



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:

## **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

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.

### 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 diesen 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 Kirchengemeinerverbände  
 durch die Kirchenkreisvorstände  
 (mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände  
 und die Kirchenkreisämter)  
 Vorsitzende der Kirchenkreistage  
 Mitarbeitervertretungen  
 Landessuperintendenturen  
 Gesamtausschuss Mitarbeitervertretungen