besondere Begründungen. Wie allerdings eine Abwägung mit betrieblichen Interessen oder denen anderer Kollegen vorgenommen werden könnte, ist hier noch unklar. Eine Beteiligung der MAV bezüglich kollektivrechtlicher Regelungen wäre hier unabdingbar
- Nach einer Auszeit oder Änderung des Qualitätsniveaus der Beschäftigung ein betriebliches Übergangsmanagement zu installieren
- Einen staatlichen Lohnersatz bei der Pflege von Angehörigen

3. Gesetzliche Rahmenbedingungen und kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

- Staatliche arbeitsrechtliche Vorschriften (Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, SGB III, § 8/ VII, § 143, GIBG)
- Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (Beurlaubungsmöglichkeiten), Schaffung von Rahmenbedingungen für Dienstvereinbarungen
- Dienstvereinbarungen

Arbeitsgruppe 2

Kristin Bergmann (EKD) sagt (siehe Literatur):

„Im Idealfall schreibt das Arbeitsvertragsrecht das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie fest und legt allgemeine Rahmenbedingungen und Zielvorgaben fest. Die konkrete Ausgestaltung kann dann möglichst betriebsnah in Dienstvereinbarungen getroffen werden.“

Doch auch ohnedem lässt sich manches vereinbaren:

- Notwendigkeit einer Bedarfsanalyse
- Arbeitszeit flexibel gestalten
- Betriebliche Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen
- Aufstockung der Arbeitszeit
- Flexible Arbeitszeitlage
- Zeit-Bonus für Pflege und Betreuung
- Arbeitsbefreiung wegen Erkrankung des Kindes und Zuschuss zum Kinderpflegekrankengeld
- (Alternierende) Telearbeit
- Elternzeit und Pflegezeit als entgeltrelevante Zeiten
- Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
- Betreuungsangebote für Ausnahmesituationen und Ferienzeiten
- Betreuung für pflegebedürftige Angehörige
- Beratung und Vermittlung

4. Handlungsfelder und Instrumente (audit berufundfamilie/ siehe Literatur):

- Arbeitszeit
(Servicezeiten, Lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Kinderbonuszeit, Sabbaticals)
- Arbeitsorganisation (Teamarbeit, Qualitätszirkel, Vertretungsregelungen, Überprüfung von Arbeitsabläufen)
- Arbeitsort
(Alternierende Telearbeit, Mobile Telearbeit, Umzugsservice, Jobticket)
- Information und Kommunikation
(Berichte in der Betriebszeitung, Kontaktperson zum Thema, Informationen in Freistellungszeiten, Familientag)
- Führung
(Beurteilungsgrundsätze, Coaching, Führungsleitbild, Führung in Teilzeit)
- Personalentwicklung
(Personalentwicklungsplan, Kontakthilfe- und Wiedereinstiegsprogramm, Unterstützung aktiver Vaterschaft, Weiterbildung mit Kinderbetreuung)
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
(Darlehen, Haushaltsservice, Anrechnung von Erziehungszeiten, Personalkauf)
- Service für Familien
(Servicestellen für Familien, Ausbau der Regel- und Ferienbetreuung, Relocation Service, Belegplätze im Altenheim, Senioren Service (z.B. Hilfe im Haushalt))
- Kinderbetreuung
- Elternzeit
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Sensibilisierung einer Dienstkultur

Arbeitsgruppe 2

5. Rolle der MAV (SI):

Familienorientierte Personalpolitik ist grundsätzlich eine Führungsaufgabe.

