

Landeskirchenamt
Az.: 3901-01 – GG Ba/R Tr

Sitzung LKA am 10.01.2023 TOP 3.1.1
Sitzung KL 1. Lesung am 3./ 4.02.2023 TOP 5.3
Sitzung KL 2. Lesung am 2./ 3.06.2023 TOP 5.2
Tagung LS am 28./30.09.2023 TOP 3.1

Vorlage zur Beratung in der Landessynode

Gegenstand:

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

0. Beschlussvorschlag:

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Das Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Anlage 1) wird der Landessynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

A. Problem/Herausforderung und Zielsetzung

Im geltenden Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist der Begriff „Geschlecht“ innerhalb einer binären Geschlechterordnung definiert. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Vor dem Hintergrund der Einführung einer weiteren Geschlechterkategorie („divers“) im Personenstandsregister, der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der gesellschaftlichen Realitäten werden der Begriff „Geschlecht“ und der Auftrag der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit weiter verstanden.

B. Lösung

Mit dem Änderungsgesetz bleiben die aus der tatsächlichen Benachteiligung von Frauen oder auch Männern resultierenden Förderpflichten und Positivmaßnahmen unberührt. Zugleich erfolgt aber die Anerkennung unterschiedlicher Geschlechtlichkeiten und vielfältiger Geschlechteridentitäten. Der Terminus „Geschlecht“ umfasst neben Frauen und Männern auch die Geschlechtskategorie „divers“ und nicht-binäre Menschen, 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 Gesetz führt damit die Regelungsintention - Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit – konsequent weiter.

C. Alternativen

Das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz wird in der aktuell gültigen Fassung belassen, d.h. weiterhin beschränkt sich das Gesetz auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

D. Finanzielle Auswirkungen

- / -

E. Folgenabschätzung

E. 1. Kirchengemeinden, E.2 Kirchenkreise und E.3 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 berücksichtigt worden ist (z.B. Gremienbesetzungen und Bewerbungsverfahren).

Auch ist davon auszugehen, dass die Erweiterung der Perspektive auf Menschen jeden Geschlechts Folgewirkungen für Gebäude haben kann, wie zum Beispiel im Rahmen der Sicherstellung von geschlechtsneutralen Sanitäranlagen oder bei Fragen der Unterbringung im Rahmen von Kinder- und Jugendfreizeiten.

Ebenso ist von Folgewirkungen auf Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen sowie Verwaltungsabläufe auszugehen. 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 im Formularwesen und im Bereich von Urkunden und kirchlichen Amtshandlungen (z.B. Anpassungen im Meldewesen, Taufe und Heirat) oder
- Veränderungen in Personalrekrutierung und -entwicklung (z.B. Anpassung von Stellenausschreibungen, geschlechtsdiversitätsinklusive Einstellungs- und Auswahlverfahren).

E. 4 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene:

Die Neuregelungen könnten der Lebensrealitäten von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen näherkommen und ihnen verdeutlichen, dass sie mit ihrer jeweiligen Geschlechtlichkeit und Geschlechteridentität in der Nordkirche anerkannt sind und teilhaben haben können. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene dürfen erwarten, dass das Kirchengesetz und damit das Geschlechtsdiskriminierungsverbot auch für sie gilt.

Votum der Jungen Nordkirche:

Ausschuss Gesetzesfolgeabschätzung der Kinder- und Jugendvertretung der Nordkirche (vgl. Anlage Nr.3)

F. Weitere mögliche Folgen

- / -

G. Stellungnahme der beteiligten Gremien/Stellen

Bei der Erarbeitung des Gesetzesentwurfes wurden mit Schreiben vom 20.01.2023 beteiligt der „Konvent schwuler und lesbischer Theolog:innen in der Nordkirche“ (KonsULT) sowie die Gruppierung „Kreuz & Queer - Arbeitsgruppe LGBTIQ*“

Der Gesetzesentwurf wurde in den synodalen Ausschüssen beraten (Dienst- und Arbeitsrechtsausschuss, Sitzung am 24.02.2023; Rechtsausschuss, Sitzung am 27.04.2023). Die Anregungen der Ausschüsse wurden durch die Kirchenleitung übernommen.

Der Bischofsrat hat die Thematik am 22.05.2023 erörtert.

