EVANGELISCHE KIRCHE IM RHEINLAND

LS 2016 Drucksache 28

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

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

(Gleichstellungsgesetz)

A

BESCHLUSSANTRAG

I.

Kirchengesetz zur
Änderung
des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichstellung
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Gleichstellungsgesetz)

Vom . Januar 2016

Entwurf

Artikel 1

Das Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Gleichstellungsgesetz) vom 13. Januar 2001 (KABl. S. 77) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

   „(3) § 10 ist auch auf ehrenamtlich Mitarbeitende anzuwenden.“

2. § 10 erhält die folgende Fassung:

„§ 10
Gremien

(1) Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(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.“

3. §§ 13-17 erhalten die folgende Fassung:

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 Kreissynodalvorstandes 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 benachteiligt 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 Gleichstellungsbeauftragten *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 der 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 Be-

teiligung 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.“

4. In § 18 wird das Wort „Frauenreferat“ durch das Wort „Gender- und Gleichstellungsstelle“ und das Wort „drei“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

Artikel 2

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

II. Der Antrag der Kreissynode Köln-Mitte (LS 2015 - Beschluss 5.6) ist damit erledigt.

B

BEGRÜNDUNG

Das Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der evangelischen Kirche im Rheinland wurde im Jahre 2001 von Landessynode beschlossen und seitdem nicht geändert.

Die Zielsetzung besteht in der Gewährleistung einer wirklichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Kirche: Die Regelung basiert auf staatlichen Gleichstellungsbestimmungen, enthält jedoch gleichzeitig kirchenspezifische Elemente. In der Kirchenordnung findet sich die Grundlage in Artikel 2:

(1) Der Erfüllung ihrer Aufgaben dient alle Mitarbeit, die beruflich oder ehrenamtlich in den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen und der Landeskirche sowie ihren jeweiligen Einrichtungen geschieht.

(2) Frauen und Männer haben entsprechend ihren Begabungen und Fähigkeiten gleichberechtigt Zugang zu Ämtern, Diensten und weiteren Aufgaben.

(3) Die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise und die Landeskirche wirken darauf hin, dass bei allen ihren Entscheidungen und Maßnahmen Benachteiligungen beseitigt oder vermieden werden.

Änderung von §§ 2 und 10:

Die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes betreffen in erster Linie die berufliche Mitarbeit in der Kirche. § 10 enthält allerdings bereits in seiner gegenwärtigen Fassung Vorgaben für eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. Diese Regelung macht nur dann Sinn, wenn sie sich auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt. In diesem Sinne versteht sich der vorgeschlagene neue Absatz 3 von § 2.

Gleichzeitig sollen über die Neufassung von § 10 die Vorgaben für eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien konkretisiert werden.

Grundlage ist ein Antrag der Kreissynode Köln-Mitte vom 13. Juni 2014, den die Landessynode 2015 der Kirchenleitung durch Beschluss 5.6 vom 13. Januar 2015 zur Bearbeitung überwiesen hat.

Der Beschluss der Kreissynode Köln-Mitte ist auf die Schaffung eines Kirchengesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien der Evangelischen Kirche im Rheinland gerichtet und enthält dazu einen Entwurf, der auf dem von der Synode der EKD am 13. November 2013 beschlossenen Gremienbesetzungsgesetz der EKD beruht.

Dieses Gesetz regelt die Besetzung von Gremien im Bereich der EKD. Dabei wird zwischen einer Gremienbesetzung durch Wahlen (§ 3) und einer Besetzung durch Berufung oder Entsendung (§ 4) differenziert. Die Vorgaben für die Gremienbesetzung durch Wahlen sind in erster Linie auf ausge-

wogene Wahlvorschläge ausgerichtet, die Vorgaben für die denen Besetzung durch Berufung oder Entsendung sehen ein „Reißverschlussverfahren“ bei der Besetzung zur Verfügung stehender Plätze zu.

Der daraus von der Kreissynode Köln-Mitte entwickelte Gesetzentwurf für die EKiR modifiziert dies in seinen Bestimmungen insoweit, als dies durch die unterschiedlichen Grundstrukturen zwischen der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche in Deutschland bedingt ist. Dabei wird berücksichtigt, dass die Bestimmungen in der EKiR auf alle kirchlichen Ebenen, Gemeinden, Kirchenkreise, Verbände und Landeskirche und das Zusammenwirken dieser Ebenen bezogen sein müssen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagen, das Anliegen der Kreissynode Köln-Mitte durch die vorgeschlagene Änderung von §§ 2 und 10 des Gleichstellungsgesetzes umzusetzen.

Die Schaffung eines eigenständigen Gremienbesetzungsgesetzes der EKiR wird nicht vorgeschlagen. Maßgebend ist hier die Tatsache, dass bei der Besetzung von kirchlichen Gremien die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zwar ein sehr wichtiges – vgl. den angeführten Artikel 2 Abs. 2 KO - aber nicht das allein maßgebliche Kriterium ist. Insbesondere sind bei der Besetzung von Gremien auch Benachteiligungen aus anderen Gründen zu vermeiden, Art. 2 Abs. 3 KO. Das ist im Lichte der staatlichen Rechtsordnung auch deshalb beachtlich, weil auch Benachteiligungen aus anderen Gründen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unzulässig sind.

Deshalb werden die hier vorgeschlagenen Neuregelungen im kirchlichen Gleichstellungsgesetz verortet und konkretisieren die bereits bestehende Regelung, § 10 GleiStG, im Sinne des Gremienbesetzungsgesetzes in der von der Kreissynode Köln-Mitte vorgeschlagenen Fassung.