Beteiligungsmöglichkeiten der MAV:

- Bedarfe aufnehmen und kommunizieren
- Maßnahmen vorschlagen
- Sich für Angebote einsetzen
- Bei Umsetzung von Maßnahmen aktiv mitwirken
- Effektivität der Angebote beobachten

6. Literatur

- Wie viel Familie verträgt die Dienstgemeinschaft? – Familienfreundlichkeit in Kirche und Diakonie, eaf-Fachforum am 24.02.2010 in Hannover, Dr. Kristin Bergmann, EKD
- „Familienfreundliche Personalpolitik in Kirche und Diakonie“, Farbbroschüre, 90 Seiten, 8,50 Euro (plus Porto). Bestellung: info@si-ekd.de / Sozialwissenschaftliches Institut der EKD (SI), 2012
- Bericht über das Projekt: Soziales Recht der Arbeit, Hans-Böckler-Stiftung (2012)/ http://www.boeckler.de/41907_44205.htm
- Broschüre: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte · DGB301006, DGB Bundesvorstand, Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ (2009)
- Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht, EKD-Texte 92 (2007)/ http://www.ekd.de/EKD-Texte/ekd_texte92_3.html
- Nutzenargumente einer familienbewussten Unternehmenskultur (als Anlage), <http://www.work-life.de/html/nutzenargumente-familienfreundlichkeit-im-unternehmen.html>
- audit berufundfamilie: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=21#elema47>

Arbeitsgruppe 2

Nutzenargumente einer familienbewussten Unternehmenskultur

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Fehlzeitenreduzierung

- 16% weniger Fehlzeitenquote
- rund 200.000 € Einsparpotential durch Senkung des Krankenstandes um 1% bei 1.000 Beschäftigten

Fluktuation

- 15% geringere Fluktuationsrate
- Allgemeine Kosten für die familienbedingte Fluktuation sparen: zwischen 0,75 bis zu 1,5 Jahresgehältern
- 24% höhere Identifizierung mit dem Unternehmen, wenn Betriebe mitarbeiterorientierte Angebote zur Verfügung stellen

Wiederbeschaffungskosten

- bis zu 63% Rückgang der Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten

Kosten vakanter Stellen

- Reduzierung von Personalsuchanzeigen
- 8% geringere Kosten für vakante Stellen

Produktivitätssteigerung

- Kosteneinsparung durch höhere Produktivität
- 17% höhere Mitarbeiterproduktivität

Mitarbeitermotivation und -bindung

Mitarbeitermotivation

- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, der Leistungsbereitschaft und der Identifikation
- Verringerung von Stresspotentialen/ -situationen
- 20% höhere Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Zeit haben Mitarbeiter/innen in familienfreundlichen Unternehmen
- 17% höhere Mitarbeitermotivation
- 13% höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- 13% weniger Beschwerden hinsichtlich der Vereinbarkeit Familie und Beruf
- 9% geringere Eigenkündigungsrate
- 2,4 Tage fehlen Mitarbeiter/innen mit einer hohen emotionalen Bindung an das Unternehmen weniger
- ¾ der loyalen Beschäftigten empfehlen die Dienstleistungen und Produkte des Unternehmens weiter

Mitarbeiterbindung

- Steigerung der Loyalität der Beschäftigten, je höher die Bindung an das Unternehmen
- 17% höhere Mitarbeiterbindung

Arbeitsgruppe 2

Elternzeit und Wiedereingliederung

Rückkehr aus der Elternzeit

- 90% Rückkehrquote aus der Elternzeit
- erhöhtes Arbeitspensum der Rückkehrer/innen wegen erhöhter Motivation
- 8% schnellere Rückkehr aus der Elternzeit

Wiedereingliederungskosten

- 24 % schnellere Integrierung der Rückkehrer aus der Elternzeit in Arbeitsabläufe
- bei 18 Monaten rund 30% unter den Kosten bei voller Ausnutzung der Elternzeit
- bei 12 Monaten rund 60% unter den Kosten bei voller Ausnutzung der Elternzeit

Überbrückungskosten

- Phase der Elternzeit: Kosten für Anwerbung, Auswahl, Einstellung, Aus- und Fortbildung, Einarbeitung
- 13-21% Reduzierung der Überbrückungskosten