Anlagen:

- Nr. 1 Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Nr. 2 Synopse über die Änderungen des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)
- Nr. 3 Stellungnahme vom Ausschuss Gesetzesfolgeabschätzung der Kinder und Jugendvertretung der Nordkirche

Begründung

1. Vorbemerkung

Die Landessynode hatte auf ihrer Tagung am 24. bis 26. Februar 2022 über einen ersten Entwurf eines „Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ beraten (TOP 3.1). Dieser Entwurf sah neben Änderungen des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes auch eine Änderung der Verfassung vor, mit der eine Erweiterung der Artikel 6 und 11 um „Menschen jeden Geschlechts“ erfolgen sollte. Die Landessynode stimmte dem Kirchengesetz in erster Lesung zu. Das Kirchengesetz fand in der zweiten Lesung nicht die für Änderungen der Verfassung erforderliche Mehrheit. Die in erster Lesung beschlossenen Änderungen des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes sind in der Synopse in der mittleren Spalte abgedruckt (Anlage Nr. 2).

Mit dem nun vorgelegten Gesetzesentwurf wird das Anliegen, die Vielfalt der Geschlechter in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu berücksichtigen, weiterverfolgt. Hierfür ist eine Änderung der Verfassung nicht erforderlich. Die Anerkennung der Geschlechtervielfalt erfolgt auf der Ebene der (einfachen) Kirchengesetzgebung. Zudem wurden gegenüber dem ersten Entwurf die beiden zentralen Zielsetzungen geschärft: Zum einen die Anerkennung von unterschiedlichen Geschlechtlichkeiten und vielfältigen Geschlechteridentitäten - wie beispielsweise Menschen, die weder Frau noch Mann sind - durch das Verbot der Benachteiligung und Herabwürdigung (Antidiskriminierung), zum anderen die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Beseitigung bestehender Nachteile und den Ausgleich von Ungleichheit (Positivmaßnahmen).

2. Allgemein:

Mit der Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes erfolgt eine Anerkennung von unterschiedlichen Geschlechtlichkeiten und vielfältigen Geschlechteridentitäten. Schon in der urchristlichen Taufverkündigung wird Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht das Einssein in Christus (Galaterbrief Kapitel 3, Vers 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 Neufassung des Kirchengesetzes zur Geschlechtergerechtigkeit schreibt die Evangelische Kirche in Norddeutschland den in der kirchlichen Verfassung gründenden Gleichstellungsauftrag fort. Dabei bezieht sie sich auf weiterführende wissenschaftliche und soziale Erkenntnisse über Geschlechtlichkeit und Geschlechteridentitäten und die daraus resultierenden Aufgaben zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit.

Hierbei ist zu beachten, dass die gesetzliche Neufassung weiterhin 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.

Für die Anzahl von Menschen, die weder Frau noch Mann sind, liegen Schätzungen vor, aber keine genauen statistischen Angaben. Anzunehmen ist, dass das Fehlen belastbarer Zahlen auf gesellschaftliche Tabuisierung und Stigmatisierung verweist, die eine Änderung im Personenstand bzw. ein Coming-out erschweren, so dass Menschen außerhalb der binären Zuordnungen statistisch unerkannt bleiben und dadurch empirische Nachweise einer Unterrepräsentanz sowie struktureller Benachteiligungen schwer abzuleiten sind.

Damit lässt sich quantitativ die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit nicht hinreichend definieren. Die Gleichstellungsarbeit und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Menschen jenseits der Kategorie Frau oder Mann kann sich vor diesem Hintergrund weniger darauf beziehen, einer bestimmten Quote der Teilhabe verpflichtet zu sein, als auf

die Anerkennung und Ermöglichung der Teilhabe durch das Diskriminierungsverbot. Hier bieten sich u. a. Gleichstellungsinstrumente wie das Aufbrechen von tradierten Rollenbildern und Stereotypen an, um die Konstruiertheit und Veränderbarkeit sowie Verschiebbarkeit von Geschlechtlichkeit und Geschlechteridentitäten zu offenbaren. Die Wechselwirkungen von Geschlechtskategorien mit weiteren Kategorien nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - wie zum Beispiel Alter, sexuelle Identität oder Herkunft - bleiben dabei berücksichtigt.

Eine Herausforderung bei der Anerkennung und Teilhabe von Menschen jeden Geschlechts und zugleich der Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männer ergibt sich aus dem Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gemäß Art. 3 Abs. 3 GG und gemäß § 1 AGG.

