

**Kirchengesetz
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
(Gleichstellungsgesetz – GIStG)**

Vom 24. November 2005 (ABl. 2006 S. 2)

Abschnitt 1. Allgemeines

§ 1. Ziel des Gesetzes. (1) Ziel dieses Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Teil des Auftrags zur Gestaltung von Kirche.

(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Gemeinschaftsaufgabe und durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen und in allen Aufgabenbereichen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Der Grundsatz der Gleichstellung ist bei der Besetzung kirchlicher Ämter zu berücksichtigen.

§ 2. Diskriminierungsverbot. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht seltener vorteilhaft oder häufiger nachteilig auswirkt als auf das andere, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen oder Männern mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt.

§ 3. Geltungsbereich. Dieses Gesetz gilt für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, ihre Dekanate, Kirchengemeinden und kirchlichen Verbände. Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Einrichtungen im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die nicht der Gesetzgebung der Kirchensynode unterliegen, können dieses Gesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.

§ 4. Begriffsbestimmungen. (1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kirchengemeinden, Dekanate, kirchlichen Verbände und alle übrigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger. Als Dienststellen gelten auch rechtlich nicht selbständige Verwaltungsstellen, Ämter und Einrichtungen, wenn sie eine organisatorische Einheit bilden und eigenständig geleitet werden.

(2) Für die Pfarrerrinnen, Pfarrer, Pfarrvikarinnen, Pfarrvikare, Vikarinnen und Vikare gilt die Gesamtkirche als Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes; die Kirchenleitung gilt als ihre Dienststellenleitung.

(3) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Pfarrerrinnen und Pfarrer, Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare, Vikarinnen und Vikare, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten, Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende.

Abschnitt 2. Strukturelle Gleichstellung

§ 5. Strukturelle Gleichstellung. Gleichstellungsarbeit zielt darauf ab, in allen Bereichen der Kirche die Verschiedenheit der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern sichtbar zu machen und die daraus resultierenden Erkenntnisse zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung zu nutzen. Im Rahmen des kirchlichen Auftrags wirkt sie auf die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Nachteile hin.

Abschnitt 3. Berufliche Gleichstellung

§ 6. Berufliche Gleichstellung. Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, durch gezielte berufliche Fördermaßnahmen Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen, auf gleiche Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

§ 7. Beseitigung von Unterrepräsentanz. (1) Die Dienststellenleitungen wirken insbesondere im Rahmen der Personalplanung und der Arbeitsorganisation auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz hin.

(2) Unterrepräsentanz liegt vor, wenn in einer Berufsgruppe, einem Verantwortungsbereich oder Leitungsbereich einer Dienststelle in den jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppen deutlich weniger Angehörige des einen als des anderen Geschlechts beschäftigt sind.

(3) Die Dienststellenleitung führt eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik und überprüft alle zwei Jahre die Beschäftigungsstruktur.

(4) Liegt Unterrepräsentanz vor, sind die Ursachen festzustellen und Maßnahmen zur Beseitigung zu beraten und zu ergreifen.

§ 8. unbesetzt

§ 9. Ausschreibungen bei Unterrepräsentanz. (1) In Bereichen, in denen Unterrepräsentanz vorliegt, sind zu besetzende Personalstellen auszuschreiben. Die Ausschreibung soll einen Hinweis auf die Unterrepräsentanz enthalten.

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

(3) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts vor, die die Voraussetzungen für die Besetzung nachweisen, ist auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen.

(4) Bei einer ausreichenden Zahl von Bewerbungen sollen ebenso viele Frauen wie Männer mit vergleichbarer Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

(5) Die Absätze 1 bis 4 finden keine Anwendung bei der Besetzung von Pfarr- und Pfarrvikarstellen.

§ 10. Auswahlkommissionen. Werden bei der Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen gebildet, sollen Frauen und Männer in gleicher Zahl vertreten sein.

§ 11. Auswahlscheidungen. Bei der Anstellung, Einstellung, Beförderung und Übertragung einer Tätigkeit ist bei gleicher Qualifikation die Bewerbung aus der Gruppe vorrangig zu berücksichtigen, die unterrepräsentiert ist.

§ 12. Fortbildung. (1) Durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen soll der Aufstieg von Frauen und Männern in Tätigkeitsbereiche ermöglicht werden, in denen ihr Geschlecht unterrepräsentiert ist.

(2) Das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen orientiert sich dabei soweit als möglich an der Situation von Beschäftigten in Teilzeit und mit Familienpflichten. Unvermeidliche Kosten, die dabei für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen entstehen, sollen nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Mittel bezuschusst werden.

§ 13. Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung. (1) Die Dienststellenleitungen haben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigungen anzubieten. Für Beschäftigte mit Familienpflichten sind insbesondere Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle (z. B. Sabbatjahr, Arbeitszeitkonten) zu prüfen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollbeschäftigten, soweit dienstliche Belange oder arbeitsrechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen. Frauen und Männern soll verstärkt Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden; auch bei Leitungsämtern ist die Möglichkeit der Stellenteilung zu prüfen.

(3) Die Dienststellenleitung hat durch geeignete Maßnahmen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig über das Fortbildungsprogramm unterrichtet und über die Möglichkeit zur Teilnahme informiert. Zwei Monate vor Ablauf der Beurlaubung findet ein Beratungsgespräch zum Wiedereinstieg statt.

(4) Vor Ablehnung von Anträgen auf flexible Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststellenleitung anzuhören.

(5) Bei Pfarrerinnen, Pfarrern, Pfarrvikarinnen und Pfarrvikaren gelten anstelle der Absätze 1 bis 4 die §§ 17a bis 17e des Pfarrdienstgesetzes.

§ 14. Sexuelle Belästigung als Dienstvergehen. (1) Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch Aufklärung vorzubeugen und bekannt gewordene sexuelle Belästigungen als Dienstvergehen zu verfolgen. Betroffene sind berechtigt, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung den Vorfall mitzuteilen und sich über die Verhinderung weiterer Vorfälle und notwendige Konsequenzen von ihr oder ihm beraten zu lassen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden, soweit die Betroffenen hiermit einverstanden sind.

(2) Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschter Körperkontakt sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden.

(3) Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Abschnitt 4. Gleichstellungsbeauftragte

§ 15. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. (1) Die Dekanate innerhalb einer Verwaltungsregion bestellen für die Dauer von vier Jahren eine regionale Gleichstellungsbeauftragte oder einen regionalen Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Wird eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, soll ein Stellvertreter bestellt werden. Wird ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, soll eine Stellvertreterin bestellt werden.

(2) Die Dekanatssynodalvorstände entscheiden über die ehrenamtliche oder hauptamtliche Wahrnehmung der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestellung erfolgt durch die Dekanatssynodalvorstände aufgrund einer Ausschreibung der Dekanate, Kirchengemeinden und Kirchlichen Verbände in der Verwaltungsregion im Benehmen mit den Mitarbeitervertretungen. Die Wiederbestellung der oder des bisherigen Gleichstellungsbeauftragten ist zulässig; sie setzt jedoch eine erneute Ausschreibung gemäß Satz 1 voraus.

(3) Die oder der regionale Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für die Beschäftigten in der Verwaltungsregion.

(4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird zur Wahrnehmung der Aufgaben im erforderlichen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Die Freistellung darf bei bis 1000 Beschäftigten bis zu 0,5, zwischen 1001 und 1500 Beschäftigten bis zu 0,75 und bei mehr als 1500 Beschäftigten bis zu 1,0 Stelle betragen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte erhält die notwendige Sachausstattung.

(5) Die durch die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten trägt der Anstellungsträger. Diesem werden die entstandenen Kosten auf Nachweis von der Gesamtkirche erstattet.

§ 16. Aufgaben und Rechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten. (1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte regt Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung an; sie oder er wird an der Beratung und Durchführung beteiligt.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen zu beteiligen, soweit Stellen betroffen sind, bei denen Unterrepräsentanz festgestellt ist. In anderen Fällen ist sie oder er zu informieren sowie auf Verlangen der Beteiligten hinzuzuziehen.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte erhält bei Personalentscheidungen in Fällen nach Absatz 2 Einsicht in sämtliche Bewerbungsunterlagen. Sie oder er ist berechtigt, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

(4) Über beabsichtigte Personalentscheidungen in Fällen nach Absatz 2 ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und ihr oder ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. In dringenden Fällen kann die Frist auf drei Arbeitstage verkürzt werden. Die Stellungnahme ist der Dienststellenleitung vor der abschließenden Entscheidung vorzulegen.

(5) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt Beschäftigte, die im Beruf wegen ihres Geschlechts benachteiligt sind.

(6) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte berichtet den Dekanatssynodalvorständen alle zwei Jahre über den Stand der Gleichstellungsarbeit im Zuständigkeitsbereich.

§ 17. Widerspruchsrecht. Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften zur Förderung der Gemeinschaft zwischen Frauen und Männern verstoßen oder die Er-

füllung des Gleichstellungsplans gefährden, kann sie oder er innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen. Diese entscheidet nach gemeinsamer Beratung mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten erneut über den Vorgang. Sie hat die getroffene Entscheidung gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

§ 18. Dienstliche Stellung. (1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte darf in der Ausübung des Amtes nicht behindert und wegen der Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie oder er in gleichem Umfang geschützt wie die Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Bei der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter ist sie oder er von fachlichen Weisungen frei.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung.

Abschnitt 5. Stabsbereich Gleichstellung

§ 19. Stabsbereich Gleichstellung. (1) Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau richtet in der Kirchenverwaltung einen Stabsbereich Gleichstellung ein.

(2) Die Referentinnen und Referenten des Stabsbereichs Gleichstellung werden von der Kirchenleitung im Benehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung, dem Pfarrerausschuss und der Dienstrechtlichen Kommission berufen.

(3) Die Berufung erfolgt aufgrund einer Ausschreibung unter den Beschäftigten der EKHN jeweils für die Dauer von vier Jahren. Die Referentinnen und Referenten werden für die Dauer der Berufung von ihrer Dienststelle freigestellt. Die Kosten für die Vertretungskraft werden von der Gesamtkirche auf Nachweis erstattet.

(4) Bei der Berufung soll darauf geachtet werden, dass dem Stabsbereich wenigstens eine Referentin und ein Referent angehören.

§ 20. Aufgaben des Stabsbereichs. (1) Der Stabsbereich Gleichstellung fördert die Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung als Teil des kirchlichen Auftrags und überprüft die geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen.

(2) Im Stabsbereich werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für die bei der Gesamtkirche Beschäftigten wahrgenommen. Die §§ 16 bis 18 gelten entsprechend.

§ 21. Beteiligung des Stabsbereichs. (1) Der Stabsbereich Gleichstellung wirkt mit bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche haben. Die Beteiligung erfolgt bereits in der Planungsphase und reicht bis zur Entscheidungsfindung.

(2) Der Stabsbereich hat ein unmittelbares Vorlage- und Vortragsrecht bei der Kirchenleitung und kann Gesetzesinitiativen oder andere Maßnahmen anregen.

§ 22. Bericht an die Kirchensynode. Im Auftrag der Kirchenleitung berichtet der Stabsbereich Gleichstellung der Kirchensynode alle zwei Jahre über den Stand der Gleichstellungsarbeit in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 23. Zusammenarbeit. (1) Der Stabsbereich Gleichstellung berät und qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten. Er koordiniert und leitet den Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten.

(2) Der Stabsbereich Gleichstellung arbeitet mit vergleichbaren Stellen in der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.

Abschnitt 6. Schlussbestimmungen

§ 24. Ausführungsbestimmungen. Die Kirchenleitung kann zur Ausführung dieses Kirchengesetzes Rechtsverordnungen erlassen.

§ 25. Überprüfung. Vier Jahre nach dem Inkrafttreten wird die Kirchenleitung der Kirchensynode einen Bericht über die Umsetzung und Auswirkungen erstatten.

§ 26. Übergangsregelung. Bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestellte Gleichstellungsbeauftragte im Dekanat bleiben bis zum 31. Dezember 2006 im Amt. Erforderliche Neubestellungen sind bis zu diesem Tag zu befristen.

§ 27. Inkrafttreten, Außerkrafttreten. Dieses Kirchengesetz tritt am Tag der Verkündung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt das Gleichstellungsgesetz vom 6. Dezember 1997 (ABl. 1998 S. 165), geändert am 4. Dezember 2002 (ABl. 2003 S. 92), außer Kraft.