Unternehmensimage

Anzahl und Qualität der Bewerberinnen und Bewerber

- 31% höherer Bewerbungseingang auf ausgeschriebene Stellen für wichtige Mitarbeiter/innen
- 13% höherer Bewerbungseingang von Initiativbewerbungen
- 4% höhere Bewerberqualität

Attraktiver Arbeitgeber, der den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommt

- Wettbewerbsvorsprung bei der Gewinnung von Fachkräften
- für 92% der berufstätigen Eltern spielt die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens eine ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt
- für 2/3 (66%) aller Kinderlosen ist Familienfreundlichkeit wichtiger bzw. gleich wichtig wie das Gehalt
- 37% Attraktivitätssteigerung auf dem Arbeitsmarkt

Positiver Effekt durch das familienfreundliche Unternehmensimage

- 38% Steigerung eines familienbewussteren Unternehmensimage
- 78% aller befragten Beschäftigten können sich vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber zu wechseln
- über ¼ der Beschäftigten mit Kind hat dies bereits getan
- 71% der berufstätigen Mütter von Kindern unter 18 Jahren messen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitskonten für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besondere Bedeutung
- bei 77% der Mitarbeiter/innen mit einer hohen Bindung an das Unternehmen empfehlen diesen als Arbeitgeber weiter

Kundenbindung

- Flexiblere Reaktion auf Kundenanforderungen
- 12% Steigerung der Kundenbindung

(Auszug aus <http://www.work-life.de/html/nutzenargumente-familienfreundlichkeit>)

Arbeitsgruppe 3

Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Bereich

Ilka Müller / Ulrich Beuker



	Gleichberechtigung von Frauen und Männern im kirchlichen Bereich
	Wie steht es um die Gleichstellung in der evangelischen Kirche?

Schon 1989 setzte sich die EKD-Synode das Ziel:

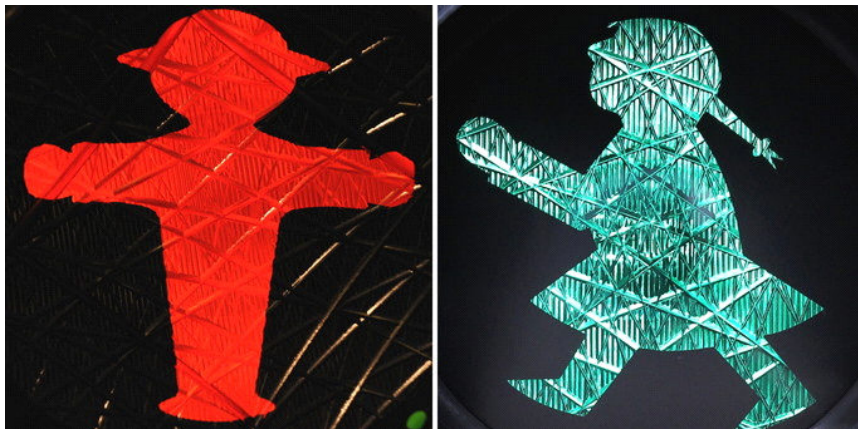
„Es ist anzustreben, dass in die Leitungs- und Beratungsgremien der evangelischen Kirche Frauen und Männer in gleicher Zahl gewählt oder berufen werden. Dies gilt auch für Dienststellen sowie die Einrichtungen und Werke im Bereich der EKD.“

Arbeitsgruppe 3

Frauenanteil in der Leitungsebene

- Synode sah einen Anteil von 40% Frauen als Zielvorgabe an
- 2013 kann man resümieren: Ziel verfehlt!
- Frauen sind in den Führungsetagen immer noch deutlich unterrepräsentiert, während der Anteil bei der Gesamtbeschäftigtenzahl sehr hoch ist

Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung, um eine Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen.



