

Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung
Vorlage für die Landessynode 1996

Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der EKvW - Gleichstellungsgesetz -

Inhaltsübersicht

Ziel des Gesetzes	§ 1
Geltungsbereich	§ 2
Stellenausschreibung	§ 3
Stellenbesetzung	§ 4
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	§ 5
Fortbildung	§ 6
Teilzeitbeschäftigung	§ 7
Beurlaubung aus familiären Gründen	§ 8
Pläne zur Förderung der Gleichstellung (Förderpläne)	§ 9
Gleichstellungsbeauftragte	§ 10
Berichtspflicht	§ 11
Verordnungsermächtigung	§ 12
Inkrafttreten	§ 13

Entwurf
für ein Gesetz zur Förderung der Gleichstellung
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
in der Evangelischen Kirche von Westfalen
Stand: 14.12.1995

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt. Bis 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 Gesetz genannten Maßnahmen die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelische Kirche von Westfalen, ihre Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Verbände.

(2) Andere kirchliche Körperschaften, Werke und Dienste im Bereich der Evangelischen Kirche können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Leitungsgremien anwenden.

(3) Der zu fördernde Personenkreis umfaßt:

- Auszubildende
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- Angestellte
- Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte.

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

§ 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 entgegenzusehen wird.

§ 4

Stellenbesetzung

(1) Soweit im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Anstellungskörperschaft in der angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, 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.

§ 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) Die Anstellungskörperschaft hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen.

Dient 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) Fortbildungsangebote 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 oder aus den Anmeldungen ein Bedürfnis ergibt.

Bei Bedarf sind zusätzliche, entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Spezielle 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.

§ 7

Teilzeitbeschäftigung

(1) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts zu entsprechen. Dabei sind die Möglichkeiten zur Arbeit an bestimmten Wochentagen zu berücksichtigen.

Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten soll organisatorisch oder personell ausgeglichen werden. Bei 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.

§ 8

Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Die 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.

Längerfristig beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu geben, soweit dies Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet.

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

(3) Den Beurlaubten ist die Möglichkeit zu eröffnen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.

Sie sind regelmäßig über Fortbildungsangebote zu informieren und einzuladen. Die 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. Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

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

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

§ 9

Pläne zur Förderung der Gleichstellung (Förderpläne)

(1) Anstellungskörperschaften mit mehr als 20 Beschäftigten stellen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeitervertretung für jeweils drei Jahre Förderpläne auf.

Mehrere Anstellungskörperschaften, insbesondere solche mit 20 oder weniger Beschäftigten, können einen gemeinsamen Förderplan erstellen.

(2) Grundlage des Förderplanes ist eine Bestandsaufnahme.

Für 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; Pfarrerinnen

und Pfarrer sind in dem Förderplan der Anstellungskörperschaft aufzunehmen, bei dem die Pfarrstelle errichtet ist,

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 beantragten und genehmigten Anträge auf Reduzierung der im Arbeitsvertrag festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Art des personellen Ausgleichs und die Zahl der genehmigten Anträge auf Aufstockung der Arbeitszeit und Beurlaubung.

(3) Der 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. Der Förderplan enthält Maßnahmen und Kriterien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Bewertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen. Der Förderplan hat auch festzulegen, mit welchen organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen das Ziel dieses Gesetzes gefördert werden soll.

(4) Der Förderplan ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekanntzugeben. Förderpläne von Kirchengemeinden und Verbänden von Kirchengemeinden sind dem Kreissynodalvorstand vorzulegen.

§ 10

Gleichstellungsbeauftragte

(1) Jede Anstellungskörperschaft mit mehr als 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Wird für mehrere Anstellungskörperschaften gemein-

sam ein Förderplan nach § 9 Abs. 1 aufgestellt, so wird für diese gemeinsam eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

(2) Zur Gleichstellungsbeauftragten darf nur eine Frau bestellt werden. Sie muß die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzen; sie soll in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zur Anstellungskörperschaft stehen. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszuschließen.

(3) Die Beauftragung für die Gleichstellung erfolgt für die Dauer von vier Jahren. Die Verlängerung ist möglich.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Anstellungskörperschaft 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. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere

1. bei Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung;

2. bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

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

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Sie 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) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(8) Verstöße der Anstellungskörperschaft gegen den Förderplan, dieses Gesetz insgesamt oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Leitung der Anstellungskörperschaft beanstanden. Sie soll eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten, soweit sie auf die beanstandete Maßnahme noch einwirken will.

Über die Beanstandung entscheidet die Leitung der Anstellungskörperschaft. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Anderenfalls hat die Leitung der Anstellungskörperschaft gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich unmittelbar der Leitung der Anstellungskörperschaft zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie 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 umfangrei-

chen Aufgabenkreis ist die vollständige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

§ 11

Berichtspflicht

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

§ 12

Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung kann Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen.

