

Az.: G: LKND: 28 – GG Ba

Kiel, den 07. Februar 2021

V o r l a g e
der Kirchenleitung
für die Tagung der Landessynode am 25. und 26. Februar 2021

Gegenstand: Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

1. Das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes [Anlage Nr. 1] wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Damit nimmt die KL das Anliegen der Synode vom September 2019 auf und markiert zugleich, dass diese Änderung zunächst ein erster Schritt in einem Prozess zu einer weiteren Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche ist.
2. Die Synode möge beschließen:
Der Stellenplan der Arbeitsstelle der bzw. des Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit im Mandanten 6 wird in Folge der Änderung des GeschlGerG wie folgt geändert:
Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0001, 0,75 Vbe, EGr K 12 KAT) wird in eine Stelle 1,0 Vbe (*voraussichtlich K 13 KAT; alternativ A 14*) umgewandelt.
Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0042, 0,75 Vbe, BesGr A 13/ A 14 bzw. K 12) wird aufgehoben.
Die Stelle einer Sekretärin bzw. eines Sekretärs (Nr. 6.0002, 0,5 Vbe, EGr K 6 KAT) wird aufgehoben.
Die Stelle einer Sachbearbeitung im Umfang von 1,0 Vbe (geplant Nr. 6.0366, voraussichtlich EGr K 8 KAT) wird neu errichtet.

Anlagen:

- Nr. 1: Änderungsbefehl GeschlGerG
- Nr. 2: Synopse GeschlGerG
- Nr. 3: Vorbefassung mit der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in der Kirchenleitung
- Nr. 4: Ausschnitt aus der Niederschrift für die 9. Sitzung der Kirchenleitung
- Nr. 5: Auszug zu TOP 3 des Entwurf der Niederschrift über die 15. Sitzung des Rechtsausschusses der Landessynode
- Nr. 6: Auszug zu TOP 5.4 des Entwurf der Niederschrift über die 15. Sitzung der Kirchenleitung
- Nr. 7: Auszug aus der Niederschrift der Sitzung des Finanzausschusses der Landessynode vom 21. Januar 2021
- Nr. 8: Mitteilung aus dem Büro der Kirchenleitungsbüro vom 05. Februar 2021; 18:24.

Beteiligt wurden:

Synodaler Rechtsausschuss	Einstimmig
Synodaler DAR-Ausschuss	Einstimmig
Synodaler Finanzausschuss	Einstimmig
2.Lesung Kirchenleitung	Zustimmung, eine Enthaltung

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten: 136.200 € (Grundlage Entgelttabelle 04/2021)

Folgekosten: Personalkosten 136.200 € pro Jahr

Veranschlagung im Haushalt Leitung und Verwaltung

Kostenstelle lautet

Ist die Finanzierung gesichert?

Ja,

Mandant 6, 08341110

Ja, die Kosten sind im Haushalt eingeplant

Begründung:

Das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vom 11. Oktober 2013 regelt in § 10 Absatz 1, dass als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche eine Frau und ein Mann zu berufen sind. Dies wird nach dem Gender Mainstream Prinzip begründet.

Entsprechend ist die Arbeitsstelle Geschlechtergerechtigkeit paritätisch mit je einem Stellenanteil im Umfang von 75 % VBE zu besetzen. Seit Oktober 2019 werden die Aufgaben allein durch eine Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit wahrgenommen, da ein Bewerbungsverfahren zur Wiederbesetzung der weiteren Stelle durch einen qualifizierten Bewerber auch im zweiten Anlauf und nach aktiver Personalanwerbung erfolglos blieb.

Die Vakanz der Referentenstelle ist Anlass für die Kirchenleitung sich im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit der Struktur der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche zu befassen. Der Arbeitsgruppe gehören an: Aus der Kirchenleitung Pastorin Frau Hansen und Herr Dr. von Wedel; aus dem Landeskirchenamt, Herr Prof. Dr. Unruh, sowie die Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Frau Bastian.

In § 2 Absatz 2 des GeschlGerG ist geregelt, dass für Personen mit Leitungsverantwortung die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine gesetzlich festgelegte und nach dem Gender Mainstream auslegte Pflichtaufgabe ist.

Es lässt sich sachgerecht begründen, die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche mit einer Referentenstelle im Umfang von 1,0 VBE auszustatten. Neben theologischem und juristischem Interesse (und wünschenswerter Weise auch Kompetenzen), soll insbesondere Wert auf ein abgeschlossenes Hochschulstudium der beauftragten Person mit ausgewiesenen Kompetenzen aus dem Bereich der Gender Studies gelegt werden. Die Referentenstelle soll zukünftig mit der Mitarbeit durch Sachbearbeitung flankiert werden. Die Fülle der wahrzunehmenden Aufgaben durch die beauftragte Person kann bei der Fläche der Nordkirche nicht allein bewältigt werden und benötigt entsprechende Zuarbeit und Unterstützung. Durch die überwiegend beratenden Aufgaben der beauftragten Person und ihrer Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Instrumente, kann die Ebene der Sachbearbeitung die Instrumente exemplarisch operationalisieren bzw. materialisieren sowie die Öffentlichkeitsarbeit wirkungsvoll weiterentwickeln und damit die notwendige praktische Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes unterstützen.

Dieser Vorschlag stellt sich finanziell wie folgt dar:

bisher	
2 x 75 % A 13/A 14 bzw. K 12	117.100 €
50 % K 6	23.000 €
Zus. Altersteilzeitkosten	4.000 €
Gesamt	144.100 €

Geplant°			
100 % K 13 (fiktiv)	81.200 €	100 % K 13	80.200 €
100 % K 8*	53.400 €	100 % K 9*	56.000 €
K9			
Gesamt	133.600€		136.200 €

° Stand Januar 2021

* Eine abschließende Bewertung bzgl. der Entgeltgruppe erfolgt nach Fertigstellung der Stellenbeschreibung für die Sachebene.

