

Gemeinsamer Zwischenbericht

des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Ausschusses für Theologie, Kirche und Mission und des Finanzausschusses

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)

Lüneburg, 20. April 2011

I.

Die 24. Landessynode hatte während ihrer VI. Tagung in der 25. Sitzung am 2. Juni 2010 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den vom Kirchensenat vorgelegten Entwurf eines Kirchengesetzes u. a. die folgenden Beschlüsse gefasst:

- "1. Der Rechtsausschuss (federführend), der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Ausschuss für Theologie, Kirche und Mission und der Finanzausschuss werden gebeten, den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zu beraten.*
- 2. Der Rechtsausschuss wird gebeten zu prüfen, ob eine Anbindung der Gleichstellungsbeauftragten an die Mitarbeitervertretung im Sinne der verfassungsgemäß vorgegebenen Dienstgemeinschaft formell und materiell erforderlich ist.*
- 3. Das Landeskirchenamt wird gebeten zu prüfen, in welchem Umfang durch das Gleichberechtigungsgesetz Kosten für die Kirchenkreise zu erwarten sind. Dem Finanzausschuss ist hierzu zu berichten."*

(Beschlussammlung der VI. Tagung Nrn. 5.15.1 und 5.15.2)

II.

Die beteiligten Ausschüsse haben den überwiesenen Gesetzentwurf und zwei der damit in Zusammenhang stehenden Anträge beraten.

Bei diesen Beratungen fanden die folgenden Unterlagen Berücksichtigung:

1. Stellungnahmen des Landeskirchenamtes:

- Vom 8. Oktober 2010 (theologische Begründung des Gesetzentwurfes)
- Vom 26. Oktober 2010 (Tischvorlage für die Sitzung des Rechtsausschusses: Synopse, die neben der Beauftragung der Mitarbeitervertretung mit den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten die Beauftragung anderer Beschäftigter und Ehrenamtlicher ermöglicht, eine Begrenzung der Entlastung für diese Tätigkeit vorsieht und die Ausschreibung der Stabsstelle vorschreibt)
- Vom 17. Januar 2011 (Beschäftigtenstatistik der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers: 30 105 Beschäftigte: 22 240 weiblich, 7 867 männlich, davon in Leitungspositionen: 1 weiblich, 22 männlich)
- Vom 7. März 2011 (Zusammenstellung der mit der Gleichstellungsarbeit beauftragten Einrichtungen in 18 Gliedkirchen der EKD)

2. Bericht des Kirchenamtes der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) 7./10. November 2010 (EKD-Synode, Drucksache III i 1) zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen, Einrichtungen und Werken der EKD, den die Verfasserin, Frau Dr. Bergmann, in einer Ausschusssitzung am 7. März 2011 mit Blick auf die in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers bestehende Situation erläutert hat.

Die Beratungen der beteiligten Ausschüsse haben zu dem Ergebnis geführt, die Landessynode zu bitten, diesem Zwischenbericht zuzustimmen und zu beschließen, den Kirchensenat zu bitten, das Erfordernis einer kirchengesetzlichen Regelung erneut zu überprüfen und erforderlichenfalls einen Alternativentwurf vorzulegen, der den in diesem Zwischenbericht niedergelegten Bedenken Rechnung trägt.

III.

Das Anliegen des Gesetzentwurfes (Aktenstück Nr. 55), die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zu fördern, ist ein Ziel, das für ihre Bereiche in allen Gliedkirchen der EKD, in den Bundesländern und den Ländern der Europäischen Union verfolgt wird und auf staatlicher Ebene verfassungsrechtlich verankert ist (Artikel 3 Absatz 2, Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft).

Das Gleichberechtigungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist seit dem Jahr 1994 in Kraft; die entsprechenden Gesetze der Bundesländer sind in den Jahren von 1985 bis 1995 verabschiedet worden. Es gibt aber auch Bundesländer ohne entsprechende gesetzliche Regelungen. Ähnlich ist die Situation in den Gliedkirchen der EKD, allerdings gibt es hier nur wenige kirchengesetzliche Regelungen. Überwiegend sind die entsprechenden Regelungen durch Leitlinien, Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) und Verfügungen getroffen (vgl. Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, i.d.F. vom 1. Januar 2000). Dies war auch ein Grund dafür, die in § 22 des Gesetzentwurfes vorgesehene Stabsstelle unabhängig von dem Inkrafttreten einer entsprechenden Vorschrift im Haushaltsplan der Landeskirche für die Haushaltsjahre 2011 und 2012 vorzusehen und die Besetzung dieser Stelle seit Inkrafttreten der Haushaltsbeschlüsse zu ermöglichen. Von dieser Möglichkeit ist bisher aber kein Gebrauch gemacht worden.

Die mit dem Gesetzentwurf befassten Ausschüsse stimmen darin überein, dass die Frage der Chancengleichheit von Männern und Frauen in kirchlichen Berufen für die Zukunft der kirchlichen Arbeit von entscheidender Bedeutung ist. Viele Aspekte werden in naher Zukunft nicht nur unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit, sondern auch unter der Fragestellung der allgemeinen Personalgewinnung zu bedenken sein – wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ausschüsse bitten den Kirchensenat daher, sich mit der Frage der Gleichstellung von Männern und Frauen in kirchlichen Berufen noch einmal grundsätzlich zu befassen und auch die Frage erneut zu bedenken, ob ein Gesetz der geeignetste Weg ist, hier Fortschritte zu erzielen. Die beteiligten Ausschüsse konnten diese Frage nicht einhellig bejahen.

Im Rahmen solcher Überlegungen wäre zu klären:

Gibt es **vergleichende Untersuchungen** darüber, welche Strategien zur Förderung der Gleichstellung erfolgreicher sind als andere? Wenn nicht, erscheint es sinnvoll, solche anzustrengen (z.B. auch mit Blick auf den staatlichen Bereich). Eine Alternative (nicht nur auf dem Hintergrund der Gleichstellungsproblematik, sondern zur allgemeinen Personalgewinnung) wäre, das **Audit "Beruf und Familie"** (Beruf und Familie GmbH, 5 000 bis 16 000 Euro) durchzuführen

- a) für Positionen vom Superintendentenamts (incl.) aufwärts und
 - b) für den Pfarrerberuf
- (diese beiden auf landeskirchlicher Ebene)
- c)) anzuregen wäre es z. B. für Kindertageseinrichtungen.

Unabhängig davon, ob die einzurichtende Stabsstelle auf gesetzlicher Grundlage arbeitet oder nicht, regen die beteiligten Ausschüsse an, für diese Stelle eine regelmäßige **Berichtspflicht gegenüber der Landessynode** vorzusehen, um das Thema auf breiter Ebene im Bewusstsein zu halten.

Sollte der Kirchensenat zu der Ansicht gelangen, dass eine gesetzliche Regelung das geeignetste Mittel zur Beförderung der Chancengerechtigkeit sei, bitten die Ausschüsse um die Erarbeitung eines neuen Gesetzentwurfes, der einige Punkte berücksichtigt, die während der Diskussion des vorliegenden Entwurfes kritisch angemerkt wurden:

- **Zielgrößen** (etwa für einzelne Führungspositionen) werden im Entwurf nicht konkret benannt.
- Die **Einbeziehung der Pastoren und Pastorinnen** in den Zuständigkeitsbereich der Gleichberechtigungsbeauftragten bzw. der Stabsstelle ist nicht klar geregelt.
- Die Ausschüsse stellen ein **strukturelles Ungleichgewicht der Regelungen** auf den verschiedenen Ebenen fest: Der vorliegende Entwurf beinhaltet konkrete Festlegungen und bürokratische Verfahren (Beteiligungspflicht, Beanstandungsrecht) auf Kirchenkreisebene, aber eher unbestimmte Regelungen auf landeskirchlicher Ebene (Beratung, Anregungen).
- Es gibt ein Defizit bei der **Einflussnahme auf die Besetzung von landeskirchlichen Führungspositionen**. (Gelten nach § 23 Absatz 2 des Gesetzentwurfes die Regelungen über die Beteiligungen z. B. auch bei Personalentscheidungen des Kirchensenates?)
- Der **Aufgabenkatalog in § 17** bedarf der kritischen Überarbeitung. Insbesondere der Umfang der Entscheidungen, an denen der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, bedarf der Präzisierung, ebenso die Beanstandungsmöglichkeiten.
- Der Finanzausschuss hatte vorgeschlagen, dass der Gesetzentwurf die ausschließliche Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten aus der Mitarbeitervertretung (MAV) verändert werden sollte. Beispielsweise in der Form, dass die Kirchenkreise gebeten werden, die Aufgaben der Gleichstellung möglichst durch Ehrenamtliche wahrnehmen zu lassen, ggf. mit hauptamtlichem Personal, das der MAV angehört, und nicht mehr als 5 % einer Vollzeitkraft je Kirchenkreis Freistellung gewährt werden kann. So wäre eine deutliche finanzielle Begrenzung gegeben.
- Die mitbeteiligten Ausschüsse geben zu bedenken: Wenn diesem Votum gefolgt wird, ist es unmöglich die Mitberatung in den vorgesehenen Fällen (vorlaufende Information über die anstehende Entscheidung, Beteiligung an der Entscheidungsfindung, Einräumen der Beanstandungsmöglichkeit) in diesem Zeitrahmen zu leisten.

- Die **fachliche Weisungsfreiheit** der Stabsstelle ist nach dem vorliegenden Entwurf nicht hinreichend gewährleistet, da der Kirchensenat, der wesentliche Entscheidungen über landeskirchliche Führungspositionen trifft, gleichzeitig Fachaufsicht der Stabsstelle und wesentlicher Entscheidungsträger ist.

IV.

Der Rechtsausschusses, der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Ausschuss für Theologie, Kirche und Mission und der Finanzausschuss stellen daher folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

- 1. Die Landessynode nimmt den gemeinsamen Zwischenbericht des Rechtsausschusses, des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Ausschusses für Theologie, Kirche und Mission und des Finanzausschusses betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG – Aktenstück Nr. 55 A) zustimmend zur Kenntnis.*
- 2. Der Kirchensenat wird gebeten, das Erfordernis einer kirchengesetzlichen Regelung erneut zu überprüfen und erforderlichenfalls den Entwurf eines Kirchengesetzes neu vorzulegen, der den unter Abschnitt III des Aktenstückes Nr. 55 A dargestellten Bedenken Rechnung trägt.*

Reisner
Vorsitzender
Rechtsausschuss

Gierow
Vorsitzender
Ausschuss für Arbeits- und
Dienstrecht sowie Aus-, Fort-
und Weiterbildung

Bohlen
Vorsitzender
Ausschuss für
Theologie, Kirche
und Mission

Tödter
Vorsitzender
Finanzausschuss