§ 13

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Begründung

A. Allgemeine Begründung

Der Gesetzesentwurf geht auf Aufträge der Landessynoden 1993 und 1994 zurück. Die Beschlüsse im einzelnen lauteten:

Beschluß Nr. 174 der Landessynode 1993:

"Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, ein Gleichstellungsgesetz zu entwickeln. Das Gesetz soll u.a. folgende Eckpunkte umfassen:

- Ausbildung
- Stellenausschreibung
- Einstellung / Höhergruppierung
- Fortbildung / Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Teilzeitarbeit.

Das Frauenreferat soll an der Ausarbeitung des Gesetzes beteiligt werden. Über den Stand des Entwurfes dazu wird der Landessynode 1994 berichtet werden."

Beschluß Nr. 250 der Landessynode 1994:

"Die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen soll sobald wie möglich erfolgen. In diesem Zusammenhang soll geprüft werden, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirchenordnung verankert wird."

In der Evangelischen Kirche von Westfalen und den Einrichtungen der Diakonie beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten circa 78 %. Doch dieses relativ positive Bild der Frauenbeschäftigung trägt.

Trotz grundgesetzlicher Verankerung des Gebotes der Gleichberechtigung und des Verbotes von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach Artikel 3 Grundgesetz dominieren in qualifizierten Arbeitsplätzen mit guten Aufstiegschancen und guter Bezahlung auch im kirchlichen Bereich noch immer Männer. In den höheren Laufbahngruppen und auf der Leitungsebene finden sich im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen und den Einrichtungen der Diakonie nur verhältnismäßig wenige Frauen. Sie sind überwiegend in den weniger gut bezahlten und weniger attraktiven Bereichen zu finden, sie nehmen eher zuarbeitende Funktionen ein. Das Bild der Gehaltsstruktur der weiblichen Beschäftigten ist pyramidenförmig, das heißt die unteren Stufen sind stark, die oberen dünn besetzt. Im Gegensatz dazu stellt die Gehaltsstruktur bei den männlichen Beschäftigten überwiegend eine auf den Kopf gestellte Pyramide dar.

Auch wenn die unterschiedliche Stellenstruktur in den einzelnen kirchlichen Verwaltungsbereichen (z.B. Landeskirchenamt, Kreiskirchenamt, Gemeinde) und die schwerpunktmäßige Besetzung bestimmter Berufsfelder durch Frauen und Männer (z.B. Krankenpflege, Erziehung, Schreibdienst, Verwaltung usw.) berücksichtigt werden, handelt es sich um eine ungleiche Repräsentanz der weiblichen Beschäftigten in der Lohn- und Gehaltsstruktur Beschäftigten.

Für Frauen in kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen besteht somit ein faktisches Gleichheitsdefizit. Dieses Defizit wurde auch wiederholt für den gesamten öffentlichen Dienst festgestellt.

Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichtes, Professor Dr. Ernst Benda, hat sich in einem 1986 erstellten Gutachten mit der "Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst" befaßt und spricht in diesem Zusammenhang von struktureller Diskriminierung. Nach der Analyse von Benda stellt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren und mit besonderer Verantwortung ausgestalteten Bereichen des öffentlichen Dienstes als das Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren dar, die in der traditionellen Struktur des öffentlichen Dienstes begründet sind..

Eine strukturelle Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine signifikante Diskrepanz der in einer Funktionsgruppe oder in einem Berufsbereich vertretenen Frauen und Männer statistisch feststeht, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorganges nicht oder nur schwer faßbar und empirisch nachweisbar ist. Als besonders signifikant ist dabei nach Benda anzusehen, wenn "die Zahl der Frauen im Verhältnis zu den Männern gerade in den aufsteigenden Berufspositionen auffallend abnimmt." (Benda, S. 8)

Da strukturelle Benachteiligungen sich nicht von selbst auflösen, ist ein spezielles Instrumentarium erforderlich. Die bisherige Praxis beizubehalten, hieße auf das Jahr 2230 zu warten. Dann, so lautet die Prognose von Julia Dingwort-Nusseck, der ehemaligen Präsidentin der Landeszentralbank Niedersachsen, werden Frauen und Männer in Führungspositionen endlich paritätisch vertreten sein (zitiert nach Raasch, Sibylle: Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Demokratie und Recht 13 (1985), S. 319-334, hier: S. 334).

Nach Benda bieten sich als Mittel der Gegensteuerung positive Frauenförderungsmaßnahmen, insbesondere leistungsbezogene Quotierungsregelungen in Gesetzesform an. Hierbei sei aber notwendig, daß soweit wie möglich die individuelle Chancengleichheit und die Einzelfallgerechtigkeit erhalten bleiben.

Der Gesetzentwurf zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enthält eine leistungsbezogene Quotierung, das heißt eine Bevorzugung von Frauen darf nur auf der Basis gleichwertiger Qualifikation erfolgen. Die Auslese nach Eignung, Leistung und Befähigung schließt es aus, weniger qualifizierte Frauen besser qualifizierten Männern vorzuziehen.

Mit dem Erfordernis der gleichwertigen Qualifikation wird dem Leistungsprinzip des Artikels 33 Abs. 2 Grundgesetz ("Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte") genüge getan.