Im Folgenden folgen die Benennung der geplanten Neuerung und Begründungen zur gesetzlichen Änderungen im Ersten Kirchengesetz des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes vom 11. Oktober 2013. Darüber hinaus sind durch das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. 2018, S. 2635) redaktionelle Änderungen im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz erforderlich geworden. Mögliche Änderungsbedarfe für das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz durch die Anerkennung der dritten Option erfolgen nach einem kirchenweiten Diskurse zu einem späteren Zeitpunkt.

Änderung:

Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung Paragraph 6 Stellenausschreibung Absatz 1 Satz 1

„Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für alle Geschlechter ausgeschrieben werden.“

Begründung:

Im Dezember 2018 ist das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtsregister einzutragenden Angaben“ in Kraft getreten. Dieses Gesetz schafft im Personenstandsrecht die Kategorie „divers“ für das Merkmal Geschlecht.

Rechtlich liegt eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor, wenn ein Geschlecht in der Stellenausschreibung nicht eingeschlossen ist. Deshalb muss sie so inklusiv formuliert sein, dass sie auch Menschen anspricht, die sich nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen. Die bisher übliche Doppelnennung der weiblichen und männlichen Form bei den Berufsbezeichnungen entspricht deshalb nicht mehr den Anforderungen des AGG's.

Zugleich gestattet das AGG, benachteiligte Gruppen durch angemessene Maßnahmen zu fördern und die bestehenden Nachteile auszugleichen (§5 AGG). In der Stellenausschreibung kann also ausdrücklich auf die Bevorzugung bestimmter Gruppen hingewiesen werden. Dabei geht es um Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Personen (§154 SGB IX). Auch sehen viele landeskirchliche Gleichstellungsgesetze vor, dass Frauen bzw. das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden und dass darauf in Stellenausschreibungen hinzuweisen ist.

Änderung:

Abschnitt 3 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche Paragraph 10
Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit

„Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.“

In § 11 Absätze 1, 2, 3 und 4, § 12 Absätze 1,2 und 3, § 13 Absätze 1, 2, 3 Satz 1, 4 und 5, § 14 Absatz 1 und § 18 das Wort „Beauftragte“ durch die Wörter „beauftragte Person“.

In der Inhaltsübersicht § 11, § 12 und § 13, in den Überschriften zu § 11, § 12, § 13 und in § 13 Absatz 3 Satz 2 und § 18 das Wort „Beauftragten“ durch die Wörter „beauftragten Person“.

Begründung:

Der Entwurf berücksichtigt insbesondere die Ersetzung von zwei Beauftragten durch eine beauftragte Person. Nach dem Handbuch der Rechtsförmlichkeit gilt, dass zur sprachlichen Gleichbehandlung vorzugsweise geschlechtsneutrale Formulierungen oder kreative Umschreibungen zu wählen sind.

Änderung

Redaktionelle Änderungen in den §§ 11-13

Begründung:

Diese sprachlich-redaktionellen Veränderung der Konjugation der jeweiligen Verben ergeben sich durch die Veränderung der Personalpronomen vom sie als plural (die Beauftragten) in er/sie/es Singular (die Beauftragte).

Änderung

Abschnitt 6 Schlussbestimmungen Paragraph 18

„Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche und zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.“

Begründung:

Die Öffnungsklausel wird für eine spätere, von der Kirchenleitung zu regelnde Rechtsverordnung, erweitert, um die Möglichkeit, die Arbeitsstelle durch eine Sachbearbeitungsstelle zu ergänzen, zu eröffnen.

Entwurf
**Erstes Kirchengesetz
zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes**

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes**

Das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vom 11. Oktober 2013 (KABl. S. 406, 450) wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu Abschnitt 3 wird wie folgt gefasst:

**„Abschnitt 3
Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“**

b) Die Angaben zu § 11 bis § 13 werden wie folgt gefasst:

„§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

§ 11 Rechtsstellung der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

§ 12 Aufgaben der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“.

2. § 6 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für alle Geschlechter ausgeschrieben werden.“

3. Die Überschrift des Abschnitts 3 wird wie folgt gefasst:

**„Abschnitt 3
Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“**

4. § 10 wird wie folgt gefasst:

**„§ 10
Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.“

5. § 11 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift von § 11 wird wie folgt gefasst:

**„§ 11
Rechtsstellung der beauftragten Person für
Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“**

b) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „arbeiten die Beauftragten“ durch die Wörter „arbeitet die beauftragte Person“ ersetzt.

c) In Absatz 2 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit dürfen“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit darf“ ersetzt.

d) In Absatz 3 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sind“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit ist“ ersetzt.

e) In Absatz 4 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben“ durch die Wörter „Die beauftragte Person hat“ ersetzt.

6. § 12 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift von § 12 wird wie folgt gefasst:

**„§ 12
Aufgaben der beauftragten Person für
Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“**

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Beauftragten“ durch die Wörter „beauftragte Person“ und die Wörter „begleiten und fördern“ durch die Wörter „begleitet und fördert“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „wirken“ durch das Wort „wirkt“ ersetzt.

c) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „laden die Beauftragten“ durch die Wörter „lädt die beauftragte Person“ ersetzt.

d) In Absatz 3 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist“ ersetzt.

7. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift von § 13 wird wie folgt gefasst:

**„§ 13
Beteiligungsrechte der beauftragten Person für
Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche“**

- b) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sollen“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll“ ersetzt.
- c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nehmen“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nimmt“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 wird das Wort „informieren“ durch das Wort „informiert“ und das Wort „prüfen“ durch das Wort „prüft“ ersetzt.
- d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichten“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichtet“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „den Beauftragten“ durch die Wörter „der beauftragten Person“ ersetzt.
- e) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „sind die Beauftragten“ durch die Wörter „ist die beauftragte Person“ ersetzt.
- f) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 wird das Wort „halten“ durch das Wort „hält“ ersetzt.
8. In § 14 Absatz 1 werden die Wörter „Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche können“ durch die Wörter „Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann“ ersetzt.
9. Der Wortlaut von § 18 wird wie folgt gefasst;
- „Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche und zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.“

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft

<p style="text-align: center;">Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)</p> <p style="text-align: center;">Vom 11.10.2013</p> <p>Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)</p> <p style="text-align: center;">Vom 11.10.2013</p> <p>Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:</p>
<p style="text-align: center;">Inhaltsübersicht</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 Zielsetzung § 2 Geltungsbereich § 3 Sprache § 4 Ehrenamtliche Dienste § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p> <p>§ 6 Stellenausschreibung § 7 Auswahlverfahren § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg § 9 Personalentwicklung und Fortbildung</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 3 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>§ 10 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 11 Rechtsstellung der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 12 Aufgaben der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 13 Beteiligungsrechte der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 4 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden</p> <p>§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen</p>	<p style="text-align: center;">Inhaltsübersicht</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 Zielsetzung § 2 Geltungsbereich § 3 Sprache § 4 Ehrenamtliche Dienste § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p> <p>§ 6 Stellenausschreibung § 7 Auswahlverfahren § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg § 9 Personalentwicklung und Fortbildung</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>§ 10 <u>Beauftragte Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 11 Rechtsstellung der <u>beauftragten Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 12 Aufgaben der <u>beauftragten Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 13 Beteiligungsrechte der <u>beauftragten Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche § 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 4 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden</p>

<p>§ 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p> <p>§ 18 Verordnungsermächtigung § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p>	<p>§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen § 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p> <p>§ 18 Verordnungsermächtigung § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p>
---	--

<p align="center">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p>	<p align="center">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p>
<p align="center">§ 1 Zielsetzung</p> <p>Ziel dieses Kirchengesetzes ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den unterschiedlichen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ehrenamtlich oder beruflich Dienste wahrnehmen. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen und deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten verbessert werden.</p>	<p align="center">§ 1 Zielsetzung</p> <p>Ziel dieses Kirchengesetzes ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den unterschiedlichen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ehrenamtlich oder beruflich Dienste wahrnehmen. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen und deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten verbessert werden.</p>
<p align="center">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>) Die Verwirklichung des Zieles aus § 1 ist Aufgabe der Landeskirche, der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden und ihrer Verbände.</p> <p>) Insbesondere alle Personen mit Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.</p>	<p align="center">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Die Verwirklichung des Zieles aus § 1 ist Aufgabe der Landeskirche, der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden und ihrer Verbände.</p> <p>(2) Insbesondere alle Personen mit Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von <i>Frauen und Männern</i> zu fördern.</p>
<p align="center">§ 3 Sprache</p> <p>Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.</p>	<p align="center">§ 3 Sprache</p> <p>Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.</p>
<p align="center">§ 4 Ehrenamtliche Dienste</p> <p>Das in § 1 genannte Ziel ist auch bei der Übertragung von ehrenamtlichen Diensten und bei deren Begleitung zu beachten. Ferner soll die Zielsetzung bei der Wahrnehmung des Ehrenamtes berücksichtigt werden.</p>	<p align="center">§ 4 Ehrenamtliche Dienste</p> <p>Das in § 1 genannte Ziel ist auch bei der Übertragung von ehrenamtlichen Diensten und bei deren Begleitung zu beachten. Ferner soll die Zielsetzung bei der Wahrnehmung des Ehrenamtes berücksichtigt werden.</p>
<p align="center">§ 5 Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.</p> <p>(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.</p>	<p align="center">§ 5 Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.</p> <p>(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.</p>

<p>(3) 1 Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigen. 2 Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet werden.</p>	<p>(3) Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigen. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet werden.</p>
<p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p>	<p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p>
<p>§ 6 Stellenausschreibung</p> <p>(1) Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie sowohl für Frauen als auch für Männer ausgeschrieben werden. 2 Eine Ausnahme zur Regelung in Satz 1 kann nur gemacht werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p> <p>(2) Sofern nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen, ist auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in einer Teilzeitstelle hinzuweisen.</p> <p>(3) Sofern innerhalb einer Qualifikationsebene einer Dienststelle Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen so abgefasst werden, dass besonders das unterrepräsentierte Geschlecht zu einer Bewerbung aufgefordert wird. In diesen Fällen soll in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden, dass die Dienststelle bemüht ist, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in diesem Bereich zu erhöhen.</p> <p>(4) Sofern eine Stelle ausgeschrieben wird, hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.</p> <p>(5) Die einzelnen Qualifikationsebenen ergeben sich jeweils aus der Zusammenfassung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, der in der Dienststelle angewandten Vergütungs- und Besoldungsordnungen, die bei wertender Betrachtung nach den erforderlichen Qualifikationen vergleichbar sind.</p>	<p>§ 6 Stellenausschreibung</p> <p>(1) <u>Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für alle Geschlechter ausgeschrieben werden.</u> Eine Ausnahme zur Regelung in Satz 1 kann nur gemacht werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.</p> <p>(2) Sofern nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen, ist auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in einer Teilzeitstelle hinzuweisen.</p> <p>(3) Sofern innerhalb einer Qualifikationsebene einer Dienststelle Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen so abgefasst werden, dass besonders das unterrepräsentierte Geschlecht zu einer Bewerbung aufgefordert wird. In diesen Fällen soll in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden, dass die Dienststelle bemüht ist, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in diesem Bereich zu erhöhen.</p> <p>(4) Sofern eine Stelle ausgeschrieben wird, hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.</p> <p>(5) Die einzelnen Qualifikationsebenen ergeben sich jeweils aus der Zusammenfassung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, der in der Dienststelle angewandten Vergütungs- und Besoldungsordnungen, die bei wertender Betrachtung nach den erforderlichen Qualifikationen vergleichbar sind.</p>
<p>§ 7 Auswahlverfahren</p> <p>) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, die über eine ver-</p>	<p>§ 7 Auswahlverfahren</p> <p>(1) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, die über eine</p>

<p>gleichbare Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn ein Auswahlgremium besteht, dann sollen beide Geschlechter in diesem Gremium vertreten sein.</p> <p>2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen aus der Zeit einer Beurlaubung wegen Familienpflichten sowie durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden, sofern diese Qualifikationen für die zu übertragende Tätigkeit von Bedeutung sind.</p> <p>3) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers berücksichtigt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringe aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, jeweils aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten; 2. zeitliche Belastungen durch Familienpflichten und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen. 	<p>vergleichbare Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn ein Auswahlgremium besteht, dann sollen beide Geschlechter in diesem Gremium vertreten sein.</p> <p>(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen aus der Zeit einer Beurlaubung wegen Familienpflichten sowie durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden, sofern diese Qualifikationen für die zu übertragende Tätigkeit von Bedeutung sind.</p> <p>(3) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung einer Bewerberin oder eines Bewerbers nicht zum Nachteil berücksichtigt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringe aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, jeweils aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten; 2. zeitliche Belastungen durch Familienpflichten und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
--	---

<p>§ 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>In Dienststellen jeweils bezogen auf Qualifikationsebenen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sollen diejenigen Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören, bei gleichwertiger Qualifikation bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit bevorzugt berücksichtigt werden, bis in diesen Bereichen Mitbewerberinnen und oder Mitbewerber in gleicher Anzahl vertreten sind. Ausnahmen sind zulässig, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers wichtige Gründe vorliegen, die zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit eine Ausnahme erfordern.</p> <p>§ 9 Personalentwicklung und Fortbildung</p> <p>Alle Personen mit Leitungsverantwortung haben die Aufgabe, die für die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes erforderlichen Kompetenzen von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern zu fördern.</p>	<p>§ 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>In Dienststellen jeweils bezogen auf Qualifikationsebenen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sollen diejenigen Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören, bei gleichwertiger Qualifikation bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit bevorzugt berücksichtigt werden, bis in diesen Bereichen Mitbewerberinnen und oder Mitbewerber in gleicher Anzahl vertreten sind. Ausnahmen sind zulässig, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers wichtige Gründe vorliegen, die zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit eine Ausnahme erfordern.</p> <p>§ 9 Personalentwicklung und Fortbildung</p> <p>Alle Personen mit Leitungsverantwortung haben die Aufgabe, die für die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes erforderlichen Kompetenzen von Beschäftigten und ehrenamtlich Frauen und Männern zu fördern.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt 3</p> <p>Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 3</p> <p>Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit</p>
<p>§ 10 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind eine Frau und ein Mann zu berufen.</p> <p>(2) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit werden durch die Kirchenleitung berufen.</p>	<p>§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p><u>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.</u></p>
<p>§ 11 Rechtsstellung der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die Dienstaufsicht führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamtes. Im Rahmen ihres Aufgabenbereiches arbeiten die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche weisungsfrei.</p> <p>(2) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p>	<p>§ 11 Rechtsstellung der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die Dienstaufsicht führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamtes. Im Rahmen ihres Aufgabenbereiches <u>arbeitet die beauftragte Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche weisungsfrei.</p> <p>(2) <u>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit darf</u> weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p>

<p>(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sind nicht verpflichtet, vertrauliche und persönliche Informationen aus Beratungsgesprächen an die Aufsicht führende Stelle weiter zu geben, sofern nicht ein geordnetes Verfahren (Disziplinarverfahren oder arbeitsrechtliches Verfahren) in Gang gesetzt worden ist.</p> <p>(4) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben, auch über ihre dienstliche Tätigkeit hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>	<p>(3) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit</u> <u>ist</u> nicht verpflichtet, vertrauliche und persönliche Informationen aus Beratungsgesprächen an die Aufsicht führende Stelle weiter zu geben, sofern nicht ein geordnetes Verfahren (Disziplinarverfahren oder arbeitsrechtliches Verfahren) in Gang gesetzt worden ist.</p> <p>(4) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit</u> <u>hat</u>, auch über ihre dienstliche Tätigkeit hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>
<p>§ 12 Aufgaben der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes. Sie wirken bei Maßnahmen, wie insbesondere der Erarbeitung von Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen oder der Entwicklung von Leitbildern und Zielvereinbarungen mit, die besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.</p> <p>(2) Zweimal im Jahr laden die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen zu einem Konvent ein. 2 Die Teilnahme der Beauftragten aus den Kirchenkreisen an den Konventen soll ermöglicht werden.</p> <p>(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind Teil der Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in seiner jeweils geltenden Fassung für alle landeskirchlichen Beschäftigungsverhältnisse.</p>	<p>§ 12 Aufgaben der <u>beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</u></p> <p>(1) Die <u>beauftragte Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche <u>begleitet und fördert</u> die Umsetzung dieses Kirchengesetzes. Sie <u>wirkt</u> bei Maßnahmen, wie insbesondere der Erarbeitung von Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen oder der Entwicklung von Leitbildern und Zielvereinbarungen mit, die besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung von Geschlechtern haben oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.</p> <p>(2) Zweimal im Jahr <u>lädt die beauftragte Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen zu einem Konvent ein. Die Teilnahme der Beauftragten aus den Kirchenkreisen an den Konventen soll ermöglicht werden.</p> <p>(3) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</u> <u>ist</u> Teil der Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in seiner jeweils geltenden Fassung für alle landeskirchlichen Beschäftigungsverhältnisse.</p>
<p>§ 13 Beteiligungsrechte der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sollen an gleichstellungsrelevanten Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden. 2 Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die</p>	<p>§ 13 Beteiligungsrechte der <u>beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</u></p> <p>(1) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</u> <u>soll</u> an gleichstellungsrelevanten Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig</p>