<u>Die Neufassung von § 10:</u>

Bestehende Fassung:	**Vorgeschlagene Neufassung:**
„§ 10 Gremien	**„§ 10 Gremien**
(1) Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien und Organe ist auf paritätische Repräsentanz zu achten. Bei Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. (2) Gleiches gilt für die Besetzung von	(1) Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. (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.

Kommissionen, Arbeitsgruppen und Ausschüssen, die nicht als Gremien im Sinne von Absatz 1 anzusehen sind.“	(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.“

Erläuterung der Änderungen:

§ 10 enthält bereits in der bestehenden Fassung Vorgaben für die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien. Diese werden in der Neufassung konkretisiert und dabei weiterhin zwischen der Besetzung durch Wahl, Abs. 2, und der Besetzung durch Berufung oder Entsendung, Abs. 3, differenziert.

Absatz 2:

Die Vorgaben für die Besetzung durch Wahlen konkretisieren die bisherige Vorgabe einer „paritätischen Repräsentanz“. Sie betreffen die Rekrutierung von Kandidatinnen und Kandidaten, Satz 1, die Gestaltung von Wahlvorschlägen, Satz 2, und Wahlvorschlagslisten, Satz 3.

Es handelt sich somit um Regelungen in der Vorbereitung von Wahlhandlungen, die darauf gerichtet ist, im Zuge der Wahlentscheidung zu einer ausgewogenen Besetzung des jeweiligen Gremiums gelangen zu können. Die Wahlentscheidung selbst kann allerdings nicht unter vergleichbare Vorgaben gestellt werden.

Absatz 3:

Absatz 3 bezieht sich auf die Gremienbesetzung durch Entsendung oder Berufung. Das gilt in der Praxis wesentlich für die Besetzung von Ausschüssen und Arbeitsgruppen, deshalb auch der Verweis in Absatz 4, aber auch für die die Berufung von Synodalen gem. Artt. 99 Abs. 2 e), 99 a Abs. 2 d), 135 der Kirchenordnung.

Dabei gilt der Grundsatz, dass von den entscheidenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden sollen, Satz 1.

Der bereits in der bestehenden Fassung normierte Grundsatz einer alternierenden Berücksichtigung von Frauen und Männern wird in Satz 2 für die Besetzung mehrerer Gremienplätze durch das sog. „Reißverschlussverfahren“ konkretisiert, wonach in diesen Fällen abwechselnd Männer und Frauen vorzuschlagen bzw. zu entsenden sind, Satz 2.

Für die Fälle, in denen nur eine Position von der entscheidenden Stelle zu besetzen ist, bleibt es über Satz 3 bei der Vorgabe, dass im Rahmen der Möglichkeiten abwechselnd eine Frau oder ein Mann vorgeschlagen werden soll.

Satz 4: Alle diese Vorgaben werden als Soll-Vorschriften normiert. Daraus erfolgt eine Bindung der entscheidenden Stellen, von der nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Ausnahmefälle können sich aber in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht und auch aus Gründen der Praktikabilität ergeben. Das spielt insbesondere auch dort eine Rolle, wo das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Gremien mit anderen Kriterien wie Bekenntnis, angemessene Vertretung in örtlicher und regionaler Hinsicht, persönliche und fachliche Eignung und Qualifikation, Bindung der Gremienbesetzung an ein Amt oder eine Funktion kollidiert. Durch die Gestaltung als Soll-Vorschriften bleibt eine Abweichung von den Vorgaben der Sätze 1 bis 3 möglich. Diese darf aber nicht willkürlich erfolgen. Dem dient das in Satz 4 normierte Begründungserfordernis.

Änderung von §§ 13-17

In den §§ 13-17 sind die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. In der bestehenden Fassung findet sich zur Gleichungsbeauftragten nur die weibliche Fassung. Das folgt daraus, dass das Gleichstellungsgesetz aus einer Zeit stammt, in der das Thema Gleichstellung unter der Vorgabe der Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in erster Linie zugunsten von Frauen stand. Dies war bei Betrachtung der tatsächlichen Verhältnisse dieser Zeit auch gerechtfertigt. Entsprechend der Regelung in den Gleichstellungsbestimmungen anderer Institutionen wurde deshalb das Amt der Gleichungsbeauftragten nur für Frauen vorgesehen. An diesen Voraussetzungen und ihrer Wahrnehmung haben sich mittlerweile Änderungen ergeben. Zwar gibt es nach wie vor Bereiche, besonders in der beruflichen Mitarbeit, in der eine besondere Förderung von Frauen angezeigt ist. Gleichzeitig gibt es aber gerade im kirchlichen Bereich zahlreiche Berufsgruppen, in denen Männer erheblich unterrepräsentiert sind, beispielsweise im Erziehungsbereich. Aus diesem Grunde ist es auch gerechtfertigt, das Amt des oder der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr nur für Frauen vorzusehen.

Die Änderungen in den §§ 13-17 bestehen deshalb darin, die Bezeichnung der oder des Leistungsbeauftragten nunmehr durchgängig in der inklusiven Form vorzunehmen.

Änderung von § 18:

Die Vorschrift regelt die Vorlage eines Berichts an die Landessynode über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes.

Die Änderung nimmt zum einen die geänderte Bezeichnung des ehemaligen Frauenreferats, als Gender- und Gleichstellungsstelle auf. Darüber wird der Turnus für die Vorlage von drei auf vier Jahre verlängert. Dies entspricht der Wahlperiode der Landessynode.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) - federführend -, und den Innerkirchlichen Ausschuss (IV).