Arbeitsgruppe 3

Mögliche Gründe

- Tief verankertes Rollenbild in der Gesellschaft und auch in der Kirche als Teil dieser Gesellschaft
- Kaum Teilzeitarbeitsplätze oder Jobsharing in Führungspositionen
- Politische Fehlanreize, wie Festhalten am Ehegattensplitting, Minijobs und Betreuungsgeld (Herdprämie)
- Unzureichende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder

Wesentliche Regelungen des GlBG zur Gleichstellung von Männern und Frauen

- Einbeziehung männlicher und weiblicher Sichtweisen bei Entscheidungsprozessen
- Paritätische Repräsentanz bei der Besetzung von Gremien
- Diskriminierungsverbot
- Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts besonders bei Einstellung, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie Berücksichtigung bei betriebsbedingten Kündigungen
- Zwingende Stellenausschreibung bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts (40 - 60)
- Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung

Arbeitsgruppe 3

Fragen

- Waskann das GBG eurer Meinung nach zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Berufswelt leisten?
- Wo sind eurer Meinung nach die Grenzen?
- Welche Defizite weist das Gesetz nach eurem Empfinden auf ?
- An welchen Stellen sollte nachgebessert werden?
- Wassollten Gleichstellungsbeauftragte vor Ort leisten und wie können sie dabei von der MAV unterstützt werden?
- Welche weiteren Anregungen gibt es?

Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

(Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)

Vom 13. Dezember 2012

KABl. 2012, S. 332

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

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zielsetzung

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

II. Abschnitt Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung

§ 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

§ 6 Teilzeit und Beurlaubung

III. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung

§ 8 Gremien

§ 9 Diskriminierungsverbot

§ 10 Fördermaßnahmen

§ 11 Stellenausschreibungen

§ 12 Auswahlverfahren

§ 13 Auswahlkriterien

§ 14 Fortbildung

IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

§ 16 Bestellung

§ 17 Aufgaben und Befugnisse

§ 18 Beanstandungsrecht

§ 19 Status

§ 20 Unabhängigkeit

V. Abschnitt Stabsstelle Gleichstellung

§ 21 Stabsstelle Gleichstellung

§ 22 Dienstliche Stellung der Stabsstelle

§ 23 Aufgaben der Stabsstelle

§ 24 Beteiligung der Stabsstelle

§ 25 Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung

§ 26 Zusammenarbeit

§ 27 Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung

§ 28 Bericht vor der Landessynode

VI. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 29 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

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

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

(3) 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) 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 Pfarrerrinnen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende.

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

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

(4) 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

„Beschäftigten, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Elften Buches 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. „Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6 Teilzeit und Beurlaubung

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

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

(6) 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) „Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. „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 wöchentliche Arbeitszeit erhöht werden.

III. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung

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

§ 8 Gremien

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

§ 9 Diskriminierungsverbot

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

2§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

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

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

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

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

§ 13 Auswahlkriterien

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

(3) 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) 1Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 40 % 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) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

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

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

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

IV. Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

1In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, soll eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden.

2Eine 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 Pfarrerrinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes.

§ 16 Bestellung

(1) 1Die Dienststelle bestellt mit deren oder dessen Einverständnis die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin oder den Vertreter, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angehören und nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind. 2Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. 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) 1Für die Pfarrer und Pfarrerrinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin. 2Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen.

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

§ 17 Aufgaben und Befugnisse

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

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Beurlaubungen aus familiären Gründen,
5. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,
6. Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.

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

(2) Für die Pfarrer und Pfarrerrinnen, 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) Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

(4) 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) 1Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung seiner oder ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. 2Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen 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.

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

(8) 1Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung mindestens im Abstand von zwei Jahren über die Schwerpunkte ihrer oder seiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter. 2Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung. 3Zusätzlich berichtet der oder die Gleichstel-

lungsbeauftragte 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

1Hält der oder die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann er oder sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden.

