

Az. 26/0 – 0 – 32

RS 3

**V**

**Kirchengesetz  
zur Gleichstellung  
von Frauen und Männern  
(Kirchliches Gleichstellungsgesetz – KGIG)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**1. Abschnitt:  
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1  
Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz gilt für alle Dienststellen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Dieses Kirchengesetz gilt auch für den Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V., wenn das zuständige Organ seine Übernahme beschlossen hat.

(2) Dieses Kirchengesetz findet keine Anwendung auf die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern; für diese gilt das Ehrenamtsgesetz.

(3) Die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) bleiben unberührt.

**§ 2  
Ziel**

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes gefördert. Ziel der Förderung ist es, in Umsetzung von Art. 11 der Kirchenverfassung insbesondere für Frauen bestehende Nachteile unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszugleichen.

**§ 3  
Begriffsbestimmungen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen im Sinne des § 3 Mitarbeitervertretungsgesetz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Mitarbeitenden im Sinne von § 2 Mitarbeitervertretungsgesetz.

(3) Bereiche im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle.

**2. Abschnitt:  
Gleichstellungsförderung**

**§ 4  
Statistische Erfassung und Auswertung**

(1) Die Dienststellen, bei denen nach § 10 Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind, erstellen alle drei Jahre unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für die einzelnen Bereiche eine Statistik, in der zum Stichtag 30. Juni für den Berichtszeitraum auszuweisen sind:

1. die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Beurlaubungen;

2. die Zahl der Frauen und Männer unter denjenigen, die sich um eine ausgeschriebene Stelle beworben haben, angestellt wurden oder beruflich aufgestiegen sind, bezogen auf Stellen des höheren und gehobenen Dienstes sowie entsprechende Stellen im Angestelltenverhältnis;

3. die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, die an einer Fortbildung teilgenommen haben.

(2) Die Statistiken werden in einem Gespräch zwischen Dienststellenleitung und den Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet. Wird festgestellt, dass Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, werden die Ursachen dafür erörtert und die Ziele nach § 2 beraten und entsprechende Maßnahmen festgelegt. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen.

(3) Von der Festlegung von Maßnahmen und der Aufstellung eines Zeitplanes zur Umsetzung dieser Maßnahmen nach Absatz 2 Sätze 2 und 3 ist abzu sehen, wenn Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte dies einvernehmlich beantragen.

**§ 5  
Stellenausschreibung**

(1) Eine Stellenausschreibung erfolgt in der Regel auf der Grundlage einer umfassenden Stellenbeschreibung. Auf Rahmenbedingungen, insbesondere soweit sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutsam sind, soll hingewiesen werden. Anzugeben ist, ob die Stelle teilbar ist.

(2) Zu besetzende Stellen sind in der weiblichen und männlichen Sprachform auszuschreiben, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

(3) In Bereichen einer Dienststelle, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Stellenausschreibungen so abzufassen, dass besonders Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert werden.

**§ 6  
Stellenbesetzung  
und berufliche Entwicklung**

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften und sonstiger recht-

licher Vorgaben hat die Dienststelle den Anteil von Frauen zu erhöhen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung aller Stellen in öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,

2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

(2) Bei der Besetzung von Stellen in öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Wahrnehmung von Familienpflichten (Betreuung von minderjährigen Kindern oder Pflegebedürftigen) und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

(3) In Bereichen einer Dienststelle, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl vertreten sind, sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Frauen dürfen in Vorstellungsgesprächen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in anderer Weise befragt werden als Männer.

(4) Es ist anzustreben, bei den Bewerbungsgesprächen das Auswahlgremium paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

(5) Absatz 1 und Absatz 3 Satz 1 gelten nicht für die Besetzung derjenigen Stellen, bei denen die Verfassung oder ein Kirchengesetz für die Besetzung einer Stelle eine besondere Regelung enthält, insbesondere eine Wahl vorgeschrieben ist.

### § 7

#### **Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten auch in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Im Einzelnen finden das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000, BGBl. I S. 1966) und die entsprechenden kirchlichen Vorschriften Anwendung.

(2) Im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsrechtlichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit ist im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten auf deren Antrag eine flexible Gestaltung der Arbeits-

zeit zu ermöglichen, soweit dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Vor einer abschlägigen Entscheidung von Anträgen nach den Absätzen 1 und 2 ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu hören.

### § 8

#### **Beurlaubung**

(1) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung der einschlägigen Vorschriften erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle oder dem Anstellungsträger erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden und darüber wie sie Kontakt zu der Dienststelle oder dem Anstellungsträger halten können. Ansprechpersonen sollen benannt werden.

### § 9

#### **Fort- und Weiterbildung**

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in angemessenem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) In das Fortbildungsangebot sind auch die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Beschäftigtenschutz aufzunehmen. Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

### **3. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 10**

##### **Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Bei Dienststellen mit mehr als 40 Vollzeitstellen bzw. bei diakonischen Dienststellen mit mehr als 100 Vollzeitstellen werden durch die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter sowie eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter bestellt. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragung höherer bewertender Tätigkeiten bestehen.

(2) Wenn in einer Dienststelle mit mindestens 20 Vollzeitstellen die Mehrheit der Beschäftigten dies schriftlich fordert, sind Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Bestellung erfolgt mit Einverständnis der betroffenen Personen und im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung für die Dauer von vier Jahren mit der Möglichkeit der einmaligen Verlängerung um weitere vier Jahre.

(4) Zu Gleichstellungsbeauftragten können Beschäftigte bestellt werden, die die Voraussetzungen des § 10 Mitarbeitervertretungsgesetz erfüllen, jedoch nicht der Mitarbeitervertretung der Dienststelle angehören.

(5) Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im Übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

(6) Die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes, des Ehrenamtsgesetzes und der Ordnung der Frauengleichstellungsstelle bleiben unberührt.

(7) Große Diakonische Werke mit mehr als 100 Vollzeitstellen und/oder vielen eigenständigen Dienststellen können im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes Bayern e.V. von Absatz 1 und 2 abweichen, sofern sie andere sachgerechte Regelungen für die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten entwickeln.

#### **§ 11**

##### **Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zugeordnet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Mitarbeitervertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten in der verfassten Kirche arbeiten mit der landeskirchlichen Frauengleichstellungsstelle unmittelbar zusammen. Für die Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der rechtlich selbständigen Rechtsträger sind entsprechende Regelungen vorzusehen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

#### **§ 12**

##### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und achten auf den Vollzug dieses Kirchengesetzes. Die

Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Kirchengesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben können.

(3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden. Gleichstellungsbeauftragte sind auch Ansprechstellen im Sinne der Ordnung zum Beschäftigtenschutz. Sie können Sprechstunden abhalten. Einmal jährlich berichten sie in der Mitarbeitendenversammlung über ihre Tätigkeit.

### § 13

#### Rechte und Pflichten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Kirchengesetzes nicht beachtet werden. Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) An Stellenausschreibungen sollen die Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig beteiligt werden. Sie können Bewerbungsunterlagen ebenso wie die Mitarbeitervertretung einsehen, § 34 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsgesetz gilt insoweit entsprechend. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen auf ihren Wunsch bei Bewerbungsgesprächen im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hinzugezogen werden, soweit ein Bewerber bzw. eine Bewerberin nicht widerspricht. § 6 Abs. 5 gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personen-

bezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

### § 14

#### Beanstandungsrecht

(1) <sup>1</sup>Bei Verstößen gegen dieses Kirchengesetz und andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße schriftlich zu beanstanden. <sup>2</sup>Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) <sup>1</sup>Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle schriftlich innerhalb angemessener Frist. <sup>2</sup>Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. <sup>3</sup>Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung schriftlich zu begründen.

## 4. Abschnitt. Schlussbestimmungen

**§ 15 Ausführungsbestimmungen.** Der Landeskirchenrat und der Diakonische Rat erlassen je für ihren Bereich Ausführungsbestimmungen.<sup>3)</sup>

### § 16

#### Auswertung und Bericht

(1) Die erstmals zum 30. Juni 2002 zu erstellende statistische Erfassung

hat nur die Angaben nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 zu enthalten.

(2) Nach Vorliegen der statistischen Erfassungen sind die Erfahrungen auszuwerten. Die Frauengleichstellungsstelle berichtet den kirchenleitenden Organen über die Umsetzung dieses Kirchengesetzes.

### § 17

#### In-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

M ü n c h e n , 10. Dezember 2001

Der Landesbischof

D r . J o h a n n e s F r i e d r i c h