<p>erbetenen Auskünfte zu erteilen.</p> <p>(2) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nehmen an den Sitzungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes (Große Runde) und der Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen mit beratender Stimme teil. Sie informieren diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüfen Vorlagen auf mögliche Diskriminierung von Frauen oder Männern.</p> <p>(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichten einmal jährlich der Landessynode. Zu Themen, die ihren Arbeitsbereich betreffen, ist den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche in den Sitzungen der Landessynode das Wort zu erteilen.</p> <p>(4) An Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungsbämter auf landeskirchlicher Ebene sind die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche rechtzeitig durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen und beratende Stimme im Auswahlgremium zu beteiligen. 2 Das gilt nicht für das Amt des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Landeskirchenamtes und von der Landessynode zu besetzende Leitungsbämter.</p> <p>(5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). 2 Sie halten Verbindung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Organisationen auf dem Gebiet ihres Arbeitsfeldes.</p>	<p>vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.</p> <p>(2) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nimmt</u> an den Sitzungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes (Große Runde) und der Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen mit beratender Stimme teil. Sie <u>informiert</u> diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und <u>prüft</u> Vorlagen auf mögliche Diskriminierung von Frauen oder Männern.</p> <p>(3) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichtet</u> einmal jährlich der Landessynode. Zu Themen, die ihren Arbeitsbereich betreffen, <u>ist der beauftragten Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche in den Sitzungen der Landessynode das Wort zu erteilen.</p> <p>(4) An Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungsbämter auf landeskirchlicher Ebene <u>ist die beauftragte Person</u> für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche rechtzeitig durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen und beratende Stimme im Auswahlgremium zu beteiligen. Das gilt nicht für das Amt des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Landeskirchenamtes und von der Landessynode zu besetzende Leitungsbämter.</p> <p>(5) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist</u> Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Sie <u>hält</u> Verbindung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Organisationen auf dem Gebiet ihres Arbeitsfeldes.</p>
<p>§ 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit</p> <p>(1) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche können in ihrer Arbeit durch einen Beirat unterstützt werden.</p> <p>(2) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung Bestimmungen über die Bildung, die Aufgaben und die Rechte sowie die Zusammensetzung des Beirates erlassen.</p>	<p>§ 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit</p> <p>1) Die <u>beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann</u> in ihrer Arbeit durch einen Beirat unterstützt werden.</p> <p>2) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung Bestimmungen über die Bildung, die Aufgaben und die Rechte sowie die Zusammensetzung des Beirates erlassen.</p>
<p>Abschnitt 4 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden</p>	<p>Abschnitt 4 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden</p>

meinden	den
<p>§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen</p> <p>(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sollen durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Frau und ein Mann berufen werden.</p> <p>(2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.</p> <p>(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes im Kirchenkreis.</p> <p>(4) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen können dem Kirchenkreis Empfehlungen zur Verwirklichung des in § 1 genannten Zieles geben. Die Kirchenkreisräte haben sich mit den Empfehlungen auseinanderzusetzen sowie Beanstandungen nachzugehen.</p> <p>(5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet. Ihnen werden aufgabenbezogene Fortbildungen ermöglicht.</p> <p>(6) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen tauschen sich zweimal im Jahr in Konventen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit aus.</p> <p>(7) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sind, soweit sie hauptamtlich Beschäftigte sind, im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p> <p>(8) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen haben, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>	<p>§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen</p> <p>(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sollen durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Frau und ein Mann berufen werden.</p> <p>(2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.</p> <p>(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes im Kirchenkreis.</p> <p>(4) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen können dem Kirchenkreis Empfehlungen zur Verwirklichung des in § 1 genannten Zieles geben. Die Kirchenkreisräte haben sich mit den Empfehlungen auseinanderzusetzen sowie Beanstandungen nachzugehen.</p> <p>(5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet. Ihnen werden aufgabenbezogene Fortbildungen ermöglicht.</p> <p>(6) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen tauschen sich zweimal im Jahr in Konventen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit aus.</p> <p>(7) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sind, soweit sie hauptamtlich Beschäftigte sind, im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p> <p>(8) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen haben, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>
<p>§ 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden</p> <p>Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden sollte durch den jeweiligen Kirchengemeinderat eine Person benannt werden. Die Regelungen des § 15 Absatz 2 bis 4, 7 und 8 gelten entsprechend.</p>	<p>§ 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden</p> <p>Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden sollte durch den jeweiligen Kirchengemeinderat eine Person benannt werden. Die Regelungen des § 15 Absatz 2 bis 4, 7 und 8 gelten entsprechend.</p>

<p style="text-align: center;">Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p>
<p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p>(1) Alle Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten erstellen alle zwei Jahre eine Statistik, in der zum Stichtag 31. Dezember für den Berichtszeitraum auszuweisen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zahl der Beschäftigten einschließlich der wegen Familienpflichten Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen, 2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen. <p>(2) Die erste Statistik ist zum Stichtag 31. Dezember 2013 zu erstellen.</p> <p>(3) Die Statistiken sollen in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der jeweiligen Ebene ausgewertet werden. Sind keine Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit benannt worden, wird die Statistik mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der nächsthöheren Ebene ausgewertet. Wird festgestellt, dass Frauen oder Männer in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebene unterrepräsentiert sind, werden die Ursachen dafür erörtert und die Ziele nach § 1 beraten sowie Maßnahmen festgelegt. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen. Die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen</p>	<p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung</p> <p>) Alle Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten erstellen alle zwei Jahre eine Statistik, in der zum Stichtag 31. Dezember für den Berichtszeitraum auszuweisen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Zahl der Beschäftigten einschließlich der wegen Familienpflichten Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen, 2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen. <p>(2) Die erste Statistik ist zum Stichtag 31. Dezember 2013 zu erstellen.</p> <p>) Die Statistiken sollen in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der jeweiligen Ebene ausgewertet werden. Sind keine Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit benannt worden, wird die Statistik mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der nächsthöheren Ebene ausgewertet. Wird festgestellt, dass Frauen oder Männer in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebene unterrepräsentiert sind, werden die Ursachen dafür erörtert und die Ziele nach § 1 beraten sowie Maßnahmen festgelegt. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen. Die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.</p> <p>(4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p>
<p style="text-align: center;">§ 18 Verordnungsermächtigung</p> <p>Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.</p>	<p style="text-align: center;">§ 18 Verordnungsermächtigung</p> <p>Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche <u>und zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle</u> kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.</p>