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

§ 19 Status

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

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

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

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

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

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

§ 20 Unabhängigkeit

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

(2) 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

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

§ 23 Aufgaben der Stabsstelle

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

(2) 1In 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.

Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.

§ 24 Beteiligung der Stabsstelle

(1) 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. Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.

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

§ 25 Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung

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. Die für die Entscheidung zuständige Stelle hat die getroffene Entscheidung gegenüber der Stabsstelle Gleichstellung schriftlich zu begründen.

§ 26 Zusammenarbeit

(1) Die Stabsstelle Gleichstellung berät und qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten.

Sie koordiniert und leitet Projektgruppen.

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

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

(3) Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.

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

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

§ 28 Bericht vor der Landessynode

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) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. 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) 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. Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. 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) Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Zugang ihrer Erklärung bei der Dienststelle. In Dienststellen nach § 15 Satz 2 ist in diesem Fall unverzüglich eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter nach Maßgabe des § 16 zu bestellen.

Dies gilt entsprechend für den Fall, dass in den Dienststellen nach § 15 Satz 2 bisher keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind.

Rundverfügung G4 / 2013

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



DAS LANDESKIRCHENAMT

Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung G 4/2013

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon/ Telefax 0511 1241-0 / 86 215
e-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Frau Bockisch
Durchwahl 0511 1241-152
e-Mail Susanne.Bockisch@evlka.de

Datum 9. April 2013
Aktenzeichen GenA 3009,72 R 230

Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) vom 13. Dezember 2012

I. Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

II. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

III. Stellenausschreibungen nach § 11 GlbG

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Januar 2013 ist das von der Landessynode beschlossene Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) vom 13. Dezember 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 332) in Kraft getreten. Zum gleichen Zeitpunkt sind die Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Fassung vom 1. Januar 2000 außer Kraft getreten.

Mit dem Gesetz wird die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Landeskirche erstmals auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Das Gesetz orientiert sich an den Gleichstellungsgesetzen anderer Landeskirchen und am Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (NGG). Für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Landeskirche gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit sich aus Sinn und Zweck einzelner Regelungen nicht etwas anderes ergibt.

Eine Handreichung zur Anwendung des Gesetzes ist in Vorbereitung, die wir Ihnen dann in elektronischer Form zur Verfügung stellen werden. Zum jetzigen Zeitpunkt möchten wir aber bereits über wichtige Folgen, die sich aus dem Gesetz ergeben, informieren:

.../2

I. Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten:

Anders als nach den bisherigen Richtlinien können nicht mehr nur weibliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Neben den beruflich tätigen Mitarbeitenden können nach § 16 Abs. 1 GlbG auch ehrenamtlich Mitarbeitende zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

Nach § 15 Satz 1 GlbG soll bei jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. Diese Soll-Vorschrift richtet sich insbesondere an die Kirchenkreise und Kirchenkreisverbände. Sie sollen in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit haben, die Ziele des Gesetzes auch ohne eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu verfolgen. Für die der Landeskirche unmittelbar zuzuordnenden Dienststellen gilt diese Bestimmung nicht. Für diese Dienststellen ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend.

Die Entscheidung über die Bestellung ist von der Dienststellenleitung zu treffen. Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. Die Soll-Vorschrift bedeutet, dass in der Regel eine Bestellung vorgenommen werden muss. Nur im Ausnahmefall, d. h. bei einer atypischen Fallgestaltung, kann von einer Bestellung abgesehen werden. Gründe für ein Abweichen von der Soll-Bestimmung des Gesetzes können z. B. sein:

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

Die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten ist mit finanziellen Auswirkungen verbunden. Diese werden während der Beratungen der Landessynode ausführlich erörtert. Sie waren einer der Gründe dafür, dass zwischen dem Modell einer ausnahmslosen Verpflichtung zur Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten und dem Modell einer in das freie Ermessen des Kirchenkreises gestellten Bestellung ein Kompromiss im Sinne der geschilderten Soll-Bestimmung gefunden wurde.