Mit der Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes wird die Auffassung vertreten, dass im binären Gleichstellungsgebot der Ausgleich bestehender Nachteile durch die Förderung des zahlenmäßigen unterlegenen Geschlechts gerechtfertigt ist, aber jeweils nur im Verhältnis zu einem Mann oder zu einer Frau. Die Anwendung geschlechtsspezifischer Fördermaßnahmen lässt sich aber nicht übertragen auf Menschen, die weder Frau noch Mann sind. Die Förderung für Menschen eines Geschlechts ist im Interesse des Diskriminierungsverbotes dann gerechtfertigt, wenn sich gegenüber diesem Geschlecht strukturelle Nachteile nachweisen lassen. Angesichts der vergleichsweise geringen Zahl von Menschen, die sich weder als Frau noch als Mann verorten, ist es nicht immer möglich, aus der Unterrepräsentanz dieser Gruppe auf eine strukturelle Benachteiligung zu schließen.

Aus dieser Begründung verwirklicht sich das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit also durch:

1. die Anerkennung einer nicht-binären Geschlechterordnung durch die Berücksichtigung von unterschiedlichen Geschlechtlichkeiten und vielfältiger Geschlechteridentitäten
2. die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männer.

3. Zu den Vorschriften im Einzelnen im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz

1. Inhaltsübersicht in Abschnitt 6 Schlussbestimmungen

„§ 19 Auslegungsregel“ und „§ 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“

Begründung:

Anpassung der Übersicht an den neu eingefügten Paragraphen.

2. § 1 Zielsetzung

„§ 1 Zielsetzung dieses Kirchengesetzes ist es, die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu fördern. Dies geschieht insbesondere durch die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den unterschiedlichen Ebenen ehrenamtlich oder beruflich Dienste wahrnehmen. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen und deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement verbessert werden.“

Begründung:

Mit der Aufteilung des ersten Satzes in zwei Sätze soll verdeutlicht werden, dass die Geschlechtergerechtigkeit aus zwei gleichberechtigten Aspekten (Zielen) besteht:

- die Berücksichtigung der Geschlechter durch das Gebot der Gleichbehandlung (Nicht-diskriminierung) sowie
- die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch unterstützende Maßnahmen (Gleichstellungsförderung).

Im dritten Satz sind die Wörter „beruflichen Pflichten und Familienpflichten“ durch die Wörter „Beruf“ und „Familie“ ersetzt und um die Begriffe „ehrenamtlichem Engagement“ ergänzt worden.

Der Begriff „Pflicht“ trägt den beruflichen und familiären Aufgaben nicht angemessen Rechnung. Verdeutlicht wird zudem, dass sich die Verbesserung ihrer Vereinbarkeit nicht allein auf die Erfüllung von Anforderungen bezieht, sondern ganzheitlich die Lebensqualität stärkt. Zu dieser gehört auch die Ermöglichung des Einbringens von Gaben im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements in Kirche und Gesellschaft.

3. § 2 Geltungsbereich Absatz 2.

„Die Verwirklichung der Ziele aus § 1 ist Aufgabe der Landeskirche, der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden und ihrer Verbände. Insbesondere alle Personen mit Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

Begründung:

Aus „des Zieles“ ist als Folgeänderung zu § 1 „der Ziele“ geworden. Denn § 1 beschreibt zwei Ziele.

Ferner sind „die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt und“ ergänzt worden. Hier durch verdeutlicht sich, dass Leitende verpflichtet sind, den erweiterten Auftrag zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit zu fördern.

4. § 3 Sprache

„Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Geschlechtervielfalt Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf die eine geschlechtersensible Sprache zu achten.“

Begründung:

Unsere Sprache ist wirklichkeitsbildend, sie lenkt unsere Wahrnehmung. In Satz 1 werden daher für die sprachliche Anerkennung der gesellschaftlichen Realitäten die Wörter „Frauen und Männern“ ersetzt durch die Wörter „der Geschlechtervielfalt“. In Satz 2 sind die Wörter „auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ durch die Wörter „auf eine geschlechtersensible Sprache“ ersetzt worden. Denn durch die Veränderung des Personenstandsrechts sollte eine verstärkte Aufmerksamkeit darauf gerichtet werden, dass sprachliche Formen gefunden werden, die Menschen jeden Geschlechts einschließen. So wird auch berücksichtigt, dass Menschen jenseits von Frauen noch Männer rechtlich dagegen vorgehen könnten, wenn sie sich aufgrund des Geschlechts sprachlich diskriminiert fühlen.

5. § 4 Ehrenamtliche Dienste

„Die in § 1 genannten Ziele sind auch bei der Übertragung von ehrenamtlichen Diensten und bei deren Begleitung zu beachten. Ferner soll die Zielsetzung bei der Wahrnehmung des Ehrenamtes berücksichtigt werden.“

Begründung:

Als Folgeänderung zu § 1 sind die Wörter „Das in § 1 genannte Ziel ist“ durch „Die in § 1 genannten Ziele sind“ ersetzt werden.

