

Az.: 3901-01 – GG Ba

Kiel, 31.1.2022

V o r l a g e

der Kirchenleitung

für die Tagung der Landessynode vom 24. bis 26. Februar 2022

Gegenstand:

Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

1. Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Anlage 1).
2. Die verbindliche Herstellung der Parität zwischen Frauen und Männern in kirchlichen Gremien wird angestrebt. Sie ist erstmalig zur nächsten Wahl der Landessynode umzusetzen. Die Kirchenleitung wird gebeten, rechtzeitig die erforderlichen Gesetzesänderungen vorzulegen.

Anlagen:

- Nr. 1 Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Nr. 2 Synopse über die Änderungen der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) und
Synopse über die Änderungen des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschIGerG)

Beteiligt wurden:

Rechtsausschuss
Ausschuss für Dienst- und Arbeitsrecht
Theologische Kammer
EKD
VELKD

Administrative Folgenabschätzung:

Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Landeskirchliche Ebene: Es können vermehrt Beratungsanfragen zu den Änderungen des Kirchengesetzes aufkommen, um sich abzusichern, dass in zukünftigen Vorgängen von gleichstellungsrelevanter Bedeutung die Geschlechtervielfalt entsprechend der gesetzlichen Vorgaben angemessen berücksichtigt worden ist (z.B. Gremienbesetzungen und Bewerbungsverfahren).

Auch ist davon auszugehen, dass die Erweiterung der Perspektive auf Menschen jeden Geschlechts Folgewirkungen für Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen sowie Verwaltungsabläufe hat. Diese können im Vorfeld nicht umfassend abgeschätzt werden. Denkbar sind:

- Erweiterungen der Statistik um Menschen mit nicht-binärem Geschlecht,
- Empfehlungen zu einer geschlechtersensiblen Kommunikation (z.B. Anrede, Öffentlichkeits- und Pressearbeit),
- Anpassung von Urkunden und kirchlichen Amtshandlungen (z.B. Anpassungen im Meldewesen, Taufe und Heirat) oder
- Veränderungen in Personalrekrutierung und -entwicklung (z.B. Anpassung von Stellenanzeigen, Stellenbesetzungsverfahren).

Frühere Beratungen:

Die Synode hat auf ihrer 9. Tagung vom 25. und 26. Februar 2021 eine neue Struktur für die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit beschlossen. Sie begrüßte die Erklärung der Kirchenleitung, in einem weiteren Schritt zu prüfen, inwiefern die Einführung der Kategorie „divers“ im Personenstandsregister weitere Konsequenzen für das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz hat oder haben sollte. Es wurde angestrebt, auf der Synodentagung vom 24. bis 26. Februar 2022 einen Entwurf zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vorzulegen.

Begründung:

I. Allgemeine Begründung zum Gesetz

In der urchristlichen Taufverkündigung wird Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht das Eins sein in Christus (Gal 3, 26-28) und damit Befreiung, Ebenbürtigkeit und gleiche Würde zugesichert:

„Denn ihr seid alle durch den Glauben Gottes Kinder in Christus Jesus. Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus.“

Durch die Einbeziehung von Menschen jeden Geschlechts in das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz schreibt die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland ihren in der kirchlichen Verfassung gründenden Gleichstellungsauftrag fort. Dabei bezieht sie sich auf weiterführende wissenschaftliche und soziale Erkenntnisse über Geschlechtlichkeit und die daraus resultierende Aufgaben zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit.

Hierbei ist zu beachten, dass das derzeitige Geschlechtergerechtigkeitsgesetz der Nordkirche u. a. Zielvorgaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gremien sowie Positivmaßnahmen bei der Stellenbesetzung vorsieht. Grundlage hierfür sind statistische Daten zur Geschlechterverteilung in Gesellschaft, Kirche und einzelnen Teilbereichen.

Mit dem vorliegenden Entwurf wird vorgeschlagen, im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz den Terminus „Menschen jeden Geschlechts“ zu verwenden, da dieser sowohl Frauen und Männer als auch die Geschlechtskategorie „divers“ und Menschen nicht-binären Geschlechts umfasst, wie zum Beispiel Bigender (zweigeschlechtlich; z.B.

als «Mann und Frau») oder Genderfluid (fließende Geschlechteridentität).

Da sich jedoch das Personenstandsgesetz auf Frauen, Männer und Menschen mit körperlichen „Varianten der Geschlechterentwicklung“ bezieht, bleiben Menschen außerhalb dieser Zuordnungen statistisch unerkannt. Damit lässt sich quantitativ die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit nicht vollumfänglich im Sinne einer Gleichverteilung definieren. Die Gleichstellungsarbeit und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Menschen nicht-binären Geschlechts können sich vor diesem Hintergrund weniger auf eine bestimmte Quote als auf die Anerkennung und Teilhabe beziehen. Hier bieten sich unter anderem Gleichstellungsinstrumente wie das Aufbrechen von tradierten Rollenbildern und Stereotypen an, um die Veränderbarkeit und Verschiebbarkeit von Geschlechtlichkeit zu offenbaren.

Zusätzlich ist im bisherigen Gremiengang diskutiert worden, Artikel 6 Absatz 6 der Verfassung verbindlicher auszugestalten. Der Entwurf verwendet nunmehr in Bezug auf die Herstellung der Parität zwischen Frauen und Männern das Wort „hinzuwirken“ statt „anzustreben“. Von einer Soll-Bestimmung wurde vorerst abgesehen. Diese bedarf der Prüfung folgender Fragen: Wie kann eine Soll-Bestimmung in den weiteren Wahlregelungen umgesetzt werden? Handelt es sich um die Einführung einer verpflichtenden Quote oder um eine Zielbestimmung? Welche Auswirkung hat eine verpflichtende Quote auf die Formulierung der Wahlrechtsgrundsätze in Artikel 30 Absatz 3 Verfassung, § 3 KGRWG, § 2 Absatz 1 KKSynBG und § 1 Absatz 1 LSynBG? Ist gewollt, dass in getrennten Listen oder mit Stimmwertungsverfahren gewählt wird? Bleiben Plätze ggf. unbesetzt und welche Auswirkungen hat das für kleinere Gremien?

Im staatlichen Bereich gibt es verschiedene Versuche, geschlechtsparitätische Wahl- bzw. Wahlvorschlagsregelungen einzuführen. Derzeit ist es rechtlich umstritten und wird äußerst kontrovers diskutiert, ob diese Regelungen, insbesondere vor dem Hintergrund freier und gleicher Wahlen, Bestand haben. Mindestens bedarf es einer ausdifferenzierten Verfassungsgrundlage. Entsprechende Bundesverfassungsgerichtsurteile stehen noch aus, insofern ist eine abschließende Beurteilung derzeit sehr schwierig. Aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts wäre hier ein eigener Weg unabhängig von Erwägungen im staatlichen Bereich denkbar, jedoch setzt dies eine gründliche Prüfung der erforderlichen Gesetzesänderungen im kirchlichen Bereich voraus.

Aus diesem Grund wird der Synode mit dieser Vorlage der zweite Beschlussvorschlag empfohlen. Der Beschluss würde ermöglichen, alle offenen Fragen zu prüfen und die erforderlichen Gesetzesänderungen zu entwerfen. Zugleich wird vorgeschlagen, Artikel 6 Absatz 6 in Bezug auf Parität von Frauen und Männern, wie oben dargestellt, deutlicher zu formulieren, ohne bereits jetzt eine Soll-Vorschrift einzufügen.

II. Zu den Vorschriften im Einzelnen in der Verfassung der Nordkirche

1. Zum Inhaltsverzeichnis

Angaben zu Artikel 11

„Gleichstellung der Geschlechter“

Erklärung

Durch den Austausch der Wörter „von Frauen und Männern“ durch die Wörter „der Geschlechter“ drückt sich bereits im Inhaltsverzeichnis die inhaltliche Erweiterung des Artikels 11 um die Vielfalt der Geschlechter aus.

2. Zu Artikel 6Absatz 6

„In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.“

Erklärung

Zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt ist der Begriff „Menschen jeden Geschlechts“ eingefügt worden. Dieser Begriff umfasst sowohl Frauen und Männer als auch die Geschlechtskategorie „divers“ und Menschen nicht-binären Geschlechts, die nicht von der Änderung des Personenstandsgesetzes erreicht werden; wie zum Beispiel Bigender (zweigeschlechtlich; z.B. als «Mann und Frau») oder Genderfluid (fließende Geschlechteridentität).

Das Wort „teilhaben“ meint hier Einbezogenheit in die Gestaltung kirchlichen Lebens. Es stellt heraus, dass Menschen nicht-binären Geschlechts in unserer Kirche anerkannt sind und die Teilhabe von Menschen nicht-binären Geschlechts gewünscht ist.

Die Forderung nach Parität zwischen Frauen und Männern bleibt uneingeschränkt eine Aufgabe in der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit. Das Wort „anzustreben“ wurde durch das Wort „hinzuwirken“ ausgetauscht, um deutlicher hervorzuheben, dass die Herstellung der Parität aktiv befördert werden muss. Im Ergebnis sollte jedes Gremium je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt werden bzw. bei ungerader Mitgliederzahl das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nicht mehr als einen Sitz betragen.

3. Zu Artikel 11Zur Überschrift:

„Gleichstellung der Geschlechter“

Erklärung

Durch den Austausch der Wörter „von Frauen und Männern“ durch die Wörter „der Geschlechter“ drückt sich in der Überschrift die inhaltliche Erweiterung des Artikels 11 um die Vielfalt der Geschlechter aus.

Zum Artikel 11

„Die Gemeinschaft von Menschen jeden Geschlechts in der Kirche ist durch die Taufe in Jesus Christus gegeben. Dieses wird sichtbar in der gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben. Unterschiedliche Lebenssituationen von Menschen jeden Geschlechts sollen berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.“

Erklärung

In Satz 1 und Satz 3 des Artikels 11 sind jeweils die Wörter „Frauen und Männern“

durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt worden, um die Gleichwertigkeit aller Menschen auszudrücken.

III. Zu den Vorschriften im Einzelnen im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz

1. Zur Inhaltsübersicht in Abschnitt 6 Schlussbestimmungen

„§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen“

Erklärung

Die Einfügung von „, Schlussbestimmung“ ist eine Anpassung der Überschrift, die sich aus einer inhaltlichen Anfügung in § 19 ergibt.

2. Zu § 1 Zielsetzung

Satz 1

„Ziel dieses Kirchengesetzes ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die tatsächliche Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts, die in den unterschiedlichen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ehrenamtlich oder beruflich Dienste wahrnehmen.“

Erklärung

Die Wörter „Frauen und Männern“ sind durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt worden. Damit wird das Vorhandensein von Menschen mit binärem Geschlecht und Menschen mit nicht-binärem Geschlecht verdeutlicht und zum Gegenstand der Auseinandersetzungen gemacht sowie in der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt.

Satz 2

„Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen und deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten verbessert werden.“

Erklärung:

In Artikel 15 der Verfassung der Nordkirche steht beschrieben, dass auch alle, die ehrenamtlich in der Kirche mitarbeiten, „Teil an der Erfüllung des einen kirchlichen Auftrages“ haben. Damit die Fülle der Gaben im ehrenamtlichen Engagement vielfältig zur Geltung kommen kann, sollte im Rahmen von Vereinbarkeitsfragen auch das Ehrenamt in Kirche mit bedacht sein. Daher sind neben den Familienpflichten auch die „ehrenamtlichen Tätigkeiten“ genannt.

3. Zu § 2 Geltungsbereich

Absatz 2

„Insbesondere alle Personen mit Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts zu fördern.“

Erklärung

Die Wörter „Frauen und Männern“ sind durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt worden. Damit wird das Vorhandensein von Menschen mit binä-

rem Geschlecht und Menschen mit nicht-binärem Geschlecht verdeutlicht und zum Gegenstand der Auseinandersetzungen gemacht sowie in der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt.

4. Zu § 3 Sprache

„Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf eine geschlechtersensible Sprache zu achten.“

Erklärung:

Unsere Sprache ist wirklichkeitsbildend, sie lenkt unsere Wahrnehmung. In Satz 1 werden daher für die sprachliche Anerkennung der gesellschaftlichen Realität der geschlechtlichen Vielfalt die Wörter „Frauen und Männern“ ersetzt durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“. In Satz 2 sind die Wörter „die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ durch die Wörter „eine geschlechtersensible Sprache“ ersetzt worden. Denn durch die Veränderung des Personenstandsrechts muss eine verstärkte Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, sprachliche Formen zu finden, die Menschen jeden Geschlechts einschließen.

5. Zu § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien

Absatz 1

„In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.“

Erklärung

§ 5 Absatz 1 entspricht Artikel 6 Absatz 6 der Verfassung.

Entsprechend der Integration der Geschlechtervielfalt ist der Begriff „Menschen jeden Geschlechts“ eingefügt worden, da dieser sowohl Frauen und Männer als auch die Geschlechtskategorie „divers“ und nicht-binäre Menschen, die nicht von der Änderung des Personenstandsgesetzes erreicht werden, umfasst; wie zum Beispiel Bi-gender (zweigeschlechtlich; z.B. als «Mann und Frau») oder Genderfluid (fließende Geschlechteridentität).

Das Wort „teilhaben“ meint hier Einbezogenheit in die Gestaltung kirchlichen Lebens. Es stellt heraus, dass Menschen nicht-binärem Geschlechts, in unserer Kirche anerkannt sind und die Teilhabe von Menschen nicht-binären Geschlechts gewünscht ist.

Die Forderung nach Parität zwischen Frauen und Männern bleibt uneingeschränkt eine Aufgabe in der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit. Durch das Wort „hinzuwirken“ wird deutlich hervorgehoben, dass die Herstellung der Parität aktiv befördert werden muss. Ergebnis muss sein, dass jedes Gremium je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt wird bzw. bei ungerader Mitgliederzahl das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nicht mehr als einen Sitz beträgt.

Absatz 2

„Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben und sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.“

Erklärung

Statt sich nur auf Frauen und Männer zu beziehen, sind alle Geschlechter angesprochen, sich zur Wahl zu stellen. Zugleich ist dabei zu berücksichtigen, dass gleich viele Frauen und Männer sich zur Wahl stellen sollen. Dies gilt es, aktiv zu fördern.

Absatz 3

„Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen Menschen jeden Geschlechts sowie ebenso viele Frauen und Männer angemessen berücksichtigen. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll in gleicher Weise verfahren werden.“

Erklärung

Statt nur Frauen und Männer gilt es alle Menschen jeden Geschlechts zu berücksichtigen. Dabei ist die Entsendung oder Berufung von Menschen nicht-binären Geschlechts besonders zu begrüßen. Weitere Plätze sollen paritätisch zwischen Frauen und Männern vergeben werden.

Absatz 4

„Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, sofern sich aus dem Wesen des Gremiums eine geschlechtsspezifische Besetzung ergibt.“

Erklärung

Absatz 4 ist eingefügt, um zu ermöglichen, Gremien geschlechtsspezifisch zu besetzen, wenn das Geschlecht aufgrund der Art der Tätigkeit eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellt (vgl.: § 8 Abs. 1 AGG).

6. Zu § 6 StellenausschreibungenAbsatz 1 Satz 1

„Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für Menschen jeden Geschlechts ausgeschrieben werden.“

Erklärung:

Hier erfolgt eine redaktionelle Anpassung: Statt die Wörter „alle Geschlechter“ zu verwenden, wird der Bezug zum Menschen hergestellt, indem die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ eingefügt sind.

7. Zu § 7 AuswahlverfahrenAbsatz 1 Satz 1

„Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen sich bewerbende Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die über eine vergleichbare Qualifikation (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen

werden.“

Erklärung

In Satz 1 sind die Wörter „Bewerberinnen oder Bewerber“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbende Personen“ ersetzt worden. Der Anteil von Menschen nicht-binären Geschlechts ist nicht ausreichend erfassbar, um anteilig das Geschlechterverhältnis zwischen Frauen, Männern und Menschen nicht-binären Geschlechts zu definieren. Daher lässt sich die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit nicht quantitativ definieren. Eine Gleichverteilung zwischen Frauen und Männern lässt sich herstellen und bleibt als quantitatives Gleichstellungsziel benannt.

Absatz 3 Satz 1

„Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil sich bewerbender Personen berücksichtigt werden: ...“

Erklärung

Entsprechend der Ausdrucksweise im gesamten Gesetzestext wurden in Satz 1 die Wörter „einer Bewerberinnen oder eines Bewerbers“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbender Personen“ ersetzt.

8. Zu § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

Satz 1

„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 sich bewerbende Personen in gleicher Anzahl vertreten sind.“

Erklärung

Entsprechend der Ausdrucksweise im gesamten Gesetzestext sind in Satz 1 die Wörter „Mitbewerberinnen und oder Mitbewerber“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbende Personen“ ersetzt worden. Auch hier gilt, dass der Anteil von Menschen nicht-binären Geschlechts nicht ausreichend erfassbar ist, um anteilig das Geschlechterverhältnis zwischen Frauen, Männern und Menschen nicht-binären Geschlechts zu definieren. Daher lässt sich die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit nicht quantitativ definieren. Eine Gleichverteilung zwischen Frauen und Männern lässt sich herstellen und bleibt als quantitatives Gleichstellungsziel benannt.

Satz 2

„Ausnahmen sind zulässig, wenn in der sich bewerbenden Person wichtige Gründe vorliegen, die zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit eine Ausnahme erfordern.“

Erklärung

Entsprechend der Ausdrucksweise im gesamten Gesetzestext wurden in Satz 2 die Wörter „Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbenden Person“ ersetzt.

9. Zu § 9 Personalentwicklung und Fortbildung

„Alle Personen mit Leitungsverantwortung haben die Aufgabe, die für die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes erforderlichen Kompetenzen von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen zu fördern.“

Erklärung

Um die Vielfalt der Geschlechter zu berücksichtigen, sind die Wörter „Frauen und Männer“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „Personen“ ersetzt worden.

10. Zu § 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

Absatz 2

„Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nimmt an den Sitzungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes (Große Runde) und der Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen mit beratender Stimme teil. Sie informiert diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüft Vorlagen auf mögliche Geschlechterdiskriminierungen.“

Erklärung

Zur Anerkennung und zum Schutz der Geschlechtervielfalt hat die Prüfung von Vorlagen nicht allein die Diskriminierung von Frauen oder Männern zum Gegenstand. Der Begriff „Geschlechterdiskriminierungen“ berücksichtigt Menschen jeden Geschlechts.

11. Zu § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen

Zur Überschrift:

„Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen“

Erklärung:

Mit der Einfügung von „, Schlussbestimmungen“ entspricht die Überschrift dem Inhalt dieses Paragraphen.

Zu Absatz 3

„(3) Am 1. Mai 2022 in Geltung befindliche Kirchengesetze und Rechtsverordnungen, welche geschlechtsspezifische Regelungen für Frauen und Männer beinhalten, beziehen sich entsprechend der Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.“

Erklärung

Absatz 3 wurde eingefügt und bestimmt die Übergangsregelung.

Eine Vielzahl von Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen bezieht sich auf Frauen und Männer. Die Übergangsregelung macht es möglich, diese Kirchengesetze und Rechtsvorschriften im Sinne des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes auszulegen, ohne diese unmittelbar ändern zu müssen.

*Entwurf***Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland****Vom**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen; Artikel 110 Absatz 3 der Verfassung ist eingehalten:

**Artikel 1
Änderung der Verfassung**

Die Verfassung vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 2, 127), die zuletzt durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 2. Oktober 2021 (KABl. S. 415) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In dem Inhaltsverzeichnis werden in der Angabe zu Artikel 11 die Wörter „von Frauen und Männern“ durch die Wörter „der Geschlechter“ ersetzt.

2. Artikel 6 Absatz 6 wird wie folgt gefasst:

„(6) In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.“

3. Artikel 11 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden die Wörter „von Frauen und Männern“ durch die Wörter „der Geschlechter“ ersetzt.

b) In Satz 1 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

c) In Satz 3 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

**Artikel 2
Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes**

Das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vom 11. Oktober 2013 (KABl. S. 406, 450), das zuletzt durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 8. März 2021 (KABl. S. 186) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Angabe zu § 19 nach dem Wort „Außerkräfttreten“ die Angabe „, Schlussbestimmungen“ eingefügt.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

b) In Satz 2 werden nach dem Wort „Familienpflichten“ die Wörter „sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten“ eingefügt.

3. In § 2 Absatz 2 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

4. § 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

b) In Satz 2 werden die Wörter „die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ durch die Wörter „eine geschlechtersensible Sprache“ ersetzt.

5. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien

(1) In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.

(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben und sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.

(3) Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen Menschen jeden Geschlechts sowie ebenso viele Frauen und Männer angemessen berücksichtigen. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll in gleicher Weise verfahren werden.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, sofern sich aus dem Wesen des Gremiums eine geschlechtsspezifische Besetzung ergibt.“

6. In § 6 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „alle Geschlechter“ durch die Wörter „Menschen jeden Geschlechts“ ersetzt.

7. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Bewerberinnen oder Bewerber“ durch die Wörter „sich bewerbende Personen“ ersetzt.

b) In Absatz 3 werden die Wörter „einer Bewerberin oder eines Bewerbers“

durch die Wörter „sich bewerbender Personen“ ersetzt.

8. § 8 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Mitbewerberinnen und oder Mitbewerber“ durch die Wörter „sich bewerbende Personen“ ersetzt.

b) In Satz 2 werden die Wörter „Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers“ durch die Wörter „sich bewerbenden Person“ ersetzt.

9. In § 9 werden die Wörter „Frauen und Männern“ durch das Wort „Personen“ ersetzt.

10. In § 13 Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Diskriminierung von Frauen oder Männern“ durch das Wort „Geschlechterdiskriminierungen“ ersetzt.

11. § 19 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird nach dem Wort „Außerkräftreten“ die Angabe: „, Schlussbestimmungen“ eingefügt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Am 1. Mai 2022 in Geltung befindliche Kirchengesetze und Rechtsverordnungen, welche geschlechtsspezifische Regelungen für Frauen und Männer beinhalten, beziehen sich entsprechend der Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.“

Artikel 3 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2022 in Kraft.

**Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland**

**Synopse über die Änderungen
der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)**

<p style="text-align: center;">Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)</p> <p>Vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 2, 127), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 2. Oktober 2021 (KABl. S. 415)</p>	<p style="text-align: center;">Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)</p> <p style="color: red;">Änderungen durch Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</p>
<p style="text-align: center;">Inhaltsverzeichnis</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p>Artikel 11: Gleichstellung von Frauen und Männern</p>	<p style="text-align: center;">Inhaltsverzeichnis</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p>Artikel 11: Gleichstellung von Frauen und Männern der Geschlechter</p>
<p style="text-align: center;">Artikel 6 Kirchliche Gremien</p> <p>(6) Es ist anzustreben, dass kirchliche Gremien in gleicher Anzahl mit Frauen und Männern besetzt werden.</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 6 Kirchliche Gremien</p> <p style="color: red;">(6) Es ist anzustreben, dass kirchliche Gremien in gleicher Anzahl mit Frauen und Männern besetzt werden.</p> <p style="color: red;">(6) In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.</p>
<p style="text-align: center;">Artikel 11 Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche ist durch die Taufe in Jesus Christus gegeben. Dieses wird sichtbar in der gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben. Unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern sol-</p>	<p style="text-align: center;">Artikel 11 Gleichstellung von Frauen und Männern der Geschlechter</p> <p>Die Gemeinschaft von Frauen und Männern Menschen jeden Geschlechts in der Kirche ist durch die Taufe in Jesus Christus gegeben. Dieses wird sichtbar in der gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben. Unterschiedliche Lebenssituationen</p>

len berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.

von ~~Frauen und Männern~~ Menschen jeden Geschlechts sollen berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.

**Synopse über die Änderungen des Kirchengesetzes
zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
(Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)**

<p style="text-align: center;">Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)</p> <p>Vom 11. Oktober 2013 (KABl. S. 406, 450), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 8. März 2021 (KABl. S. 186)</p>	<p style="text-align: center;">Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)</p> <p style="color: red; text-align: center;">Änderungen durch Artikel 2 des Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</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;">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>

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

- § 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
- § 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

Abschnitt 4**Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden**

- § 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen
- § 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden

Abschnitt 5**Statistische Erfassung und Auswertung**

- § 17 Statistische Erfassung und Auswertung

Abschnitt 6 Schlussbestimmungen

- § 18 Verordnungsermächtigung
- § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

- § 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
- § 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

Abschnitt 4**Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden**

- § 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen
- § 16 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden

Abschnitt 5**Statistische Erfassung und Auswertung**

- § 17 Statistische Erfassung und Auswertung

Abschnitt 6 Schlussbestimmungen

- § 18 Verordnungsermächtigung
- § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, **Schlussbestimmungen**

<p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p>
<p style="text-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 style="text-align: center;">§ 1 Zielsetzung</p> <p>Ziel dieses Kirchengesetzes ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Menschen jeden Geschlechts, 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 sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten verbessert werden.</p>
<p style="text-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 Frauen und Männern zu fördern.</p>	<p style="text-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 Frauen und Männern Menschen jeden Geschlechts zu fördern.</p>

<p style="text-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 style="text-align: center;">§ 3 Sprache</p> <p>Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Menschen jeden Geschlechts Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern eine geschlechtersensible Sprache zu achten.</p>
<p style="text-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 style="text-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 style="text-align: center;">§ 5 Geschlechtsparitätische 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) 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 style="text-align: center;">§ 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.</p> <p>(1) In kirchlichen Gremien ist anzustreben, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind.</p> <p>(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben und sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.</p> <p>(3) Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen Menschen jeden Geschlechts sowie ebenso viele Frauen wie und Männer angemessen berücksichtigen. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet werden soll in gleicher Weise verfahren werden.</p>

	(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, sofern sich aus dem Wesen des Gremiums eine geschlechtsspezifische Besetzung ergibt.
Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung	Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung

§ 6 Stellenausschreibung

(1) Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für alle Geschlechter ausgeschrieben werden. 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.

(2) Sofern nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen, ist auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in einer Teilzeitstelle hinzuweisen.

(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.

(4) Sofern eine Stelle ausgeschrieben wird, hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

(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.

§ 7 Auswahlverfahren

(1) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts,

§ 6 Stellenausschreibung

(1) Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie für ~~alle Geschlechter~~ **Menschen jeden Geschlechts** ausgeschrieben werden. 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.

(2) Sofern nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen, ist auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in einer Teilzeitstelle hinzuweisen.

(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.

(4) Sofern eine Stelle ausgeschrieben wird, hat sich die Ausschreibung ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

(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.

§ 7 Auswahlverfahren

(1) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen ~~Bewerberinnen oder Bewerber~~ **sich bewerbende Personen** des unter-

die über eine 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.

(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.

(3) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers berücksichtigt werden:

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.

repräsentierten Geschlechts, die über eine 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.

(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen aus der Zeit einer Beurlaubung wegen Familienpflichten durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden, sofern diese Qualifikationen für die zu übertragende Tätigkeit von Bedeutung sind.

(3) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil ~~einer Bewerberin oder eines Bewerber~~ sich **bewerbender Personen** berücksichtigt werden:

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 style="text-align: center;">§ 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 style="text-align: center;">§ 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 sich bewerbende Personen in gleicher Anzahl vertreten sind. Ausnahmen sind zulässig, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers sich bewerbenden Person wichtige Gründe vorliegen, die zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit eine Ausnahme erfordern.</p>
<p style="text-align: center;">§ 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 style="text-align: center;">§ 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 Personen zu fördern.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p>

<p style="text-align: center;">§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 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 arbeitet die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche weisungsfrei.</p> <p>(2) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit darf weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit ist 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 beauftragte Person hat, auch über ihre dienstliche Tätigkeit hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>	<p style="text-align: center;">§ 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 arbeitet die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche weisungsfrei.</p> <p>(2) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit darf weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit ist 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 beauftragte Person hat, auch über ihre dienstliche Tätigkeit hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>
<p style="text-align: center;">§ 12 Aufgaben der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche begleitet und fördert die Umsetzung dieses Kirchengesetzes. Sie wirkt bei Maßnahmen, wie insbesondere der Erarbei-</p>	<p style="text-align: center;">§ 12 Aufgaben der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche begleitet und fördert die Umsetzung dieses Kirchengesetzes. Sie wirkt bei Maßnahmen, wie insbesondere der Erarbei-</p>

beitung 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.

(2) Zweimal im Jahr lädt die beauftragte Person 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.

(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist 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.

tung 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.

(2) Zweimal im Jahr lädt die beauftragte Person 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.

(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist 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.

§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an gleichstellungsrelevanten Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nimmt an den Sitzungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes (Große Runde) und der Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen mit beratender Stimme teil. Sie informiert diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüft Vorlagen auf mögliche Diskriminierung von Frauen oder Männern.

(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichtet einmal jährlich der Landessynode. Zu Themen, die ihren Arbeitsbereich betreffen, ist der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche in den Sitzungen der Landessynode das Wort zu erteilen.

(4) An Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungsfächer auf landeskirchlicher Ebene ist die beauftragte Person 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 Leitungsfächer.

(5) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Sie hält Verbindung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Organisationen auf dem Gebiet ihres Arbeitsfeldes.

§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an gleichstellungsrelevanten Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche nimmt an den Sitzungen des Kollegiums des Landeskirchenamtes (Große Runde) und der Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen mit beratender Stimme teil. Sie informiert diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüft Vorlagen auf mögliche ~~Diskriminierung von Frauen oder Männern~~ **Geschlechterdiskriminierungen**.

(3) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche berichtet einmal jährlich der Landessynode. Zu Themen, die ihren Arbeitsbereich betreffen, ist der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche in den Sitzungen der Landessynode das Wort zu erteilen.

(4) An Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungsfächer auf landeskirchlicher Ebene ist die beauftragte Person 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 Leitungsfächer.

(5) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Sie hält Verbindung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Organisationen auf dem Ge-

	biet ihres Arbeitsfeldes.
<p>§ 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann in ihrer Arbeit durch einen Beirat unterstützt werden. (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 beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann in ihrer Arbeit durch einen Beirat unterstützt werden. (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>
<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. (2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. (3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes im Kirchenkreis. (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. (5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet. Ihnen werden aufgabenbezogene</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. (2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. (3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes im Kirchenkreis. (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. (5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet. Ihnen werden aufgabenbezogene</p>

<p>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>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>Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p>	<p>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, Quali- 	<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, Quali-

<p>fikationsebenen, 2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen.</p> <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>fikationsebenen, 2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen.</p> <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>Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p>	<p>Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p>
<p>§ 18 Verordnungsermächtigung</p>	<p>§ 18 Verordnungsermächtigung</p>
<p>Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche und zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.</p>	<p>Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche und zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.</p>
<p>§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p>	<p>§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen</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.

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2013 in Kraft.
(2) Gleichzeitig tritt die Rechtsverordnung zur Durchführung des Gemeinschaftsbeförderungsgesetzes vom 7. Dezember 1993 (GVOBl. 1994 S. 16) außer Kraft.

(3) Am 1. Mai 2022 in Geltung befindliche Kirchengesetze und Rechtsverordnungen, welche geschlechtsspezifische Regelungen für Frauen und Männer beinhalten, beziehen sich entsprechend der Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.

**Artikel 3
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2022 in Kraft.