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Wahrnehmung der Aufgaben von seinen oder ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise zu entlasten (§ 19 Abs. 3 GlbG). Die Entlastung beträgt mindestens 10 % der nach § 21 Mitarbeitervertretungsgesetz für die Mitarbeitervertretung der Dienststelle vorgesehenen Entlastung. Nach § 19 Abs. 4 GlbG ist der oder die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.

Nimmt ein ehrenamtlich tätiger Mitarbeiter oder eine ehrenamtlich tätige Mitarbeiterin das Amt eines oder einer Gleichstellungsbeauftragten wahr, so ist ihm oder ihr nach § 19 Abs. 2 GlbG Auslagenersatz im Rahmen des geltenden Rechts zu gewähren.

§ 29 Abs. 2 GlbG eröffnet einer Gleichstellungsbeauftragten, die nach dem bisherigen Recht noch im Amt ist, die Möglichkeit, auch nach diesem Gesetz das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen, wenn sie damit einverstanden ist. Die Dienststellenleitung muss also bei der Gleichstellungsbeauftragten das Einverständnis erfragen. Die Amtszeit der

.../3

Gleichstellungsbeauftragten beginnt mit dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis gegenüber der Dienststellenleitung erklärt hat. Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Zugang einer entsprechenden Erklärung bei der Dienststelle. Erklärt sie sich nach Aufforderung durch die Dienststelle gar nicht, wird dies als Verweigerung des Einverständnisses zu werten sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen kirchlichen Arbeitsbereichen sind nach § 1 GlbG gleichrangige Ziele des Gesetzes. Wir bitten Sie, neben den finanziellen Folgen, die die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten mit sich bringt, auch die Vorteile einer solchen Entscheidung zu bedenken. Bei einer Einbindung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten können beispielsweise Entscheidungen der Dienststelle, die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, den Mitarbeitenden besser vermittelt werden.

II. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

Zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen kirchlichen Arbeitsbereichen steht der Aufgabenkatalog des § 17 GlbG zur Verfügung. Eine zentrale Aufgabe der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist die Beteiligung bei personellen Maßnahmen, wie Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Hierbei soll der oder die Gleichstellungsbeauftragte darauf achten, dass die Unterrepräsentanz eines Geschlechts vermieden oder abgebaut wird.

Die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist nicht vergleichbar mit den Beteiligungsrechten der Mitarbeitervertretungen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte hat keine Möglichkeit, eine Entscheidung oder Maßnahme der Dienststellenleitung zu verhindern. Er oder sie hat ein Mitwirkungsrecht, verbunden mit einer Beanstandungsmöglichkeit nach § 18 GlbG. Ziel der Beteiligung ist, dass die Dienststellenleitung im Falle einer Beanstandung ihre Entscheidung überdenkt und die Bedenken der oder des Gleichstellungsbeauftragten in ihre Überlegungen einbezieht.

Das Gesetz eröffnet die Möglichkeit, dass der oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung eine Vereinbarung über die Wahrnehmung der Tätigkeit treffen (§ 19 Abs. 9 GlbG). Die Beteiligten können so eine in Aufwand und Form angemessene Beteiligung und individuelle Ausgestaltung der Tätigkeit vereinbaren. Wir empfehlen Ihnen, eine solche Vereinbarung abzuschließen.

.../4

III. Stellenausschreibungen nach § 11 GlbG

Ein weiteres Mittel zur Zielerreichung des Gesetzes ist auch die Ausschreibung von Stellen, die in § 11 geregelt ist.

§ 11 Abs. 1 GlbG bestimmt, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn im Bereich einer Dienststelle eine Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 des Gesetzes vorliegt.