6. § 5 Zusammensetzung von Gremien

„(1) In kirchlichen Gremien ist der Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen. 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 können 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 angemessen berücksichtigen. Dabei ist anzustreben, dass Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden. 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.“

Begründung:

Der Absatz 1 ist neu gefasst. Die Einfügung von „Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen“ verdeutlicht, dass die beiden im § 1 formulierten Ziele sich auch auf die Zusammensetzung von Gremien beziehen. Damit wird betont, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen jenseits von Frauen und Männern gewünscht ist.

In Absatz 2 sind die Wörter „Menschen jeden Geschlechts teilhaben können und“ eingefügt worden. Damit sind alle Geschlechter angesprochen, sich an Wahlen zu beteiligen.

Zugleich zeigt der Austausch der Begriff „anzustreben“ zugunsten von „hingewirkt“ in Absatz an, dass die Forderung nach Parität zwischen Frauen und Männern uneingeschränkt eine Aufgabe in der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit bleibt. Das Wort „hinzuwirken“ hebt hervor, dass die Herstellung der Parität aktiv gefördert wird. 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 gleich viele Frauen und Männer sich zur Wahl stellen sollen. Dies gilt es, aktiv zu fördern.

Der Absatz 3 konkretisiert die Umsetzung der beiden Ziele aus § 1 in Rahmen von Entsendungen und Berufungen. Dafür ist die bisherige Formulierung in Absatz 3 „ebenso viele“ (Männer und Frauen) und „angemessen“ (Menschen jeden Geschlechts) verändert wurden, da sie widersprüchlich ist. Die angestrebte Geschlechterparität (Männer und Frauen) kann besser durch einen neuen Satz abgebildet werden. Die Nachwahl oder Berufung erfolgt in Ansehung der Besetzung des Gremiums und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit einer angemessenen Berücksichtigung der Geschlechter.

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“ (§ 8 Abs. 1 AGG) darstellt.

7. § 6 Stellenausschreibungen Absatz 1 Satz 1

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

Begründung:

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.

8. § 7 Auswahlverfahren

„(1) Auswahlverfahren sind offen für alle Personen, welche die Anforderungen der jeweiligen Stellenausschreibung erfüllen.

(2) 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. Wenn ein Auswahlgremium besteht, dann sollen Frauen und Männer in diesem Gremium vertreten sein.

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

(4) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil sich bewerbender Personen berücksichtigt werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringe aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, jeweils aus familiären Gründen;
2. zeitliche Belastungen aus familiären Gründen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.“

Begründung:

Absatz 1 ist den nachfolgenden Absätzen vorangestellt, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer und Menschen jenseits von Frauen und Männern gleichermaßen in Auswahlverfahren bedacht werden, sofern sie die jeweilige Stellenanforderungen erfüllen

Um die Vielfalt der Geschlechter zu berücksichtigen sind im Absatz 2 die Wörter „Bewerberinnen und Bewerber“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbende Personen“ ersetzt worden. Zudem ist „Frauen und Männer“ statt „beide Geschlechter“ formuliert worden. Nach der Zielsetzung des Gesetzes ist der Begriff „Geschlecht“ nicht auf Männer und Frauen beschränkt. In der Vorschrift des § 7 Absatz 2 geht es aber um den Aspekt Gleichstellungsförderung, also der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

In Absatz 3 und 4 ist der Begriff „Pflicht“ wie bereits in § 1 durch „aus familiären Gründen“ ausgetauscht worden.

Um die Vielfalt der Geschlechter zu berücksichtigen sind im Absatz 4 die Wörter „Bewerberinnen und Bewerber“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „sich bewerbende Personen“ ersetzt worden.

9. § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg Satz 1

„Dienststellen berücksichtigen die Geschlechtervielfalt ihrer Mitarbeitenden und fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Begründung:

Im vorangestellten Satz 1 wird die Geschlechtervielfalt unter Wahrung der Gleichstellungsförderung von Frauen und Männer explizit als Vorgabe für Dienststellen formuliert. Die Vorgabe gilt es bei Einstellungen und beruflichen Aufstieg zu beachten.

10. § 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.“

Begründung:

Um die Vielfalt der Geschlechter zu berücksichtigen, sind die Wörter „Frauen und Männer“ durch die geschlechtsneutrale Formulierung „tätigen Personen“ ersetzt worden. Die Perspektive hat sich erweitert. Die Aufgabe der Kompetenzbildung bezieht sich auf Menschen jeden Geschlechts.