<p style="text-align: center;">§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2013 in Kraft. (2) Gleichzeitig tritt die Rechtsverordnung zur Durchführung des Gemeinschaftsförderungsgesetzes vom 7. Dezember 1993 (GVOBl. 1994 S. 16) außer Kraft.</p>	<p style="text-align: center;">§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2013 in Kraft. (2) Gleichzeitig tritt die Rechtsverordnung zur Durchführung des Gemeinschaftsförderungsgesetzes vom 7. Dezember 1993 (GVOBl. 1994 S. 16) außer Kraft.</p>

**Vorbefassung mit der Arbeitsstelle
der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit
in der Kirchenleitungssitzung am 15/16 Mai. 2020**

Gegenstand:

Nachdem auch im zweiten Bewerbungsverfahren zur Besetzung der Stelle des Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland keine ausreichend qualifizierten Bewerbungen eingegangen sind, beschloss die Findungskommission, das Verfahren einzustellen und durch eine Arbeitsgruppe die künftige, fachliche und organisatorische Ausrichtung entlang der folgenden Fragen prüfen zu lassen:

- wie die Arbeit mit nur einer Person organisiert werden kann,
- wie eine Stellenausschreibung zu entwickeln ist, die neben den juristischen Kompetenzen auch andere geeignete Qualifikationen enthält (vgl. Niederschrift vom 02. Dezember 2019 von der Kirchenleitungssitzung am 22./23. November 2019)

Der Arbeitsgruppe gehören an: Aus der Kirchenleitung Pastorin Frau Hansen und Herr Dr. von Wedel; aus dem Landeskirchenamt, Herr Prof. Dr. Unruh, sowie die Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Frau Bastian.

Ergebnisverlauf der Arbeitsgruppe:

Auf ihrer Sitzung am 23. Januar 2020 stellt die Arbeitsgruppe fest, dass das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz, das am 1. Dezember 2013 in Kraft getreten ist, eine Frau und einen Mann als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit vorsieht, jedoch keine Vorgaben zum Stellenumfang und zur beruflichen Qualifikation formuliert.

Auf dieser Grundlage beschloss bereits im August 2018 die Erste Kirchenleitung eine um 0,5 VBE reduzierte Personalressource bzw. die Stellen für eine Frau und einen Mann jeweils mit einem Umfang von 0,75 VBE zu besetzen. Mit Blick auf die Prozesse „Perspektive 2030“ und Impulse zur Gestaltung von Personalentwicklung und Personalplanung (PEPP), sowie den Tätigkeitsberichten und Stellungnahmen der ehemaligen Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit, stellte die Erste Kirchenleitung zudem fest, dass zukünftig für die Wahrnehmung der Aufgaben grundlegende theologische Kenntnisse und ein Interesse an theologischen Fragen vorhanden sein sollten, jedoch die Fachkompetenz durch die theologischen Fachdezernate des Landeskirchenamtes gewährleistet ist.

Der aktuelle Tätigkeitsbericht der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit hat zudem verdeutlicht, dass die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe bleibt, zu deren Erfüllung insbesondere Personen mit Leitungsverantwortung verpflichtet sind. Daher bedarf es zur Zielerreichung zwar weiterhin die Unterstützung durch weisungsungebundene und mit Ressourcen ausgestattete Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit, jedoch ist eine juristische Fachkompetenz in der Person der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit nicht zwingend erforderlich.

Vorhaben mit Bezug zur Geschlechtergerechtigkeit, die innerkirchlich juristisch zu begründen sind, beispielsweise zu dem Thema Grundlinien kirchlichen Handelns bei Taufe und Abendmahl sowie bei Gottesdiensten anlässlich der Konfirmation, der Eheschließung (Trauung/Segnung) und der Bestattung, werden neben den theologischen eben auch durch die juristischen Fachdezernate im Landeskirchenamt beschrieben und in den Gremien eingebracht. Wirkungen von Gesetzen auf die Geschlechter(-verhältnisse) werden durch die Beteiligungsrechte und die Hinzuziehung der Beauftragten für Geschlechterge-

rechtigkeit reflektiert und bei Bedarf modifiziert.

Neben theologischem und juristischem Interesse und wünschenswerter Weise auch Kompetenzen, sollte insbesondere Wert auf ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master/Diplom Universität) mit einer fachspezifischen Qualifikation in bzw. Fokussierung auf „Gender Studies“ gelegt werden. Dazu ist ein sicherer Umgang mit den „Social Media“ wegen der zunehmenden Digitalisierung von Arbeit und Kommunikationswegen auch insbesondere für die Zusammenarbeit in der Fläche der Nordkirche mit den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden von erheblicher Bedeutung.

Die gegenwärtig zu besetzende Referentenstelle könnte mit einem Umfang von 0,75 VBE zeitnah mit einem Mann besetzt werden, mit einer zu der Stelleninhaberin komplementären Fachkompetenz im Bereich der Genderstudien. Damit wäre ein breites Spektrum an genderspezifischer Fachexpertise vorhanden. Der Stelleninhaber sollte zudem über grundlegende juristische und theologische Kenntnisse verfügen.

