

Kirchengesetz zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche von Westfalen (Gleichstellungsgesetz – GleiStG)

Vom 14. November 1996

(KABl. 1996 S. 306)

*mit den Bestimmungen der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes zur
Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der
Evangelischen Kirche von Westfalen (Verordnung Gleichstellungsgesetz – VOGleiStG)
vom 17. Juli 2003
(KABl. 2003 S. 321)*

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Erste Verordnung zur Änderung der Richtlinie zum Gleichstellungsgesetz EKvW	30. September 2021	KABl. 2021 I Nr. 73 S. 182	<i>Überschrift</i> <i>Grundsätze, Satz 1</i> <i>Ziffer 9.6 Buchstabe d</i> <i>Sätze 1 bis 4</i> <i>Ziffer 10</i>	geändert geändert geändert geändert

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht¹

- § 1 Ziel des Kirchengesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Stellenausschreibung

¹ Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil des Gleichstellungsgesetzes.

- § 4 Stellenbesetzung
- § 5 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 6 Fortbildung
- § 7 Teilzeitbeschäftigung
- § 8 Beurlaubung aus familiären Gründen
- § 9 Förderplan
- § 10 Gleichstellungsbeauftragte
- § 11 Berichtspflicht
- § 12 Durchführungsbestimmungen
- § 13 In-Kraft-Treten

§ 1

Ziel des Kirchengesetzes

1Ziel des Kirchengesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt. 2Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Plänen zur Förderung der Gleichstellung (Förderpläne) und den verschiedenen in diesem Kirchengesetz genannten Maßnahmen die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

Grundsätze:¹

1Die Landessynode 2000 hat die Kirchenleitung beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat und den Gleichstellungsbeauftragten in den Kirchenkreisen Durchführungsbestimmungen gemäß § 12 Gleichstellungsgesetz vom 14. November 1996 (KABl. 1996 S. 306) zu erarbeiten. 2Dieser synodale Auftrag wird hier umgesetzt. 3Die erarbeiteten Bestimmungen nehmen die Weiterentwicklung des Rechts der Gleichstellung in evangelischen Landeskirchen in Deutschland, den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und Landes Nordrheinwestfalen und des Europarechts auf. 4Wie von der Landessynode weiter gewünscht, wird der Ansatz des Gender-Mainstreaming aufgenommen.

5Die Verordnung wendet sich an Anstellungsträger, Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitervertretungen. 6Sie verfolgt das Ziel, die Regelungen des Gesetzes zu konkretisieren und zu präzisieren. 7Sie gibt Hinweise für den Umgang mit unbestimmtem Rechtsbegriffen und Anregungen für konkrete Verfahrensschritte. 8Die Umsetzung und Anwendung des Gesetzes vor Ort soll dadurch gefördert werden.

1. Zu § 1 GleistG Ziel des Kirchengesetzes

¹ Grundsätze, Satz 1 geändert durch Erste Verordnung zur Änderung der Richtlinie zum Gleichstellungsgesetz EKvW vom 30. September 2021.

- a) *Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt setzt voraus, dass Frauen nicht wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden. Eine unmittelbare Benachteiligung von Frauen ist gegeben, wenn Frauen wegen ihres Geschlechts bei einer Regelung oder Maßnahme im Vergleich zu Männern unterschiedlich behandelt werden, soweit nicht die Regelung oder Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Eine Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn eine dem Anschein nach geschlechtsneutrale Regelung oder Maßnahme in besonderer Weise Frauen gegenüber Männern nachteilig betrifft. Es sei denn, die Maßnahmen oder Regelungen sind angemessen und erforderlich und durch solche Gründe gerechtfertigt, die nicht auf das Geschlecht bezogen sind (mittelbare Diskriminierung).*
- b) *Zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung gehören auch Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächliche Nachteile in der kirchlichen Arbeitswelt zu beseitigen.*
- c) *Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Leitung, vgl. insoweit §§ 6 I, 8 I, 9 I GleiStG. Mit dem Begriff „Gender Mainstreaming“ wird die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellenleitungen beschrieben. D.h. alle Regelungen, Entscheidungen und Maßnahmen werden darauf überprüft, welche Auswirkungen sie auf die beschäftigten Frauen haben.*
- d) *Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes erfordert es, einen Fokus auf Personalplanung- und Entwicklung zu legen. Dazu ist ein notwendiges Instrument die Datenerhebung, Aktualisierung und Analyse zur Situation der kirchlich Beschäftigten. Erst auf der Grundlage der Erkenntnisse über die Ist-Situation können Maßnahmen zur Förderung von Frauen abgeleitet werden.*

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelische Kirche von Westfalen, ihre Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Verbände.
- (2) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Werke und Einrichtungen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Leitungsgremien anwenden.
- (3) Der zu fördernde Personenkreis umfasst
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung,
 2. Arbeiterinnen und Arbeiter,
 3. Angestellte,

4. Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte.

(4) Für die Mitglieder der verfassungsmäßig leitenden Organe der Kirche gelten die entsprechenden Artikel der Kirchenordnung¹.

2. Zu § 2 GleistG Geltungsbereich

2.1. Zu § 2 Abs. 2 GleistG

Wenn andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Werke und Einrichtungen das Gleichstellungsgesetz nicht in Gänze übernehmen, können sie auf Beschluss ihrer Leitungsgremien einzelne Regelungen hieraus für sich als bindend festschreiben.

2.2. Zu § 2 Abs. 3 GleistG:

- a) *Zu dem zu fördernden Personenkreis zählen auch befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte.*
- b) *Über den persönlichen Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes hinaus können die Anstellungsträger Selbstverpflichtungen eingehen. Dabei kommen insbesondere die §§ 3-8 GleichStG in Betracht.*
- c) *Das Gleichstellungsgesetz gilt nicht für nach dem Pfarrdienstgesetz (PfdG)² beschäftigte Personen. Anstellungsträger können im Wege der Selbstverpflichtung Regelungen des Gleichstellungsgesetzes, insbes. die §§ 3 bis 8 Gleichstellungsgesetz, auch für diesen Personenkreis anwenden.*

§ 3

Stellenausschreibung

(1) Sind in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Anstellungskörperschaft weniger Frauen als Männer beschäftigt, so sollen zu besetzende Personalstellen grundsätzlich intern sowie öffentlich ausgeschrieben werden.

(2) Diese Ausschreibungen haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stellen zu orientieren; sie müssen den Hinweis enthalten, dass die jeweilige Anstellungskörperschaft sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt hat und den Bewerbungen von Frauen mit besonderem Interesse entgegengesehen wird.

¹ Nr. 1

² Nr. 500.

3. Zu § 3 GleiStG Stellenausschreibung

3.1. Zu § 3 Abs. 1 GleiStG:

Durch die interne und öffentliche Ausschreibung von Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Transparenz der Stellenbesetzung erhöht werden.

3.2. Zu § 3 Abs. 2 GleiStG:

- a) *Die Dienststellenleitung hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeitervertretung ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle zu erstellen, an dem sich die Stellenausschreibung abschließend zu orientieren hat. Während des Besetzungsverfahrens dürfen neue Anforderungen und Kriterien nicht nachgeschoben werden.*
- b) *Bewerben sich auf diese Stellen keine Frauen, so hat die Dienststellenleitung mit der Gleichstellungsbeauftragten darüber zu beraten, ob die Stelle erneut ausgeschrieben werden soll.*

§ 4

Stellenbesetzung

- (1) *Soweit im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Anstellungskörperschaft in der angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- und 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 im Einzelfall überwiegen. Berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auswirken.*
- (2) *In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.*

4. Zu § 4 GleiStG Stellenbesetzung

4.1 Zu § 4 Abs. 1 GleiStG:

- a) - *Die Feststellung einer gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung meint nicht eine identische Gleichheit sondern eine Gleichwertigkeit und ist das Ergebnis einer Gesamtabwägung der drei Kriterien:*
 - *Eignung: Beurteilung der Gesamtpersönlichkeit in Bezug auf die Stelle*
 - *Befähigung: Beurteilung von Kriterien wie Allgemeinwissen, Lebenserfahrung*
 - *Fachliche Leistung: Beurteilung des Fachwissens und Fachkönnens.*
- *Die Feststellung der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Bei der Beurteilung sind Erfahrungen und Kenntnisse erworben durch*

Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit in Kirche und Gesellschaft positiv zu berücksichtigen, wenn sie für die angestrebte berufliche Tätigkeit erheblich und verwertbar sind. 3Dienst- und Beschäftigungszeiten, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung Bedeutung zukommt.

- *1Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. 2Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.*
- *1Die in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe im Einzelfall, die in die Abwägung einbezogen werden, müssen gewichtig sein. 2Dabei dürfen einzelne Aspekte, wie beispielsweise die Tatsache der Unterhaltsverpflichtung gegenüber Angehörigen, nicht isoliert betrachtet werden und dadurch automatisch den Ausschlag zu Gunsten des männlichen Mitbewerbes bewirken.*

4.2. Zu § 4 Abs. 2 GleStG:

- a) *Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach der familiären Situation und der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.*
- b) *Stellenbesetzungskommissionen sollen möglichst hälftig mit Frauen besetzt werden; die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist verpflichtend.*

§ 5

Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten oder bei der Übertragung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt findet § 4 Abs. 1 entsprechende Anwendung.

§ 6

Fortbildung

(1) *1Die Anstellungskörperschaft hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen.*

2Dient die Fortbildung der beruflichen Qualifikation, sind Frauen, wenn sie in der jeweiligen oder angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe unterrepräsentiert sind und in die Zielgruppe der jeweiligen Veranstaltung fallen, bevorzugt zu berücksichtigen.

(2) *1Fortbildungsangebote sollen so gestaltet oder geplant werden, dass Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten oder pflegebedürftigen Angehörigen an ihnen teilnehmen können, wenn sich aus der Zielgruppe der Veranstaltung ein Bedürfnis dafür ergibt.*

2Bei Bedarf sollen zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen angeboten werden. Kinderbetreuung soll ermöglicht werden.

(3) Fortbildungsangebote, die Frauen auf die Übernahme von Führungs- und Leitungsfunktionen vorbereiten, sollen gefördert werden.

(4) In Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Personen mit Leitungsaufgaben sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

5. Zu § 6 GleiStG Fortbildung

5.1. Zu § 6 Abs. 1 Satz 1 GleiStG:

1Fortbildung ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung. 2Die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen ist an allen angebotenen und für sie relevanten Fortbildungsangeboten durch folgende Maßnahmen zu fördern:

- Berücksichtigung von Lernmethoden, die auf neue Anforderungen vorbereiten,
- Fortbildungsangebote auch für Frauen in frauentypischen Arbeitsbereichen und unteren Lohn- und Vergütungsgruppen,
- Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, welche nicht nur der Erhaltung des bestehenden Fachwissens dienen, sondern eine gezielte, abschlussbezogene Weiterbildung zum Gegenstand haben, welche der Erweiterung der beruflichen und fachlichen Kenntnisse dienen bzw. für beruflichen Aufstieg relevant sind.

5.2. Zu § 6 Abs. 2 Satz 1 GleiStG:

- a) 1Familienpflichten (tatsächliche Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren bzw. Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen) sollen bei der Organisation der Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. 2D.h. Angebote sollten während der Arbeitszeit gemacht werden, evtl. in Teilzeitform, am Ort der Dienststelle und nicht während der Schulferien sowie ggf. in Form eines Fernstudiums.
- b) Die Angebote richten sich auch an Mitarbeitende in der Elternzeit bzw. Sonderurlaub nach § 50 BAT-KF¹.

5.3. Zu § 6 Abs. 4 GleiStG:

- a) 1Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sind fester Bestandteil in Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte der Leitung und Verwaltung. 2Dazu gehören insbesondere die folgenden Themen:
 - europarechtliche und verfassungsrechtliche Grundlagen der Gleichstellungsgesetzgebung,
 - Ziele und Inhalte des Gleichstellungsgesetzes EKvW,

¹ Nr. 1100.

- *Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,*
 - *geschlechtsspezifische Aspekte der Kommunikation und Konfliktbearbeitung am Arbeitsplatz.*
- b) *Die Anstellungsträger bieten Gender-Trainings in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten an.*

§ 7

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts zu entsprechen. ²Dabei sind die Möglichkeiten zur Arbeit an bestimmten Wochentagen zu berücksichtigen. ³Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten soll organisatorisch oder personell ausgeglichen werden. ⁴Bei personellen Ausgleichsmaßnahmen soll die sozialversicherungspflichtige Grenze nicht unterschritten werden.
- (2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen.
- (3) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

6. Zu § 7 GleiStG Teilzeitbeschäftigung

6.1. Zu § 7 GleiStG:

Bei der Organisation des Einsatzes und bei der Gestaltung der Aufgaben von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften an den kirchlichen Schulen sollen die entsprechenden Regelungen für die öffentlichen Schulen im Land NRW berücksichtigt werden.

6.2. Zu § 7 Abs. 1 GleiStG:

- a) *Die Beschäftigten sind in allgemeiner Form schriftlich über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere über § 15 b BAT-KF¹ und § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu informieren.*
- b) ¹*Führt die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen dazu, dass sich zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen, so besteht keine vorrangige Pflicht zur Vertretung der Jobsharing-Partnerin bei unvorhergesehenen Ausfällen wie Krankheit gegenüber anderen Beschäftigten. ²Bei planbaren Ausfällen wie Urlaub, Weiterbildung, etc., kann eine wechselseitige Vertretung vereinbart werden.*
- c) *Zum Ausgleich der reduzierten Stundenzahl ist zu prüfen, ob in der Dienststelle oder ggf. dienststellenübergreifend die Reststunden zu einer halben oder ganzen Stelle ku-*

¹ Nr. 1100

muliert werden können oder ob die Teilnahme an einem Verbundmodell in betracht kommt.

6.3. Zu § 7 Abs. 2 GleiStG:

1Bei der Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 15 b BAT-KF¹ hat die Personalabteilung die Beschäftigten schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit befristet werden kann, um die Rückkehr auf einen Vollzeit-Arbeitsplatz zu ermöglichen. 2Über den Hinweis ist ein Aktenvermerk zu fertigen.

§ 8

Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) 1Die Anstellungskörperschaften sollen mit Beschäftigten, die eine Beurlaubung aus familiären Gründen beantragen, ein Gespräch führen, in dem die weiteren beruflichen Perspektiven der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erörtert werden und über die Möglichkeiten der Kontaktpflege zum Arbeitsbereich während der Familienphase informiert wird. 2Längerfristig beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu geben.

(2) Bei der Beurlaubung aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz ist ein organisatorischer oder personeller Ausgleich vorzunehmen.

(3) 1Den Beurlaubten ist die Möglichkeit zu eröffnen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. 2Sie sind regelmäßig über Fortbildungsangebote zu informieren und einzuladen.

3Die Anstellungskörperschaften sollen sich in angemessenem Umfang an den Kosten von Fortbildungen beteiligen, soweit diese im dienstlichen Interesse liegen und zuvor von der Anstellungskörperschaft genehmigt worden sind. 4Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt.

5Von der Anstellungskörperschaft genehmigte Fortbildungsveranstaltungen werden als dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstanfallrechts angesehen.

(4) Für Beschäftigte, die nach Beurlaubung oder sonstiger Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit in den Dienst zurückkehren, sind Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung anzubieten.

7. Zu § 8 GleiStG Beurlaubung aus familiären Gründen

7.1. Zu § 8 Abs. 1 GleiStG:

1Das Gespräch führt im Regelfall die Personalabteilung; über die wesentlichen Punkte und Ergebnisse des Gesprächs ist ein Vermerk zu fertigen, der von der oder dem Beschäft-

¹ Nr. 1100

tigten gegenzuzeichnen ist. ²Teilzeitmodellen sollen Vorrang haben vor langfristigen Beurlaubungen. ³Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll dadurch gefördert werden, dass familienbedingte Zeitbedürfnisse und dienstliche Belange in Einklang gebracht werden. „Eine möglichst kurze Dauer der Beurlaubung soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

1. Vereinbarungen von Gleitzeitregelungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen,
2. Vereinbarungen von individuellen Arbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und Bedürfnisse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen,
3. Mehrarbeits- und Wochenendarbeit, nur wenn unbedingt notwendig,
4. Hilfestellung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
5. Ausloten der Möglichkeiten, einen Teil der Arbeitsaufgaben zu Hause zu erledigen, insbesondere die Erprobung von Modellen der alternierenden Telearbeit

7.2. Zu § 8 Abs. 4 GleitStG:

Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung im Sinne des § 8 Abs. 4 sind u.a.

1. Informationen über die aktuelle dienstliche Situation und geplante bzw. durchgeführte Änderungen,
2. Gespräche über mögliche individuelle Arbeitszeitregelungen im o.g. Sinn,
3. Berücksichtigung von familiären Aufgaben bei der Zuweisung eines „gleichwertigen Arbeitsplatzes“ in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsaufgabe,
4. Angebot von Fortbildungen, welche speziell auf die Bedarfe für beruflich Wiedereinsteigende ausgerichtet sind bzw. Hinweise über externe Anbieter.

§ 9

Förderplan

(1) ¹Anstellungskörperschaften mit mehr als 30 Beschäftigten stellen in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Mitarbeitervertretungen für jeweils drei Jahre einen Plan zur Förderung der Gleichstellung (Förderplan) auf.

²Mehrere Anstellungskörperschaften, insbesondere solche mit 30 oder weniger Beschäftigten, können einen gemeinsamen Förderplan erstellen. ³Auf Beschluss der Kreissynode kann durch den Kreissynodalvorstand ein gemeinsamer Förderplan für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden erstellt werden.

(2) ¹Grundlage des Förderplanes ist eine Bestandsaufnahme. ²Für diese Bestandsaufnahme werden von den jeweiligen Anstellungskörperschaften folgende Daten erhoben:

1. die Zahl der bei den jeweiligen Anstellungskörperschaften beschäftigten Frauen und Männer einschließlich der Beurlaubten getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Berufsgruppen,
2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Berufsgruppen,
3. die Zahl der Frauen und Männer bei Bewerbungen sowie ihre Berücksichtigung bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung,
4. die Zahl der gestellten und genehmigten Anträge auf Reduzierung der im Arbeitsvertrag festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit und der Maßnahmen zum personellen Ausgleich sowie der genehmigten Anträge auf Aufstockung der Arbeitszeit und Beurlaubung.

3Die Daten nach Satz 2 Nr. 1 und 2 werden für Pfarrerinnen und Pfarrer von der Anstellungskörperschaft erhoben, bei der sie tätig sind.

(3) 1Der Förderplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufzeigen und begründen. 2Der Förderplan enthält Maßnahmen und Kriterien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Bewertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen. 3Der Förderplan hat auch festzulegen, mit welchen organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen das Ziel dieses Kirchengesetzes gefördert werden soll.

(4) 1Der Förderplan ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben. 2Förderpläne von Kirchengemeinden und Verbänden von Kirchengemeinden sind dem Kreissynodalvorstand vorzulegen.

8. Zu § 9 GleiStG Förderplan

8.1. Zu § 9 Abs. 1 Satz 1 GleiStG

1Die Aufstellung eines Förderplans im Sinne des § 9 GleiStG ist integraler Bestandteil der Personalplanung und -entwicklung. 2Die notwendigen Schritte sind:

1. *Situationsbeschreibung (= Bestandsaufnahme im Sinne des Gesetzes)*
2. *Auswertung der Situationsbeschreibung und der ggf. schon eingeleiteten Fördermaßnahmen*
3. *Ableitung von (weiteren) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.*

3Die Verantwortung für die Aufstellung des Förderplans liegt bei der Leitung. 4Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitarbeitervertretung wirken mit. 5Vertreter der Berufsgruppen sollen beteiligt werden.

8.2. Zu § 9 Abs. 2 GleiStG

- a) *1Eine geschlechtergerechte Personalplanung und Entwicklung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes bedarf einer Bestandsaufnahme als Grundlage. 2Für diese Bestandsaufnahme sind mindestens die im § 9 Abs. 2 Ziffer 1-4 beschriebenen Daten zu erheben. 3Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, diese Daten bei dem Anstellungsträger abzufordern. 4Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten nach Absprache mit der Leitung des Anstellungsträgers können zur detaillierteren Beschreibung der Situation der beschäftigten Frauen weitere Daten erhoben werden. 5Die Personalabteilungen liefern diese Daten nach Abfrage der Gleichstellungsbeauftragten. 6Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten soll die Anstellungskörperschaft dafür Sorge tragen, dass das erhobene Datenmaterial ständig aktualisiert wird. 7Die Gleichstellungsbeauftragte analysiert gemeinsam mit Vertretern des Anstellungsträgers und der Mitarbeitervertretung die erhobenen Daten.*
- b) *1Das Datenmaterial kann auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten nach Absprache mit der Leitung durch qualitative und quantitative Befragungen der Beschäftigten ergänzt werden. 2Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen.*
- c) *Die Bestandsaufnahme gilt insbesondere der Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen nach den § 3 Abs. 1 Satz 1, § 4 Abs. 2, § 5 in Verbindung mit § 4 Abs. 1, § 6 Abs. 1 Satz 2 GleiStG.*

8.3 Zu § 9 Abs. 3 GleiStG

- a) *1Der Förderplan wird in Form eines Stufenplanes erstellt. 2Er enthält konkrete Zielvorgaben, welche nach Zwischenzielen gestaffelt sein können. 3Für die Planung, wie die Zielvorgaben zu erreichen sind, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen und miteinander in Abwägung zu bringen:*
- *zeitliche Dringlichkeit,*
 - *sachliche Dringlichkeit,*
 - *organisatorischer Aufwand der Umsetzung,*
 - *finanzielle Wirksamkeit / Kostenträchtigkeit.*
- b) *1Ein Ziel des Förderplans ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Berufsgruppen oder Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind. 2Hierzu enthält der Förderplan verbindliche quantifizierbare Vorgaben, die im Rahmen eines zeitlichen Stufenplanes zu erfüllen sind. 3Werden die Zielvorgaben bzw. die festgelegten Zwischenziele nicht erreicht, haben die Leitung des Anstellungsträgers mit Gleichstellungsbeauftragter und Mitarbeitervertretung über die Gründe zu beraten und Maßnahmen zum Abbau der festgestellten Hindernisse zu beschließen.*

- c) *Ein zweites gleichrangiges Ziel ist die Förderung der Gleichstellung in frauentypischen Arbeitsbereichen (Kindertagesstätten, soziale Dienste, Sekretariate, Hauswirtschaft, Reinigungskräfte) (§ 9 Abs. 3 Satz 2). Maßnahmen können u.a. sein:*
- 1. gezielte Angebote für die berufliche Fortbildung an die dort Beschäftigten,*
 - 2. Schaffung von Mischarbeitsplätzen, dort wo es betrieblich möglich ist,*
 - 3. Überprüfung der Eingruppierung, wenn sich Anhaltspunkte für geänderte Arbeitsaufgaben ergeben,*
 - 4. Schaffung von qualifizierten und ganzheitlichen Arbeitsaufgaben,*
 - 5. Einleitung von notwendigen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes.*
- d) *Organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 3 Satz 3 GleiStG zur Förderung der Gleichstellung sind u.a.*
- 1. Erarbeitung von Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,*
 - 2. Teilung von qualifizierten Stellen und Stellen mit Leitungsfunktion,*
 - 3. Erwerb von Belegrechten an Kindertagesstättenplätzen durch Mitfinanzierung.*

8.4. Zu § 9 Abs. 4 GleiStG

Die Leitung der Anstellungskörperschaft evaluiert gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten jährlich die Maßnahmen des Förderplanes bezüglich ihrer effektiven Umsetzung, stellt Defizite fest und erarbeitet ggf. Maßnahmen zur Verbesserung der Umsetzung des Förderplanes.

§ 10

Gleichstellungsbeauftragte

- (1) ¹Jede Anstellungskörperschaft mit mehr als 30 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. ²Wird für mehrere Anstellungskörperschaften gemeinsam ein Förderplan nach § 9 Abs. 1 aufgestellt, so wird für diese gemeinsam eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt.
- (2) ¹Zur Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. ²Sie muss die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen. ³Sie soll in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Anstellungskörperschaft stehen; ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen. ⁴In Kirchengemeinden kann die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten von einer Presbyterin übernommen werden, die von der Gleichstellungsbeauftragten des Kirchenkreises in sachlichen Fragen beraten wird.
- (3) ¹Die Beauftragung für die Gleichstellung erfolgt für die Dauer von vier Jahren. ²Die Verlängerung ist möglich.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Kirchengesetzes zu begleiten und zu fördern. ²Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Anstellungskörperschaft beratend mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der bei der Anstellungskörperschaft beschäftigten Frauen betreffen. ³Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere

1. in Personalangelegenheiten bei Vorstellung, Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von mehr als drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichem Aufstieg und vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung,
2. in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Kirchengesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. ²Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. ³Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Anstellungskörperschaft, kann mit ihrem Einvernehmen Versammlungen einberufen und leiten und wird von ihr bei der Durchführung der Aufgaben unterstützt.

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. ²Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(8) ¹Verstöße der Anstellungskörperschaft gegen den Förderplan, dieses Kirchengesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Leitung der Anstellungskörperschaft beanstanden. ²Sie hat eine Frist von einer Woche nach ihrer Unterrichtung einzuhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.

³Über die Beanstandung entscheidet die Leitung der Anstellungskörperschaft. ⁴Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung bis dahin aufschieben. ⁵Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit wie möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁶Anderenfalls hat die Leitung der Anstellungskörperschaft gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(9) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich unmittelbar der Leitung der Anstellungskörperschaft zugeordnet. ²Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. ³Sie wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang der Anstellungskörperschaft zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist; bei einem entsprechend umfangreichen Aufgabenkreis ist die vollständige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. ⁴Ihr ist die notwendige sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. ⁵Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

9. Zu § 10 GleiStG Gleichstellungsbeauftragte

9.1. Zu § 10 Abs. 1 GleiStG

- a) *Die landeskirchliche Gleichstellungsbeauftragte lädt die kreiskirchlichen und gemeindlichen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zum gemeinsamen Informationsaustausch, zur kollegialen Beratung und Fortbildung ein; Entsprechendes gilt für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in kirchlichen Schulen. Die kreiskirchlichen und gemeindlichen Gleichstellungsbeauftragten sind Mitglied in der Konferenz der Frauenreferentinnen und Gleichstellungsbeauftragten der EKvW.*
- b) *Es soll nach Möglichkeit ein gemeinsamer Förderplan entwickelt und eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte für den Kirchenkreis und seine Gemeinden bestellt werden.*

9.2. Zu § 10 Abs. 2 GleiStG

- a) *Der Anstellungsträger stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte an Fortbildungen in rechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Fragen der Gleichstellung teilnimmt; Entsprechendes gilt für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in kirchlichen Schulen.*
- b) *Die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten gilt über die Zeit ihrer Bestellung hinaus bezüglich der persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten.*

9.3. Zu § 10 Abs. 4 GleiStG

- a) *Die Anstellungsträger haben die Verpflichtung, die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu beteiligen. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten beziehen sich gleichrangig auf personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten.*
- b) *Die Gleichstellungsbeauftragte kann Personalakten mit Zustimmung der Betroffenen einsehen. Bei Bewerbungsverfahren bzw. Beförderungen wird sie an der Ausschreibung beteiligt, kann Einsicht in sämtliche Bewerbungsunterlagen nehmen und kann an den Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Sie kann ein schriftliches oder mündliches Votum abgeben.*
- c) *Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig vor Umsetzung der personellen Maßnahmen zu informieren. Dies bedeutet, dass die Information spätestens eine Woche*

vor der Entscheidung über die Maßnahme an die Gleichstellungsbeauftragte gehen muss.

- d) *Organisatorische Angelegenheiten sind u.a.*
- *Veränderungen der Strukturen beim Anstellungsträger,*
 - *Prozesse der Verwaltungsmodernisierung,*
 - *Instrumente der Personalführung, z.B. Einführung und Ausgestaltung von Mitarbeitengesprächen, Arbeitsplatzbeschreibungen- und Bewertungen, Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien,*
 - *Maßnahmen der Personalentwicklung, z.B. Planung und Konzeptionierung von Fortbildungen, Entwicklung von Verfahren für die Teilnehmendenauswahl, Erarbeitung von Grundsätzen für Freistellungen und Kostenübernahme.*
- e) *Die Beteiligung umfasst die Möglichkeit zur Mitarbeit in entsprechenden Arbeitsgruppen, Ausschüssen etc.*
- f) *Eine sachgerechte Beteiligung kann darin bestehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte zu Sitzungen der Leitungsgremien der Landeskirche und der Kirchenkreise zur Mitberatung hinzugezogen wird, wenn organisatorische und soziale Angelegenheiten bzw. Personalangelegenheiten entsprechend § 10 Abs. 4 behandelt werden.*
- g) *„Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten kann an jeder kirchlichen Schule eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt werden. „Die Ansprechpartnerin wird auf Vorschlag der weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz von der Schulleiterin oder dem Schulleiter für eine Dauer von 4 Jahren bestellt. „Sie nimmt in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten deren Aufgaben in der jeweiligen Schule wahr mit Ausnahme der in § 10 Abs. 4 Ziffer 1 des Gleichstellungsgesetzes genannten Aufgaben.*

9.4. Zu § 10 Abs. 5 GleiStG

- a) *Initiative bedeutet insbesondere schriftliche bzw. mündliche Vorschläge für Maßnahmen in allen Regelungsbereichen des GleiStG.*
- b) *„Die Beratung und Unterstützung von Frauen kann durch regelmäßige Sprechstunden (Einzelberatung) und Gesprächsrunden für einzelne Mitarbeiterinnengruppen erfolgen. „Der organisatorische Rahmen ist mit der Dienststellenleitung abzustimmen.*

9.5. Zu § 10 Abs. 6 GleiStG

- a) *„Zur Sicherstellung der Beteiligung an allen Personalangelegenheiten ist die Informationsvermittlung an die Gleichstellungsbeauftragte zu organisieren. „Rechtzeitige Unterrichtung bedeutet frühestmögliche Information zur Gewährleistung der aktiven Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Angelegenheiten des § 10 Abs. 4.*

- b) *„Leitungsgremien und Leitungspersonen (Presbyterien, Kreisynodalvorstände, Verbandsvorstände, Pfarrerrinnen und Pfarrer, Superintendentinnen und Superintendenden, Verwaltungs- und Abteilungsleiter) sind gehalten mit der Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren. „Dasselbe gilt für die Fachberatung für Tageseinrichtungen für Kinder, sowie kreiskirchliche Beauftragte (Schule, Diakonie, gesellschaftliche Verantwortung, etc).*
- c) *„Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten kann insbesondere in der Einrichtung von Projektgruppen durch das Leitungsgremium zu einzelnen Feldern der Gleichstellungsarbeit bestehen. „Die Projektgruppe arbeitet zielgerichtet, themenorientiert und zeitlich befristet. „Jeder Projektgruppe gehört ein Mitglied des Leitungsgremiums bzw. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit Leitungskompetenz sowie Vertreterinnen oder Vertreter der betroffenen Berufsgruppen an. „Die kirchengemeindliche Mitarbeit ist sicherzustellen. „Der Anstellungsträger nimmt das Ergebnis entgegen und sorgt für die Umsetzung.*

9.6. Zu § 10 Abs. 9 GleiStG¹

- a) *Die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten soll sich nach Möglichkeit an § 16 Abs. 2 Satz 3 Landesgleichstellungsgesetz NW orientieren.²*
- b) *Weisungsfrei bedeutet Freistellung von der Fachaufsicht, d.h. die Gleichstellungsbeauftragte übt ihre Tätigkeit nach fachlichen und sachlichen Gesichtspunkten eigenständig aus; die Rechtsaufsicht bleibt unberührt.*
- c) *„Zur notwendigen sachlichen Ausstattung gehört die Bereitstellung der heute üblichen elektronischen Datenverarbeitung (EDV), von Fachliteratur und finanziellen Mitteln. „Deren Höhe bestimmt sich nach der Zahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. „Bei mehr als 50 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine Verwaltungskraft unterstützt.*
- d) *„Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als 50 weibliche Beschäftigte zuständig, bestellt die Leitung der Anstellungskörperschaft eine Vertreterin oder einen Vertreter. „§ 10 Abs. 2 Satz 2 und 3 GleiStG gilt entsprechend. „Sie oder er hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. „Zur Vorbereitung der Vertretung und im Vertretungsfall ist die Vertreterin oder der Vertreter entsprechend freizustellen.*

¹ Ziffer 9.6 Buchstabe d Satz 1-4 geändert durch Erste Verordnung zur Änderung der Richtlinie zum Gleichstellungsgesetz EKvW vom 30. September 2021.

² „§ 16 II 3 Landesgleichstellungsgesetz. NRW
Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a) in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
b) in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

§ 11

Berichtspflicht

Die Kirchenleitung legt der Landessynode in jeder Synodalperiode einmal einen Erfahrungsbericht über die Situation der beschäftigten Frauen und die Anwendung dieses Kirchengesetzes vor.

10. Zu § 11 GleichStG Berichtspflicht¹

- a) *„Die Gleichstellungsbeauftragten berichten dem Leitungsgremium der Anstellungskörperschaft innerhalb der Wahlperiode des Gremiums mindestens einmal über ihre Arbeit. Sie benennen erfolgreiche Projekte und zeigen Handlungsbedarfe auf; dabei ist auch die Situation in den Kirchengemeinden zu berücksichtigen. Der Kreissynodalvorstand orientiert seinen Bericht an die Kreissynode am Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Kirchenkreises. Die Gleichstellungsbeauftragte kann als sachverständiger Gast in die Kreissynode eingeladen werden.*
- b) *Die kreiskirchlichen Berichte werden der landeskirchlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Bündelung der Informationen über den Stand der Gleichstellungsarbeit in der Landeskirche übermittelt.*

Die Verordnung tritt am Tage der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

§ 12

Durchführungsbestimmungen

Die Kirchenleitung kann Durchführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz durch Rechtsverordnung erlassen.

§ 13

In-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

¹ Ziffer 10 geändert durch Erste Verordnung zur Änderung der Richtlinie zum Gleichstellungsgesetz EKvW vom 30. September 2021.