Desweiteren ist eine sog. Öffnungsklausel zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit vorgesehen. Diese Klausel trägt insbesondere der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften Rechnung, wonach weiblichen Bewerbern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation nicht automatisch der Vorrang eingeräumt werden darf (Rechtssache C-450/93, EuGH-Urteil "Kalanke" vom 17.10.1995). Gerade im Bereich des Dienst- und Arbeitsrechts bindet EU-Recht auch die Kirche, so daß das EuGH-Urteil zu beachten ist (s. "Gemeinsame Texte 4, Zum Verhältnis von Staat und Kirche im Blick auf die Europäische Union", S. 22 oben). Die Öffnungsklausel verhindert eine automatische Bevorzugung von Frauen.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch das Ergebnis der Gemeinsamen Verfassungskommission und der Beschluß des Deutschen Bundestages vom 30.6.1994 zur Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 GG: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Im Rahmen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV hat die Kirche das Recht, die Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu regeln.

Finanzielle Auswirkungen

Das Gleichstellungsgesetz wird insgesamt keine größeren Auswirkungen auf die kirchlichen Haushalte haben. Kosten entstehen lediglich in dem Umfang, in dem Personal für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten freigestellt wird. Dabei soll angestrebt werden, diese Stelle mit dem vorhandenen Personal zu besetzen bzw. die Aufgaben dem bereits bestehenden Frauenreferat zuzuordnen. Außerdem sind die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

B. Einzelbegründung

Zu § 1 Ziel des Gesetzes

§ 1 legt das Ziel des Gesetzes fest. Er dient damit als Auslegungsrichtlinie für Einzelregelungen des Gesetzes. Er enthält in Satz 2 die Verpflichtung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Um klarzustellen, daß nicht Frauen, sondern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden muß, verzichtet der Entwurf auf die Begriffe "Frauenförderung" oder "Frauenförderpläne", sondern spricht jeweils von der Förderung der Gleichstellung.

Zu § 2 Geltungsbereich

In § 2 Abs. 1 wird der Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt. Abs. 2 enthält die Möglichkeit der Übernahme des Gesetzes durch andere Einrichtungen.

Wenn Stellenbesetzungen durch Wahlen zu entscheiden sind, gelten hierfür nicht die Vorschriften des Gesetzes. Daher sind Pfarrerinnen und Pfarrer nicht in den zu fördernden Personenkreis des Abs. 3 aufgenommen worden. Für Wahlen und Berufungen kommen aber Selbstverpflichtungen der Kreis- und Landessynoden in Frage, Frauen und Männer zu bestimmten Anteilen zu berücksichtigen.

Die Kirchenordnung enthält an mehreren Stellen eine derartige Selbstverpflichtung für die Entsendung von Frauen und Männern in verfassungsmäßig leitende Organe der Kirche ("Bei der Entsendung ist eine möglichst gleichmäßige Berücksichtigung von Männern und Frauen anzustreben", vgl. Art. 91a Abs. 1 KO; 91b Abs. 3 KO; 106 Abs. 1 KO; 120 Abs. 1 KO; 121 Abs. 3 KO; 142 Abs. 2 KO; 150 Abs. 2 KO)

Zu § 3 Stellenausschreibung

Durch die Ausschreibung von Stellen soll die Transparenz der Stellenbesetzung erhöht werden.

Frauen, die aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in gehobenen Positionen im kirchlichen Dienst häufig nicht zum Kreis derjenigen gehören, die von interessanten offenen Positionen ohnehin erfahren, werden somit vermehrt Chancen eröffnet, sich zu bewerben oder andere geeignete Frauen auf offene Stellen hinzuweisen.

Die Pflicht zur Verwendung der weiblichen und männlichen Formen in Stellenausschreibungen ergibt sich bereits aus § 611 a/b des Bürgerlichen Gesetzbuches und muß daher hier nicht erneut genannt werden.

§ 3 Abs. 2 schreibt fest, daß das Anforderungsprofil in der Ausschreibung sich ausschließlich an der zu besetzenden Stelle zu orientieren hat. Hiermit soll ausgeschlossen werden, daß einzelne Anforderungen noch nach Eingang der Bewerbungen oder nach Beendigung der Vorstellungsgespräche nachgeschoben werden oder gar an einzelnen Bewerberinnen oder Bewerbern orientiert werden.

Mit dem Hinweis, daß die Evangelische Kirche von Westfalen sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt hat und den Bewerbungen von Frauen mit besonderem Interesse entgegengesehen wird, soll Frauen bereits in der Stellenausschreibung signalisiert werden, daß auch sie eine wirkliche Chance haben, eingestellt zu werden.

Zu § 4 Stellenbesetzung

§ 5 Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Bei der hier vorgesehenen Regelung handelt es sich um eine Leistungsquote mit Öffnungsklausel. Erfahrungen aus dem staatlichen Bereich zeigen, daß durch diese Entscheidungsregel das Problembewußtsein bei Personalentscheidungen deutlich geschärft wird.

Mit dem Erfordernis der gleichen Qualifikation wird dem Leistungsprinzip des Artikels 33 Abs. 2 Grundgesetz ("Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte") genüge getan.