Jedoch kann die für Personen mit Leitungsverantwortung gesetzlich festgelegte und nach dem Gender Mainstream begründete Pflichtaufgabe zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sachgerecht begründen, wenn die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit mit einer Referentenstelle im Umfang von 1,0 VBE ausgestattet wird. Wenngleich in anderen Zusammenhängen Parität der Geschlechter ein Ziel ist, kann hier argumentiert werden, dass vor dem Hintergrund, dass die Geschlechtergerechtigkeitsstelle die Förderung von Gleichstellung beratend und durch die Entwicklung von Maßnahmen unterstützt, davon abzuraten ist, die potenzielle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der geschlechtsparitätischen Besetzung der Arbeitsstelle unmittelbar fortzuschreiben. Deren Überwindung erfordert eine zeitintensive Kollegialität und bedarf individueller Lösungen für ein strukturelles Problem. Da die Arbeitsstelle jedoch kein Selbstzweck ist, sondern die Landeskirche bei der Suche nach insbesondere strukturellen Lösungen unterstützen soll, bedarf es weniger die Fortschreibung einer Essentialisierung der Zweigeschlechtlichkeit. Dies gilt auch insbesondere aufgrund des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben um die neue Kategorie divers und die daraus resultierenden möglichen Änderungen für kirchliche Handlungsfelder. Für die Erfüllung der Aufgaben, die in der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit liegen, sollten vielmehr Kompetenzen im Bereich der Genderstudien sowie die Möglichkeit der Bearbeitung und Fertigstellung von beispielsweise Grundlage für Entscheidungen und Dienstleistungen wie Handlungsleitfäden und Empfehlungen zur Verwaltungsakte.

Daher scheint es denkbar, eine Referentenstelle im Umfang von 1,0 VBE mit der Mitarbeit durch Sachbearbeitung zu flankieren. Dies würde auch berücksichtigen, dass die Fülle der wahrzunehmenden Aufgaben bei der Fläche der Nordkirche nicht allein bewältigt werden kann. Durch die überwiegend beratenden Aufgaben der Beauftragten und der Verantwortung der Umsetzung gleichstellungsfördernden Instrumente, kann die Ebene der Sachbearbeitung die Instrumente exemplarisch operationalisieren bzw. materialisieren.

Fazit:

Die Arbeitsgruppe bittet die Kirchenleitung, sich die genannten Argumente zu eigen zu machen, so dass eine Vorlage für das Kollegium vorbereitet werden kann, die § 10 des GeschGerG sowie ggf. weitere Paragraphen verändert und eine Referentenstelle im Umfang von 1,0 VBE sowie die Stelle der Sachbearbeitung im Stellenplan verankert. Die berufliche Qualifikation sollte mit einer fachspezifischen Kompetenz in Genderstudien sowie Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit beschrieben sein. Zudem sollten grundlegende juristische und theologische Kenntnisse vorhanden sein. Zu ihrer Unterstützung steht der Arbeitsstelle eine Sachbearbeitungsstelle zur Verfügung. Für die Mitarbeit bedarf es die Fähigkeit, selbstständig Leistungen sowie komplexe Daten zu erfassen als auch ein sicherer Umgang mit den „Social Media“.

gez. Dr. Henning von Wedel

Ausschnitt aus der Niederschrift für die 9. Sitzung der Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland am 15./16. Mai 2020 per Videokonferenz

8. Weiterarbeit der Kirchenleitung, Termine

8.1 Vorbefassung der Kirchenleitung mit der Organisation der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

Frau Bastian führt ein.

Die vorgeschlagene neue Struktur ermöglicht nach Auffassung der Kirchenleitung eine bessere Erledigung der Arbeit, als zwei selbstständige Personen es erreichen könnten. Der Kirchenleitung ist bewusst, dass das vorgeschlagene Modell wesentlich auf der als sehr gut erachteten Arbeit von Frau Bastian basiert. Die Kirchenleitung macht ihren Dank dafür deutlich, dass Frau Bastian bereit ist, ihren Stellenanteil zu erhöhen und eine volle Stelle zu übernehmen.

Die Kirchenleitung empfiehlt dem Landeskirchenamt, eine der Vorbefassung entsprechende Vorlage zu fertigen.

Im Hinblick auf den entsprechenden Bericht vor der Landessynode wird darum gebeten, den Gedankengang der Kirchenleitung im Hinblick auf Arbeitsweise und Besetzung der Arbeitsstelle sorgfältig zu erläutern.

Niederschrift
über die 15. Sitzung
des **Rechtsausschusses** der Landessynode
am 17. Dezember 2020
per Videokonferenz (VK)
(noch nicht genehmigt)

Beginn: 14:00

Ende: 17:10

Anwesend:

Denker, Dr. Greve (*Vorsitz*), Grüttner, Lenz, Dr. Lüpping,
Prof. Dr. Nebendahl (*ab 14:30 Uhr*), Prof. Dr. Stumpf
(*ab 15:15 Uhr*), Dr. v. Wedel (*bis 16:10 und ab 16:37 Uhr*), Dr.
Woydack;
Kriedel (*Geschäftsführer*).

Gäste:

Anton (*bis 16:45 Uhr*), Bastian (*von 16:45 bis 16:50 Uhr*),
Benckert (*bis 15:40 Uhr*), Bethmann (*von 16:45 bis 16:50 Uhr*),
Böhland (*ab 14:50 Uhr*), Dr. Eberstein (*von 14:00 bis 15:00 Uhr*
und ab 16:30), Dr. Hassenpflug-Hunger (*bis 15:05 Uhr*).

...

RA-TOP 3: Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetz

Der Rechtsausschuss meldet keinen Beratungsbedarf an.

Zum Kirchengesetz insgesamt:

Beschluss:

Der Kirchenleitung wird empfohlen, das Kirchengesetz mit den vorstehenden
Änderungen in der 2. Lesung zu beschließen.

(9+/- / ~)

Anlage Nr. 6

Auszug zu TOP 5.4 des Entwurf der Niederschrift über die 15. Sitzung der Kirchenleitung

5.4 Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes

Frau Bastian führt in die Vorlage ein. Die vorgelegte Gesetzesänderung sei notwendig geworden, um eine Strukturveränderung auf landeskirchlichen Ebene und Stellenplanänderung zu ermöglichen, außerdem um einige kleinere redaktionelle Änderungen insbesondere im Blick auf die Einführung des dritten Geschlechts vorzunehmen. Der mit der Vorbereitung betrauten Arbeitsgruppe sei bewusst gewesen, dass mit der Einführung des dritten Geschlechtes eine umfassendere Veränderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes erforderlich sei. Da dies aber weitere grundsätzliche Beratungen erforderlich mache und Teil der laufenden Diskurse im Rahmen der Umsetzung der Prüfaufträge „Familienformen und Beziehungsweisen“ ist solle dies zu einem späteren Zeitpunkt beraten und der Synode vorgelegt werden.

Bastian

Herr Gattermann fragt – im Horizont der September-Synode 2019 zum Thema Familienformen-, warum nicht doch bereits jetzt die dritte Option in das Gesetz eingearbeitet und in der Synode beraten werden könnte. Dies wird in der Kirchenleitung ausführlich beraten. Es zeichnet sich dabei ein grundsätzliches gemeinsames Verständnis dahingehend ab, dass das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz an die dritte Option angepasst werden sollte, allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt. Darüber soll die Synode aber bereits informiert werden, wenn sie jetzt über die kurzfristig notwendig gewordene Gesetzesänderung laut Vorlage zu beraten hat.

Die Vorsitzende macht dafür folgenden Beschlussvorschlag, in Satz 1 zu ergänzen: „Damit nimmt die KL das Anliegen der Synode vom September 2019 auf und markiert zugleich dass diese Änderung zunächst ein erster Schritt in einem Prozess zu einer weiteren Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche ist.“

Weiter beantragt Herrn Gattermann, bei der in § 6 „Stellenausschreibung“ Absatz (1) die Formulierung „für alle Geschlechter“ durch „geschlechtsneutral“ zu ersetzen. Frau Bastian verweist hier auf die rechtliche Verpflichtung, dass aus Stellenausschreibungen eindeutig hervorgehen muss, dass sie sich an alle Geschlechter richten.

Die Kirchenleitung lehnt den Antrag bei 3 Zustimmungen ab.

45 Minuten

Die Kirchenleitung beschließt bei 1 Enthaltung:

1. Das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes [Anlage Nr. 1] wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Damit nimmt die KL das Anliegen der Synode zu den Familienformen vom September 2019 auf und markiert zugleich dass diese Änderung zunächst ein erster Schritt in einem Prozess zu einer weiteren Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche ist.

2. Die Synode möge beschließen:

Der Stellenplan der Arbeitsstelle der bzw. des Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit im Mandanten 6 wird in Folge der Änderung des GeschlGerG wie folgt geändert:

Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0001, 0,75 Vbe, EGr K 12 KAT) wird in eine Stelle 1,0 Vbe (voraussichtlich K 13 KAT; alternativ A 14) umgewandelt.

Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0042, 0,75 Vbe, BesGr A 13/ A 14 bzw. K 12) wird aufgehoben.

Die Stelle einer Sekretärin bzw. eines Sekretärs (Nr. 6.0002, 0,5 Vbe, EGr K 6 KAT) wird aufgehoben.

Die Stelle einer Sachbearbeitung im Umfang von 1,0 Vbe (geplant Nr. 6.0366, voraussichtlich EGr K 8 KAT) wird neu errichtet.

Die Einbringung in die Tagung der Februar-Synode übernimmt Frau Hansen.

5.4 Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes

Frau Bastian führt ein. Die Arbeitsstelle Geschlechtergerechtigkeit ist paritätisch mit je einem Stellenanteil im Umfang von 75 % VBE zu besetzen. Seit Oktober 2019 werden die Aufgaben allein durch eine Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit wahrgenommen, da ein Bewerbungsverfahren zur Wiederbesetzung der weiteren Stelle durch einen qualifizierten Bewerber auch im zweiten Anlauf und nach aktiver Personalanwerbung erfolglos blieb. Die Vakanz der Referentenstelle war Anlass für die Kirchenleitung sich im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit der Struktur der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche zu befassen. Auf der Grundlage der Vorbefassung mit der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

in der Kirchenleitungssitzung am 15. Mai 2020 wird eine Neustrukturierung der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche vorgelegt: Die Arbeitsstelle der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll zukünftig mit einer Referentenstelle im Umfang von 1,0 VBE, flankiert durch eine Sachbearbeitungsstelle ebenfalls im Umfang von 1,0 VBE, ausgestattet werden. Darüber hinaus sind durch das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. 2018, S. 2635) redaktionelle Änderungen im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz erforderlich geworden. Mögliche Änderungsbedarfe für das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz durch die Anerkennung der dritten Option erfolgen nach einem kirchenweiten Diskurs zu einem späteren Zeitpunkt.

Der Finanzausschuss beschließt einstimmig:

Der Finanzausschuss nimmt folgenden Beschluss der Kirchenleitung zur Kenntnis:

1. Das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

2. Die Synode möge beschließen:

Der Stellenplan der Arbeitsstelle der bzw. des Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

im Mandanten 6 wird in Folge der Änderung des GeschlGerG wie folgt geändert:

Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0001, 0,75 Vbe, EGr K 12 KAT) wird in eine Stelle 1,0 Vbe (voraussichtlich K 13 KAT; alternativ A 14) umgewandelt.

Die Stelle einer bzw. eines Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit (Nr. 6.0042, 0,75 Vbe, BesGr A 13/ A 14 bzw. K 12) wird aufgehoben.

Die Stelle einer Sekretärin bzw. eines Sekretärs (Nr. 6.0002, 0,5 Vbe, EGr K 6 KAT) wird aufgehoben.

Die Stelle einer Sachbearbeitung im Umfang von 1,0 Vbe (geplant Nr. 6.0366, voraussichtlich

EGr K 8 KAT) wird neu errichtet.

Anlage 8

Mitteilung aus dem Büro der Kirchenleitungsbüro vom 05. Februar 2021; 18:24.

Die Vorlage zum ersten Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG) ist in der 2. Lesung der Kirchenleitung unverändert und ohne weitere Aussprache mit einer Enthaltung beschlossen worden.