



Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten
Norddeutscher Verband, KdÖR

Amtsblatt
Jahrgang
Nummer
Herausgeben

Teil 1
2025
3
4. April 2025

Herausgeber:
Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten - Norddeutscher Verband
Hildesheimer Str. 426 in 30519 Hannover
sekretariat.ndv@adventisten.de

amtsblatt.adventisten.de

Gleichstellungsordnung NDV

(GLO NDV)

02. Dezember 2024

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele der Gleichstellungsordnung

- (I) Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die in der Freikirche ehrenamtlich oder beruflich tätig sind, soll gefördert werden. Bestehende Benachteiligungen sind abzubauen.
- (II) Unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern sind dabei zu berücksichtigen, wobei zur Erreichung dieses Zieles ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden soll.
- (III) Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist zu vermeiden, gleichwohl entstehenden Diskriminierungen ist entgegenzutreten.
- (IV) Damit sollen vergleichbare Bedingungen und Chancengleichheit erreicht und die Qualität der kirchlichen Arbeit dadurch verbessert werden.

§ 2 Anwendungsbereich dieser Gleichstellungsordnung

- (I) Diese Gleichstellungsordnung findet Anwendung auf alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen der Freikirche.
- (II) Alle Mitarbeitenden, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der kirchlichen Ordnungen der Freikirche fördern und die Ziele und Bestimmungen dieser Gleichstellungsordnung in allen Arbeitsbereichen und Gremien berücksichtigen.

§ 3 Begriffsbestimmung

- (I) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Arbeits- und Finanzrichtlinien der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland Anwendung finden, einschließlich Praktikantinnen und der Praktikanten sowie Auszubildende.
- (II) Ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne dieser Ordnung ist die Ausübung aller Wahlämter durch nicht Mitarbeitende.
- (III) Unterrepräsentanz im Sinne dieser Ordnung liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Gruppe nach Abs. 1 oder 2 dieser Bestimmung unter 40 % liegt, und dafür kein sachlicher Grund vorliegt.



- (IV) Eine Benachteiligung im Sinne dieser Ordnung liegt vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechtes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, ohne dass es dafür eine sachliche Begründung gibt.
- (V) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne dieser Ordnung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit dem Geschlecht einer Person im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (VI) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne dieser Ordnung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

2. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 4 Verbesserung der Entscheidungsfindung

In allen Gremien der Freikirche wird sichergestellt, dass in ihren Entscheidungsprozessen Sichtweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern einfließen können.

§ 5 Gremien

Bei der Besetzung von Gremien ist eine Unterrepräsentanz im Sinne von § 3 Abs. 3 zu vermeiden. Bei der Aufstellung von Listen für zu wählende Gremien und/oder einzelnen Positionen ist unter Berücksichtigung kirchenrechtlicher Gegebenheiten und Zuständigkeiten auf eine paritätische Repräsentanz zu achten. Diese Bestimmung findet auch Anwendung auf die Gremien, die aufgrund kirchlicher Vorschriften zur Erarbeitung von Wahlvorschlägen berufen sind.

3. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

§ 6 Gleichstellungsbeauftragte

- (I) Die Freikirche bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte, einen Gleichstellungsbeauftragten.
- (II) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt jeweils durch den Verbandsausschuss.
- (III) Zu Gleichstellungsbeauftragten können nur Personen bestellt werden, die nicht hauptsächlich mit Personalangelegenheiten befasst sind. Darüberhinausgehend dürfen solche Personen nicht zu Gleichstellungsbeauftragten berufen werden, die auf Grund der verfassungsmäßigen Ordnungen zur satzungsgemäßen Vertretung der Freikirche berufen sind.
- (IV) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird für die Dauer einer Konferenzperiode bestellt. Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, soweit die/der Gleichstellungsbeauftragte damit einverstanden ist. Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund und nur durch das Gremium widerrufen werden, welches die Bestellung vorgenommen hat. Wiederholte Bestellung ist zulässig.



- (V) Die Tätigkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten kann nach den Regeln dieser Ordnung für mehrere Entitäten ausgeübt werden.

§ 7 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

- (I) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin. Sie/er wirkt insbesondere beim Plänenpapier, bei der Erstellung eines Gleichstellungskonzepts so wie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie/er ist gegenüber dem Verbandsausschuss berichtspflichtig. Bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben ist sie/er nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.
- (II) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Vorstand der Freikirche sowie den Ausschüssen ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung der Aufgaben kann sie/er an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie/er wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie/er ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie/er kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie/er ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (III) Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der/des Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie/er unverzüglich eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

§ 8 Anrufung der Gleichstellungs-Diskriminierungsbeauftragten

- (I) Alle Personen im Geltungsbereich dieser Ordnung haben das Recht, für den Fall, dass sie eine Benachteiligung, Belästigung oder sexuelle Belästigung in eigener Person erlebt bzw. in Bezug auf eine dritte Person zur Kenntnis erhalten haben, sich an die Gleichstellungsbeauftragte / den Gleichstellungsbeauftragten zu wenden.
- (II) Das Recht aus Abs. 1 dieser Vorschrift besteht unmittelbar, ein Dienstweg ist dabei ausdrücklich nicht einzuhalten.
- (III) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die ihr/ihm erteilten Informationen so lange vertraulich zu behandeln, wie die unmittelbar betroffenen Personen dies verlangen.

§ 9 Unabhängigkeit

Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben ist die/der Gleichstellungsbeauftragte an Weisungen nicht gebunden.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Kraft.



Gleichstellungsordnung NDV
(GLO NDV)

Signiert von:

Johannes Naether

94E4AC731C054BD...

Johannes Naether
Vorsitzender