Die Kriterien des Artikels 33 Abs. 2 Grundgesetz (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) sind unbestimmte Rechtsbegriffe, die gerichtlicher Überprüfung nur eingeschränkt zugänglich und jeweils nur auf ein konkretes Amt/Laufbahn bezogen sind. So wird unter Eignung die "ganze Persönlichkeit" der Bewerberin oder des Bewerbers verstanden. Hier können Kompetenzen wie Organisationsvermögen, soziale Kompetenz, Fähigkeit zur Kooperation, Delegation und Teamarbeit, die durch Familien-, ehrenamtliche oder soziale Tätigkeiten erworben wurden, berücksichtigt werden. Als "Befähigung" werden unter anderem das "handwerkliche Rüstzeug" in Form von Ausbildung, Noten, Prüfungsleistungen angesehen, während die "fachliche Leistung" auf die praktische Bewährung sowie auf bisherige Berufserfahrung und Arbeitsergebnisse abzielen.

Eine gleiche Qualifikation liegt vor, wenn die Summierung der Elemente Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu einem übereinstimmenden Ergebnis führt, auch wenn die einzelnen Faktoren unterschiedlich zu beurteilen sind. Bei der Feststellung der gleichen Qualifikation sind auch durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder soziales Engagement erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen zu berücksichtigen, wenn sie der Ausübung der jeweiligen Tätigkeiten dienlich sind. Aus-

drücklich untersagt ist es, daß sich berufliche Ausfallzeiten wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege nachteilig auswirken.

Angesichts der Individualität jedes Menschen könnte man insofern auch von einer "gleichwertigen Qualifikation" sprechen (so z.B. Benda, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Gutachten 1986, S. 169/170).

Bei der Auswahl sollen möglichst viele Aspekte in die Abwägung eingestellt werden, wobei die Personalentscheidung zugunsten des Mannes ausfallen kann, wenn die für ihn sprechenden Gründe deutlich überwiegen.

Mit der in § 4 formulierten Öffnungsklausel wird angestrebt, ein hohes Maß an Einzelfallgerechtigkeit und individueller Chancengleichheit zu gewährleisten. Höchstrichterlich ist die mit diesem Gesichtspunkt verbundene Frage nach der Übereinstimmung eines Gesetzes mit dem Inhalt des hier vorgeschlagenen § 4 mit europäischem Recht bzw. deutschem Verfassungsrecht noch nicht entschieden.

Der Inhalt dieses Entwurfes zu § 4 entspricht wörtlich dem Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, das derzeit geltendes Recht setzt. Da diese Fassung allein zur Erfüllung des Gesetzeszweckes geeignet erscheint, sollte an ihr so lange festgehalten werden, wie höchstrichterliches Recht nicht entgegensteht.

Da Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche darüber entscheiden, wer in die engere Wahl gelangt, und an Entscheidungen in diesen Bereichen überwiegend Männer beteiligt sind, enthält § 4 Abs. 2 die Vorgabe in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Diese Vorgabe ermöglicht es zum einen, bereits im Vorfeld einer möglichen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken. Zum anderen

sollen die entscheidenden Gremien und Personen in die Lage versetzt werden, sich zwischen mehreren qualifizierten Frauen und Männern zu entscheiden.

Die Regelung läßt es den Anstellungskörperschaften unbenommen, alle Kandidatinnen und Kandidaten einzuladen, die sie für geeignet halten und unter diesen auszuwählen.

Zu § 6 Fortbildung

Abs. 1 Satz 1 verpflichtet die Anstellungskörperschaft, die Fortbildung von Frauen durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Der Begriff der geeigneten Maßnahmen ist weit auszulegen. Darunter fällt auch die gezielte Motivierung der Frauen, Fortbildungsangebote zu nutzen und bei internen Fortbildungsveranstaltungen verstärkt Frauen als Referentinnen einzusetzen.

Mit der Förderung der Fortbildung für Frauen muß sich u.a. auch der Förderplan befassen.

Satz 2 verpflichtet die Anstellungskörperschaft, bei der Auswahl der Beschäftigten für die betreffende Fortbildung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die Fortbildung der beruflichen Qualifikation dient und wenn Frauen in der jeweiligen oder angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe unterrepräsentiert sind. In vielen Einzelfällen ist die Anstellungskörperschaft aus praktischen Gründen nicht in der Lage, mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen Lehrgang anzumelden. Entscheidend ist hier die Zielsetzung dieses Gesetzes, d.h. die höhere Frauenrepräsentanz anzustreben.

Absatz 2 berücksichtigt die Schwierigkeiten der weiblichen - und auch wenigen männlichen - Beschäftigten mit Familienpflichten wie der Betreuung jüngerer Kinder und der Pflege von Angehörigen. Die organisatorische Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen soll sich der Lebensgestaltung der Frauen anpassen:

Die Fortbildung soll möglichst während der Arbeitszeit erfolgen, gegebenenfalls in Teilzeit, und es sollen bei Bedarf ortsnahe Veranstaltungen angeboten werden, die eine tägliche Heimreise ermöglichen. Das Angebot einer Kinderbetreuung sollte zur Selbstverständlichkeit werden. Die Ermöglichung der Kinderbetreuung ist jedoch als Soll- und Bedarfsbestimmung formuliert worden, um die Gefahr einer unpraktikablen und kostspieligen Regelung zu vermeiden und die tatsächlichen Wünsche der maßgeblichen Zielgruppe zu berücksichtigen.