Bereich im Sinne des Gesetzes ist nach § 3 Absatz 4 GlbG eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Nach § 3 Absatz 3 GlbG liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Der Besetzung von Stellen steht die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gleich. Die Verpflichtung zur Stellenausschreibung besteht nach § 11 GlbG, 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 6. Dezember 2007 auf Grund von § 3 a des Mitarbeitergesetzes aufgestellt worden sind, nicht.

Von der Ausnahme zur Ausschreibungspflicht, die die Rundverfügung G 10/2007 zulässt, kann also nur Gebrauch gemacht werden, wenn in einem Bereich bereits Geschlechterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vorliegt.

In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibungspflicht nach § 11 GlbG abgesehen werden. Wir empfehlen, mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten hierzu eine Vereinbarung zu schließen. Wenn keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter bestellt ist, kann von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht werden. In diesem Fällen bleibt es bei dem Grundsatz, dass Stellen stets auszuschreiben sind, wenn eine Unterrepräsentanz besteht.

Mit freundlichen Grüßen



(Guntau)

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,
 Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und
 Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände
 durch die Kirchenkreisvorstände
 (mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände
 und die Kirchenkreisämter)
 Vorsitzende der Kirchenkreistage
 Mitarbeitervertretungen
 Landessuperintendenturen
 Gesamtausschuss Mitarbeitervertretungen

Rundverfügung K4 / 2013

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



DAS LANDESKIRCHENAMT

Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Rundverfügung K 4/2013
(gem. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-266
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Frau Hella Mahler
Durchwahl 0511 1241-650
E-Mail Hella.Mahler@evlka.de

Datum 25. April 2013
Aktenzeichen 5466-6, R 230

Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellungsbeauftragte gem. Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG) vom 13. Dezember 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie auf Antrag des Synodalen Thiel in der XI. Tagung der 24. Landessynode beschlossen (Beschlusssammlung der XI. Tagung, Nr. 3.11.2), hat sich der Finanzausschuss intensiv mit der Frage der Finanzierung von Stellenanteilen einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten in den Kirchenkreisen befasst und hat vorgeschlagen, für die Haushaltsjahre 2013 und 2014 pro Jahr jeweils einen Betrag in Höhe von 350 000,00 € überplanmäßig nach den Kriterien des FAG zur Finanzierung bereitzustellen.

Das Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz - GlbG) schreibt vor, dass bei jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter, bestellt werden soll. Diese Vorschrift richtet sich insbesondere an die Kirchenkreise.

Inhaltlich rechtliche Voraussetzung zur Bereitstellung der vorgenannten Mittel ist der in § 19 (3) GlbG beschriebene Status einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten, in dem der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung der Aufgaben eine Entlastung von ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten gewährleistet wird.

.../2

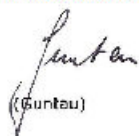
Diese Entlastung soll in der Höhe von mindestens 10% der für die Mitarbeitervertretung der jeweiligen Dienststelle erfolgten Freistellung erfolgen. Mit der Bereitstellung der o.g. Mittel werden die Kirchenkreise bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützt.

Das Landeskirchenamt und der Landessynodalausschuss haben sich dem Vorschlag angeschlossen und die Mittel entsprechend bereitgestellt.

Da die Kriterien für die Festlegung des vorgenannten Betrages nicht auf stark belastbaren Kriterien beruhen, soll rechtzeitig vor der nächsten landeskirchlichen Haushaltsplanung für die Jahre 2015/2016 eine Evaluation durchgeführt werden, um die Höhe der erforderlichen Mittel zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Die Mittel werden mit der Abschlagszahlung auf die Gesamtzuweisung im April 2013 ausgezahlt.

Mit freundlichen Grüßen



(Guntzu)

Verteiler:

An alle
Kirchenkreisvorstände und Vorstände der Kirchenkreisverbände
(mit Abdrucken für die Kirchenkreisämter)
Vorsitzende der Kirchenkreistage
Landessuperintendenturen
Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Außenstellen)
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen