

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 10. Oktober 1995
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-389
Telefax: 0511/1241-
Az.: 5466-II 15,15a R 230

Rundverfügung K19/1995

Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 17. Januar 1995 (Kirchliches Amtsblatt S 30)

Sehr geehrte Damen und Herren,

es liegen uns verschiedene Anfragen zu der Umsetzung der o.a. Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vor, die sich insbesondere auf die Bestellung einer Frauenbeauftragten beziehen. Als Antwort auf diese Fragen geben wir folgende Hinweise.

Nach Nr. 7.1 der Richtlinien ist in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Bei dem Begriff "Dienststellen" haben wir uns an § 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes - MVG - vom 9. Dezember 1992 (Kirchliches Amtsblatt S. 195; RS 41 B), geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Kirchliches Amtsblatt S 169), orientiert und an eine flexible analoge Anwendung von § 5 Abs. 4 und 5 MVG gedacht, damit auch die Beschäftigten eine Frauenbeauftragte haben, deren Dienststellen die Voraussetzungen von Abschnitt 7.1 nicht erfüllen. Es wäre danach möglich, in einem Kirchenkreis Frauenbeauftragte für alle Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten zu bestellen und eine, die für die Beschäftigten der übrigen Dienststellen zuständig ist. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten auf eine eigene Frauenbeauftragte verzichten wollen, könnte in analoger Anwendung von § 5 Abs. 5 MVG eine einzige Frauenbeauftragte für den gesamten Kirchenkreis bestellt werden. Dabei sollte aber bedacht werden, daß ehrenamtliche Frauenbeauftragte, wie die Richtlinien sie vorsehen, u.U. zu sehr belastet sind, wenn sich ihre Zuständigkeit über einen ganzen Kirchenkreis erstreckt. Deshalb hätten wir keine Bedenken, das Amt für Frauenbeauftragten auf mehrere Frauen zu verteilen, wenn dies von den Mitarbeitervertretungen vorgeschlagen werden sollte.

Falls es von der Mitarbeitervertretung gewünscht wird, kann auch eine im Kirchenkreis ehrenamtlich tätige oder eine sich im Erziehungsurlaub befindende Frau als Frauenbeauftragte bestellt werden.

Wir bitten, mit der Bestellung der Frauenbeauftragten flexibel und der jeweiligen örtlichen Situation entsprechend umzugehen. In jedem Fall sollte aber in jedem Kirchenkreis mindestens eine Frauenbeauftragte bestellt werden.

Die Frauenbeauftragte sollte nicht der Mitarbeitervertretung angehören, weil Interessenkollisionen nicht ausgeschlossen werden können. Gegen eine Teilnahme der Frauenbeauftragten an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung bei einzelnen Punkten der Tagesordnung gemäß § 26 Abs. 2 MVG hätten wir aber keine Bedenken.

Die Frauenbeauftragte ist laut Abschnitt 7.1 der Richtlinien ehrenamtlich tätig. "Ehrenamtlich" verstehen wir im Sinne von § 19 MVG. Danach ist der Frauenbeauftragten die für die Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Freistellungen, die das Einstellen von Ersatzkräften erforderlich machen, sind jedoch nicht möglich.

Die Frauenbeauftragte darf in analoger Anwendung von § 19 MVG weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

Hinsichtlich des Sachbedarfs und der Kosten der Geschäftsführung der Frauenbeauftragten ist entsprechend § 31 Abs. 1-5 MVG zu verfahren.

Wir möchten darauf hinweisen, daß sich die Richtlinien im wesentlichen an die Dienststellenleitungen richten. Diese sollen sich um die in Abschnitt 1-6 vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bemühen und entsprechende Initiativen ergreifen. Die Frauenbeauftragte, deren Aufgaben sich aus Abschnitt 7.3-7.5 ergeben, soll zwar an der Förderung der Gleichstellung mitwirken, hauptsächlich ist ihr aber ein Wächteramt zugeordnet. Sie hat darauf zu achten, daß die Dienststellenleitung die Richtlinien einhält; gegebenenfalls soll sie die Einhaltung

Erstellt am: 10.02.02

anmahnen. Für die Arbeit der Frauenbeauftragten ist es richtig, daß sie - wie in Abschnitt 7.4 vorgesehen - rechtzeitig und umfassend von allen Vorgängen, die zur Wahrnehmung ihres Amtes notwendig sind, unterrichtet wird. Das betrifft insbesondere die sich aus dem Abschnitt 2-5 ergebenden Fragen und Regelungen. Wir empfehlen, nach Bestellung der Frauenbeauftragten mit dieser abzusprechen, in welcher Weise sie über die für ihre Arbeit wichtigen Vorgängen informiert werden soll. Auch über die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Bewerbungsgesprächen in Fällen, in denen sie eine Beteiligung wünscht (Abschnitt 2.2) sollten Absprachen getroffen werden.

Die Frauenbeauftragte ist darauf hinzuweisen, daß sie die Datenschutzvorschriften zu beachten hat. Einsicht der Frauenbeauftragten in Personalakten halten wir analog dem MVG nur mit schriftlicher Zustimmung der Betroffenen für möglich.

Wir wissen, daß mit den Richtlinien noch Erfahrungen gesammelt werden müssen. Sollten sich deshalb Fragen ergeben, sind wir gern bereit, diese zu beantworten. Auch für Anregungen sind wir offen.

Wir bitten, uns bis Ende Februar 1996 die Namen und dienstlichen Anschriften der von Ihnen bestellten Frauenbeauftragten mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung:

gez. Dr. Linnenbrink