Wenn in Absatz 3 für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsangebote zur Qualifizierung für Führungs- und Leitungsfunktionen gefördert werden sollen, so handelt es sich hierbei um eine kompensatorische Maßnahmenförderung zur Überwindung des diesbezüglichen Nachholbedarfs von Frauen.

Absatz 4 ergänzt die Fortbildung für Beschäftigte der Personalverwaltung und insbesondere für Vorgesetzte, auch unterhalb der höheren Laufbahn, um die Thematik der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Damit soll gewährleistet werden, daß diesem Personenkreis die Grundsätze der Erstellung und Umsetzung von Förderplänen, der Vermeidung auch mittelbar diskriminierenden Verwaltungshandelns im Personalbereich sowie der organisatorischen Bewältigung von befristeter Arbeitszeitreduzierung auch bei Leitungsaufgaben nahegebracht werden.

Zu § 7 Teilzeitbeschäftigung

§ 7 Abs. 1 knüpft an die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechtes an und unterstreicht die Notwendigkeit, Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung auch für gehobene und Leitungspositionen zu schaffen. Voraussetzungen für eine Reduzierung der Arbeitszeit sind nach § 15b Abs. 1 BAT-KF, daß mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist antragsgemäß bis auf fünf Jahre zu befristen und kann auf Antrag verlängert werden. Nach § 15b Abs. 2 BAT-KF können auch Beschäftigte, die in anderen als den in Abs. 1 ge-

nannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, von dem Arbeitgeber verlangen, daß die Möglichkeiten hierzu in einem Gespräch erläutert werden mit dem Ziel, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Nach § 15b Abs. 3 BAT-KF sind Angestellte, die auf ihren Wunsch von einer vollen auf eine Teilzeitstelle gewechselt haben, bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 7 Abs. 1 Satz 2 soll den Beschäftigten eine möglichst individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglichen.

§ 7 Abs. 1 Satz 3 soll gewährleisten, daß Teilzeitbeschäftigte entsprechend der Verkürzung ihrer Arbeitszeit organisatorisch oder personell entlastet werden. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten darf nicht zur Mehrbelastung für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen bzw. bei unverändertem Aufgabenzuschnitt zur intensivierten Arbeit am betreffenden Teilzeitarbeitsplatz. Satz 4 stellt klar, daß bei personellen Ausgleichsmaßnahmen die sozialversicherungspflichtige Grenze nicht unterschritten werden darf. Derartige "geringfügige Beschäftigungsverhältnisse" betreffen in der Regel Frauen, die zwar nicht an der Entrichtung von Steuern und Sozialabgaben interessiert sind, jedoch hierdurch auch keine Rentenanwartschaften oder Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung erwerben.

Abs. 2 verpflichtet die Anstellungskörperschaft zu entsprechender Aufklärung in allgemeiner Form bzgl. der Auswirkung von Teilzeitbeschäftigungen auf Altersversorgung, Arbeitslosengeldanspruch usw. Den Beschäftigten müssen die mit einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung verbundenen Nachteile verdeutlicht werden. Damit ist jedoch kein Anspruch auf rechtliche Beratung im Einzelfall verbunden. Eine Möglichkeit, der Pflicht gem. Abs. 2 zu genügen, wäre z.B. ein allgemeines Informationsblatt, welches mit dem Hinweis ausgehändigt wird, daß mündliche Erklärungen möglich sind.

§ 7 Abs. 3 enthält ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Zu § 8 Beurlaubung aus familiären Gründen

Hier sind vornehmlich Regelungen vorgesehen, die beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit zum Erhalt der beruflichen Qualifikation und den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sollen. Das ist notwendig, weil diese Zielgruppe wegen ihrer belastenden Familienarbeit wenig eigene Gelegenheiten für berufliche Kontakte hat. So kommen gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 Urlaubs- und Krankheitsvertretungen infrage.

Wesentliche Hilfen sollen die Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung sein (§ 8 Abs. 3).

Bei Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit soll § 8 Abs. 4 gewährleisten, daß den Beurlaubten der Einstieg in ihren alten Beruf durch Kurse, Fortbildungsveranstaltungen usw. erleichtert wird. Vorhandene Kenntnisse sollen gezielt wieder aufgefrischt und aktualisiert werden, so daß der Anschluß an den Berufsalltag ohne größere Reibungsverluste hergestellt werden kann.

Zu § 9 Pläne zur Förderung der Gleichstellung (Förderpläne)

Abs. 1 verpflichtet Anstellungskörperschaften, die mehr als 20 Beschäftigte haben, zur Erstellung eines Förderplanes für jeweils drei Jahre. Kleinere Einrichtungen oder mehrere Anstellungskörperschaften mit vergleichbarer Beschäftigungsstruktur können einen gemeinsamen Förderplan erstellen. Die Zusammenfassung soll ermöglichen, daß die Förderung der Gleichstellung in Bereichen mit einer Größenordnung erfolgt, die eine sinnvolle Personalplanung ermöglicht. Maßstab hierfür könnte z.B. die Zusammenfassung von Dienststellen zur Wahl von Mitarbeitervertretungen sein (§ 5 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsgesetz). Die Anstellungskörperschaft erstellt den Förderplan für ihren Geschäftsbereich in Zusam-

menarbeit mit der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeitervertretung.

§ 9 Abs. 2 stellt klar, daß ein Förderplan erst aufzustellen ist, wenn die Bestandsaufnahme durchgeführt worden ist.

Nach der Erhebung und Analyse der in Ziffer 1 bis 4 genannten Daten hat gemäß Abs. 3 die Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten bei der jeweiligen Anstellungskörperschaft zu erfolgen, d.h. vor allem soll ihre Beschäftigungsstruktur im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen dargestellt werden.

Ergibt die Auswertung der erhobenen Beschäftigungsstruktur eine Unterrepräsentanz von Frauen in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe oder in den Leitungspositionen, so sind gemäß Absatz 3 Satz 2 Kriterien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Durchsetzung notwendiger organisatorischer Verbesserungen und fortbildender Maßnahmen zu entwickeln. Die Gleichstellungsbemühungen sollen nicht einseitig verstanden werden "als Förderung von Frauen in oder für Leitungspositionen". Für viele frauentypische Berufe ist kennzeichnend, daß soziale Arbeit geringer bewertet wird als technische Arbeit oder Verwaltungsarbeit. An frauentypischen Arbeitsplätzen könnte eine Überprüfung des Aufgabenspektrums ergeben, ob eventuell durch qualitative Veränderungen des Aufgabenkataloges eine Höherbewertung der Tätigkeiten in Frage kommen könnte. Z.B. gäbe es im - nach wie vor frauendominierten - Bereich der Textverarbeitung durch die Anreicherung der Arbeitsplätze mit sachbearbeitenden Tätigkeiten Möglichkeiten, qualitativ hochwertigere Mischarbeitsplätze zu schaffen. Auch bei Reinigungskräften sind Verbesserungen durch Mischarbeitsplätze möglich. Einige kommunale Förderpläne nennen u.a. die Möglichkeit, daß Reinigungskräfte durch technische Fortbildungen Funktionen als Hausmeisterinnen übernehmen könnten.

Als weitere mögliche Einzelmaßnahmen im Förderplan kämen in Betracht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ergonomischer Hinsicht oder die Erprobung von Arbeitszeitmodellen, die der Vereinbarung von Beruf und Familie dienen.

Die Bekanntgabepflicht des Förderplanes in Abs. 4 Satz 1 stellt sicher, daß alle Betroffenen Kenntnis vom Förderplan erhalten.

Zu § 10 Gleichstellungsbeauftragte

Die Erfahrungen der Länder- und kommunalen Gleichstellungsstellen und der kirchlichen Frauenreferate bzw. Frauenbeauftragten belegen, daß die Institutionalisierung einer Gleichstellungsbeauftragten als Ansprech- und Kontrollstelle auch in den jeweiligen Institutionen der kirchlichen Verwaltung ab einer bestimmten personellen Größenordnung zweckmäßig und nötig ist.

Exemplarisch für die verwaltungswissenschaftliche und juristische Vielfalt von Begriffen seien die in diesem Bereich der institutionalisierten Frauenförderung überwiegend gebrauchten Bezeichnungen Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Frauenfragen sowie Frauenreferentin genannt. Die uneinheitliche Terminologie bedingt nicht gleichzeitig unterschiedliche Tätigkeitsbereiche oder Organisationsformen, vielmehr werden die Begriffe synonym verwendet. Der Begriff "Gleichstellungsbeauftragte" beinhaltet als maßgebenden Tätigkeitsschwerpunkt die Sorge um die rechtliche und tatsächliche Beachtung der von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz geforderten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dieser Begriff orientiert sich also sichtbar am Wortlaut des Gesetzes und wird daher hier den anderen Bezeichnungen vorgezogen.

Absatz 1 Satz 1 regelt - als formale Voraussetzung für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten - die maßgebliche Mindestgröße einer Anstellungskörperschaft.

Bezugspunkt ist die Mindestzahl von mehr als 20 Beschäftigten und nicht die Zahl der Frauen. Für diese gewählte Untergrenze sind Kosten- und Koordinierungsaspekte maßgebend. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in jeder kleinsten der unzähligen kirchlichen Anstellungskörperschaften wäre aus vielerlei Gründen, vor allem verwaltungsökonomischer Art, nicht zweckmäßig.

Absatz 1 Satz 2 sieht für verschiedene Anstellungskörperschaften, die gemeinsam einen Förderplan aufstellen, die Bestellung einer gemeinsamen Gleichstellungsbeauftragten vor.

Nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt worden ist die Möglichkeit der Übertragung des Aufgabenbereiches "Gleichstellung" auf bereits bestehende Frauenreferate oder vergleichbare Stellen. Da zum Beispiel in vielen Kirchenkreisen schon Frauenbeauftragte tätig sind, liegt es selbstverständlich nahe, diese mit der Aufgabenerfüllung zu beauftragen.

Absatz 2 bestimmt die Bestellung einer Frau zur Gleichstellungsbeauftragten.

Ein sachlicher Grund für die Bestellung einer Frau ergibt sich aus der Aufgabe, in Problemlagen zu arbeiten und zu beraten, deren grundlegender Charakter ein frauenspezifischer ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zugleich auch Ansprechpartnerin für Themen wie beispielsweise die sexuelle Belästigung und Beseitigung von Benachteiligungen.

Absatz 2 Satz 2 regelt die Mindestanforderungen an die Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten. Voraussetzung der Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige Sachkunde und Zuverlässigkeit, wozu Erfahrung in Angelegenheiten der Gleichstellung oder der Frauenpolitik gehören kann. Der Ausschluß von befristet Beschäftigten soll verhindern, daß die befristet Beschäftigte als Gleichstellungsbeauftragte gegen Ende ihrer Amtszeit unter Anpassungsdruck gerät und ihre Überwachungsfunktion nicht mehr wahrnehmen kann.

Absatz 3 Satz 1 schreibt grundsätzlich eine vierjährige Befristung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten vor, d.h. das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht als Daueramt gedacht. Die vierjährige Amtszeit bietet jedoch genügend Gelegenheit der Einarbeitung und erfolgreichen Umsetzung eigener Initiativen. Die Ermächtigung zur Verlängerung dieser Funktion enthält Satz 2.

Die Absätze 4 und 5 regeln die wesentlichen Elemente des Aufgabenkataloges der Gleichstellungsbeauftragten. Sie hat die Durchführung dieses Gesetzes bei der Anstellungskörperschaft zu fördern und zu überwachen sowie bei allen für das Gesetzesziel erheblichen Maßnahmen ihrer Anstellungskörperschaft mitzuwirken. Konkrete Bezugspunkte sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten. Mitwirkung bedeutet, daß sich die Gleichstellungsbeauftragte aktiv am Entscheidungsprozeß über die Maßnahme beteiligt, ihre Meinung äußert und gegenüber den Verantwortlichen ihre Vorstellungen in legitimer Weise durchzusetzen versucht.

Aus der Mitwirkung folgt der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten und die Verpflichtung der Anstellungskörperschaft zu ihrer Beteiligung. Diese hat frühzeitig zu erfolgen, weil nur so eine Einflußnahme auf die Vorbereitung der Maßnahme gewährleistet ist.

Absatz 4 Nr. 1 und 2 nennt als Schwerpunkte ihrer notwendigen Beteiligung den Personalbereich und soziale und organisatorische Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann mit der Anstellungskörperschaft vereinbaren, daß sie selbst entscheidet, bei welchen Vorgängen die Anstellungskörperschaft sie zum Zweck der Mitwirkung eingehend zu beteiligen hat.

In die Personalangelegenheiten einbezogen sind Maßnahmen zur Stellenausschreibung, Auswahl der Bewerbungen für Vorstellungsgespräche, deren Durchführung und die anschließende Entscheidung zur Einstellung. Entsprechendes gilt für das Verfahren bei längerfristigen Umsetzungen (Dauer von über drei Monaten),

ferner bei Versetzungen, Fortbildungen, Beförderungen und vergleichbaren Maßnahmen des beruflichen Aufstieges sowie bei der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Unter letzten Bereich fallen Kündigungen durch die Anstellungskörperschaft oder Beschäftigte, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und im weiteren Sinne die Versetzung zu einer anderen Anstellungskörperschaft.

Absatz 4 Nr. 2 betrifft die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, die die oben genannten Aufgabenschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten berühren. Ein Beispiel aus dem sozialen Gebiet sind die Bemühungen der Anstellungskörperschaft um ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung in nächster Umgebung. Die organisatorischen Belange sind hauptsächlich Fragen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung oder der technischen Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle. Unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf greifen sie auch in den sozialen Bereich über.

Absatz 5 ergänzt den Aufgabenkatalog und besonders das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 4 durch ihre Befugnis und Verpflichtung, mit eigenen Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes beizutragen. Satz 2 betrifft als eigenen Schwerpunkt die Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Einzelfällen. Darunter fallen sowohl Fragen zum beruflichen Fortkommen als auch Beschwerden wegen einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der betroffenen Frau oder persönliche Probleme durch eine berufliche Überlastung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat dazu das Recht zur Durchführung von Sprechstunden, und sie kann sich schriftlich an die Beschäftigten der Anstellungskörperschaft wenden.

Absatz 6 regelt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, damit sie ihre Aufgaben erfüllen kann. Der Kerngehalt des Absatzes 6 betrifft das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Akteneinsicht, das durch ihren Anspruch auf die Vorlage sonstiger Unterlagen und auf

Unterrichtung ergänzt wird. Das Recht zur Akteneinsicht umfaßt sowohl Personalakten als auch Sachakten und außerdem alle Bewerbungsunterlagen. Anders als bei gewählten Interessenvertretungen verstößt die Einsichtnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die Personalakte ohne ausdrückliche Zustimmung des oder der Betroffenen nicht gegen datenschutzrechtliche Grundsätze. Da die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz eine dienstliche Aufgabe ist, gehört die Gleichstellungsbeauftragte zu den Beschäftigten, die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Personalwesen originär zuständig, d.h. sie ist als Ausschnitt der für das Personalwesen zuständigen Stelle zu sehen.

Durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen werden Rechte der Mitarbeitervertretung nicht beeinträchtigt. Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten unterscheidet sich von der der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung ist gewählt und ehrenamtlich tätig. Ihre Aufgaben sind abschließend gesetzlich bestimmt und auf den internen Dienstbetrieb beschränkt. Die Mitarbeitervertretung ist Repräsentativorgan der Beschäftigten. Demgegenüber erfüllt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben als dienstliche Beschäftigung, sie ist eine Stelle der Arbeitgeberseite.

Satz 3 gibt mit dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Leitung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ein zusätzliches Gewicht.

Absatz 7 schützt die Gleichstellungsbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen bei und wegen ihrer Aufgabenerfüllung. Sie erhält durch Satz 2 hinsichtlich Kündigung, Versetzung und Abordnung den gleichen Rechtsschutz wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. Sie hat aber - wie schon oben ausgeführt - trotz ihrer entsprechenden rechtlichen Absicherung keine statusmäßige Berührung mit der Mitarbeitervertretung.

Absatz 8 regelt ein begrenztes Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Nach Satz 1 beanstandet sie die Maßnahme direkt bei der Leitung der Anstel-

lungskörperschaft. Die Frist von sieben Arbeitstagen ist als "Soll-Vorschrift" formuliert. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte aber in ihrem eigenen Interesse und zum Nutzen einer benachteiligten Beschäftigten die Beanstandung zügig verfolgen. Die Frist beginnt in diesen Fällen, sobald die Gleichstellungsbeauftragte von der Maßnahme durch die personalverwaltende Stelle oder eine andere - für die Maßnahme zuständige - Stelle unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das "Unterrichten" nicht. Um hier unverhältnismäßige Bürokratisierung auszuschließen, gelten keine Formerfordernisse für die Beanstandung. Gemäß Absatz 8 Satz 3 entscheidet die Leitung der Anstellungskörperschaft über die Beanstandung, wobei sie diese Maßnahme oder ihre Durchführung solange aufschieben soll, soweit das von der Natur der Sache her vertretbar ist. Falls die Leitung die Beanstandung für begründet hält, müssen die Maßnahme oder ihre Folgen entsprechend berichtigt werden. Bei manchen Maßnahmen wird das wegen ihrer zwischenzeitlichen Erledigung nicht mehr möglich sein. Dann sind wenigstens die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Beispiele für erledigte Maßnahmen sind Stellenausschreibungen, die nicht ausreichend die Bestimmungen des § 3 beachten, oder durchgeführte Vorstellungsrunden, ohne die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Ist die Beanstandung nach Meinung der Leitung der Anstellungskörperschaft ungerechtfertigt, hat sie das ihrerseits gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

Absatz 9 regelt die dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten. Zur sichtbaren Aufwertung ihrer Position wird sie grundsätzlich unmittelbar der Leitung der Anstellungskörperschaft zugeordnet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Amtsausübung auch gegenüber der Leitung der Anstellungskörperschaft weisungsfrei. Sie ist im erforderlichen Umgang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Dabei sind die Größe der Anstellungskörperschaft und deren Beschäftigungsstruktur maßgebend. Bei einem umfangreicheren Tätigkeitsbereich (großer Geschäftsbereich der Anstellungskörperschaft oder Zuständigkeit für mehrere Anstellungskörperschaften) wird praktisch eine entsprechende Stelle für die Gleichstellungsbeauftragte, bei einem Aufgabengebiet mittleren Umfangs zumindest eine halbe Stelle unverzichtbar sein. Zur Ausstattung mit den notwendigen

personellen und sachlichen Mitteln gehört auch die Ermöglichung von Fortbildungen. Damit die Aufgaben eine ordnungsgemäße Durchführung erfahren, muß auch die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten geregelt werden.

Zu § 11 Berichtspflicht

Die sorgfältige, ausführliche Berichtspflicht ist ein außerordentlich wichtiges Instrument und notwendig zur Entwicklung und Fortschreibung der Gleichstellungsmaßnahmen sowie der jeweiligen Förderpläne.

Zu § 12 Verordnungsermächtigung

Durch diese Vorschrift wird die Kirchenleitung ermächtigt, Ausführungsbestimmungen zu erlassen.

Zu § 13 Inkrafttreten

§ 13 regelt das Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes.