



EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND

**KIRCHENGESETZ
ZUR FÖRDERUNG
DER GLEICHSTELLUNG
VON MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITERN
IN DER
EVANGELISCHEN KIRCHE
IM RHEINLAND**

(GLEICHSTELLUNGSGESETZ – GLEISTG)

Stand: Januar 2016

Kirchengesetz
zur
Förderung der Gleichstellung
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

(Gleichstellungsgesetz – GleistG)

vom 13. Januar 2001

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§1
Ziel des Kirchengesetzes

Ziel dieses Kirchengesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Darüber hinaus soll auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

§2
Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelische Kirche im Rheinland, ihre Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Verbände.
- (2) Es ist anzuwenden auf:
 1. Auszubildende
 2. Arbeiterinnen und Arbeiter
 3. Angestellte

4. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte
5. Pfarrerrinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, Pastorinnen und Pastoren, Gemeindemissionarinnen und Gemeindemissionare.

(3) § 10 ist auch auf ehrenamtliche Mitarbeitende anzuwenden.

§3 Sprache

Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

§4 Erstellung und Fortschreibung von Förderplänen zur Geschlechtergerechtigkeit

- (1) Jeder Anstellungsträger mit mehr als 30 Beschäftigten erstellt jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren einen Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit.
- (2) Anstellungsträger mit 30 und weniger Beschäftigten können miteinander Pläne zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit erstellen. Auf Beschluss der Kreissynode wird den Gemeinden des Kirchenkreises angeboten, dass der Kreissynodalvorstand einen gemeinsamen Förderplan für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden erstellt. Die Förderpläne sind fortzuschreiben.
- (3) Nach Ablauf von drei Jahren haben die Anstellungsträger, die den Plan nach Abs. 1 aufstellen, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen.

§5 Inhalt des Förderplanes zur Geschlechtergerechtigkeit

- (1) Gegenstand des Förderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- (2) Grundlage des Förderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Zu diesem Zweck werden von den jeweiligen Anstellungsträgern folgende Daten erhoben:
 1. die Zahl der bei den jeweiligen Anstellungsträgern beschäftigten Frauen und Männer einschließlich der Beurlaubten getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Berufsgruppen;
 2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Berufsgruppen;

3. die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie ihre Berücksichtigung bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung;
 4. die Anzahl der gestellten und der genehmigten Anträge auf Reduzierung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und auf Beurlaubung sowie der genehmigten Anträge auf Aufstockung der Arbeitszeit.
- (3) Der Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit enthält jeweils für drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.
 - (4) Im Förderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen vorübergehend oder endgültig nicht wieder besetzt werden, soll der Förderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.
 - (5) Wird während der Geltungsdauer des Förderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
 - (6) Wenn die Zielvorgaben des Förderplanes im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Begründung durch den Anstellungsträger notwendig.
 - (7) Gegenstand des Förderplanes sind darüber hinaus Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

§6 Stellenausschreibung

- (1) Zu besetzende Personalstellen sollen grundsätzlich intern sowie öffentlich ausgeschrieben werden, wenn in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Berufsgruppen des einzelnen Anstellungsträgers weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

- (2) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (3) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

§7 Vorstellungsgespräch

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die erforderliche Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.
- (2) Sofern Auswahlkommissionen gebildet werden, sollen sie zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- (3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§8 Auswahlkriterien

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus außerberuflichen Tätigkeiten wie Familienarbeit und Ehrenamt einbezogen werden.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (3) Soweit im Zuständigkeitsbereich der anstellenden Körperschaft in der ausgeschriebenen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe weniger

Frauen als Männer beschäftigt werden, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, es sei denn, dass in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§9 Fortbildung

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für berufliche Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.
- (2) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Kinderbetreuung soll angeboten werden. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Anstellungsträger zu erstatten.
- (3) Fortbildungsangebote zur Vorbereitung von Frauen auf Führungs- und Leitungsfunktionen sollen besonders gefördert werden.
- (4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.
- (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§10 Gremien

- (1) Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Das Erfordernis der Eignung bleibt unberührt.
- (2) Bei der Besetzung von Gremien durch Wahl ist darauf hinzuwirken, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen. Sind Wahlvorschlagslisten aufzustellen, sollen diese eine gleiche Zahl von Frauen und Männern enthalten.

- (3) Erfolgt die Besetzung eines Gremiums durch Berufung oder Entsendung, sollen die entscheidenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Dies geschieht in der Regel dadurch, dass auf die zur Verfügung stehenden Gremienplätze nach Möglichkeit alternierend Frauen und Männer berufen werden (Reißverschlussverfahren). Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Abweichungen von den Sätzen 1 bis 3 sind von den entscheidenden Stellen zu begründen.
- (4) Gleiches gilt für die Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüssen, die nicht als Gremien im Sinne von Absatz 1 anzusehen sind.

Abschnitt III

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§11

Arbeitszeit und Teilzeit

- (1) Im Rahmen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts sind den Mitarbeitenden Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dies gilt auch für Mitarbeitende in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Anträgen von Mitarbeitenden auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit soll entsprochen werden.
- (2) Anträgen von Mitarbeitenden auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- (3) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen und die Fortbildungschancen nicht beeinträchtigen.
- (4) Mitarbeitende, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (5) Für Teilzeitbeschäftigungen soll ein organisatorischer oder personeller Ausgleich geschaffen werden. Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 2 ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Im Rahmen personeller Ausgleichsmaßnahmen sollen keine Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der sozialversicherungspflichtigen Grenze abgeschlossen werden.

§12

Beurlaubung

- (1) Anträgen von Mitarbeitenden auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.
- (2) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Aus-

schöpfen aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

- (3) Der Anstellungsträger soll die Beschäftigten, die eine Beurlaubung beantragen, über die beruflichen Perspektiven sowie über die Möglichkeiten der Kontaktpflege zum Arbeitsbereich informieren. Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes sind mit den betroffenen Beschäftigten Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.
- (4) Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zur Erhaltung oder Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation zu eröffnen. Auf Wunsch sind sie regelmäßig über Fortbildungsangebote zu unterrichten und einzuladen. Die Anstellungsträger sollen sich in angemessenem Umfang an den Kosten der Fortbildungsmaßnahmen beteiligen, sofern diese im dienstlichen Interesse liegen und zuvor von dem Anstellungsträger genehmigt worden sind. Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den Beurlaubten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt.
- (5) Streben beurlaubte Beschäftigte die Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit an, sind ihnen Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung anzubieten.

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

§13 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jeder Anstellungsträger mit mehr als 30 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die Stellvertreterin oder der Stellvertreter soll ein anderes Geschlecht haben als die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte. Wird für mehrere Anstellungsträger ein gemeinsamer Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit gem. § 4 erstellt, wird für diese gemeinsam eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt.
- (2) Die Bestellung erfolgt auf jeweils vier Jahre. Eine Wiederbestellung ist möglich.
- (3) Kirchengemeinden können auf Antrag durch Beschluss des Kreissynodalarbeitsrates von der Verpflichtung nach Absatz 1, Satz 1, für jeweils längstens drei Jahre freigestellt werden, wenn die Ziele dieses Gesetzes (§ 1) erreicht sind und gesichert erscheinen. Die Verpflichtungen aus den Abschnitten II und III werden dadurch nicht berührt.

§14 Dienstliche Stellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte und ihre oder seine Stellvertreterin bzw. ihr oder sein Stellvertreter sollen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Anstellungskörperschaft stehen. Ein Interessenwiderstreit mit ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen.
- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet und bei Bedarf personell unterstützt. Sie oder er ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.
- (3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Leitung des Anstellungsträgers zugeordnet. Sie oder er ist in ihrem oder seinem Aufgabengebiet von fachlichen Weisungen frei.
- (4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte und ihre oder seine Stellvertreterin bzw. ihr oder sein Stellvertreter dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht be-

nachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

- (5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.
- (6) Die Vorschriften über Kündigung, Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung finden auf die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten Anwendung.

§15

Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte begleitet und fördert den Vollzug dieses Kirchengesetzes. Sie oder er wirkt mit bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die berufliche Situation der bei der Anstellungskörperschaft beschäftigten Frauen haben können. Sie oder er ist insbesondere zu beteiligen bei
 1. sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche;
 2. der Aufstellung und Änderung des Förderplanes zur Geschlechtergerechtigkeit sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Förderplanes.
- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Beschäftigten und die Anstellungsträger in Fragen der Gleichstellung, der beruflichen Förderung und der Beseitigung von Benachteiligungen.

§16

Rechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie oder er zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden.

- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr oder ihm ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.
- (3) Wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, so ist auf ihren oder seinen Antrag die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Leitung der Anstellungskörperschaft kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.
- (4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Anstellungskörperschaft. Ihr oder ihm ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen zu geben, die die Angelegenheiten ihres oder seines Aufgabenbereiches betreffen.
- (5) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen. Sie oder er kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte wenden.

§17 Widerspruchsrecht

- (1) Hält die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder mit dem Förderplan zur Geschlechtergerechtigkeit, kann sie oder er innerhalb einer Woche nach ihrer oder seiner Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen.
- (2) Über den Widerspruch entscheidet die Leitung der Anstellungskörperschaft. Bis zur Entscheidung über den Widerspruch ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Hält sie den Widerspruch für begründet, wird die Maßnahme aufgehoben; andernfalls hat die Leitung des Anstellungsträgers die Zurückweisung des Widerspruchs zu begründen.

§18 Berichtspflicht

Die Gender- und Gleichstellungsstelle berichtet der Landessynode im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes.

§19 Durchführungsbestimmungen

Die Kirchenleitung kann Durchführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz durch Rechtsverordnungen erlassen.

§20 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 15. Januar 2016

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland
Gender- und Gleichstellungsstelle
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211/4562-680
E-Mail: gender@ekir.de