11. § 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

„Die Kirchenleitung beruft die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche. Die Dienstaufsicht über die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamtes im Auftrag der Kirchenleitung. Das Landeskirchenamt stellt eine angemessene Sach- und Personalausstattung sicher.“

Begründung

Die Vorschrift ist neu formuliert worden. Für die Berufung der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit durch die Kirchenleitung (Satz 1) wird eine aktive Formulierung gewählt. Eingefügt als Satz 2 wird, dass die Dienstaufsicht bei der Präsidentin bzw. dem Präsidenten des Landeskirchenamtes liegt. Die Formulierung „im Auftrag“ stellt klar, dass damit keine Eingliederung in ein Dezernat des Landeskirchenamtes erfolgt. Zu Satz 2 wird festgestellt, dass die Bezeichnung „die Präsidentin bzw. der Präsident“ verfassungsrechtlich vorgegeben ist. In der Verfassung beschreiben die Begriffe ein personenbezogenes Organ, das mit spezifischen Aufgaben betraut ist. Daher ist für Rechtstexte eine Umschreibung oder ein Ersetzen durch eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht zu empfehlen. Satz 3 ist ergänzt worden: Für die Erfüllung der Aufgaben bedarf es Ressourcen; verantwortlich dafür ist das Landeskirchenamt.

12. § 11 Rechtsstellung der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche Absatz 1 Satz 1

~~„Die Dienstaufsicht führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamtes.“~~

Begründung:

Der bisherige Satz 1 ist inhaltlich in § 10 als Satz 2 eingefügt worden.

13. § 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche Absatz 1 und Absatz 2

(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an gleichstellungsrelevanten Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden, die die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes berühren. 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 Hauptbereiche mit beratender Stimme teil. Sie informiert diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüft Vorlagen auf Geschlechterdiskriminierungen einschließlich der Wechselwirkungen mit Benachteiligungen aus anderen Gründen.

Begründung:

In § 13 Absatz 1 Satz 1 ist der Begriff „gleichstellungsrelevant“ gestrichen und sein Inhalt durch den Nebensatz „die die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes berühren“ konkretisiert worden, um den Gleichstellungsauftrag auf die unter § 1 genannten Ziele zu beziehen.

In Absatz 2 Satz 1 ist der Begriff „Hauptbereichsleitung“ ist durch das Wort „Hauptbereiche“ ersetzt worden, somit erhält die Gesamtkonferenz ihren korrekten Namen nach § 18 HBG. Zur Anerkennung und zum Schutz der Geschlechtervielfalt hat die Prüfung von Vorlagen die Diskriminierung von Frauen und Männern bzw. Menschen jeden Geschlechts zum Gegenstand - und zwar auch in ihren Interaktionen mit anderen Kategorien wie zum Beispiel sexuelle Identität, Herkunft und Alter. Daher sind in Absatz 2 Satz 2 die Wörter „Diskriminierung von Frauen und Männer“ durch die Wörter „Geschlechterdiskriminierungen einschließlich der Wechselwirkungen mit Benachteiligungen aus anderen Gründen“ ausgetauscht worden.

14. § 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen Absatz 1

„Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen ist durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Person zu berufen.“

Begründung:

Die Vorgabe „mindestens eine Frau oder ein Mann“ ist ersetzt worden durch „mindestens eine Person“. Diese Umformulierung soll das Modell der personalisierten Beauftragung erweitern. Es soll den Kirchenkreisen freistehen, auch einen Ausschuss (mit einer Hauptamtlichkeit in der Geschäftsführung) mit der Aufgabe der Geschlechtergerechtigkeit zu beauftragen. Das Ziel ist, die zweijährige Erfassung und Auswertung der Personalstatistiken der jeweiligen Dienststellen und die daraus folgenden gleichstellungsfördernden Zielvereinbarungen besser zu ermöglichen (vgl. § 17 des GeschlGerG). Zudem ist statt des Wortes „sollen“ das Wort „ist“ eingesetzt worden.

14. § 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen Absatz 4

„Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen können dem Kirchenkreis Empfehlungen zur Verwirklichung der in § 1 genannten Ziele geben. Die Kirchenkreisräte haben sich mit den Empfehlungen auseinanderzusetzen sowie Beanstandungen nachzugehen.“

Begründung:

Als Folgeänderung zu § 1, der zwei Ziele beschreibt, sind in § 15 Absatz 4 die Wörter „des in § 1 genannten Zieles“ durch „der in § 1 genannten Ziele“ ersetzt worden.

15. § 17 Statistische Erfassung und Auswertung Absatz 1 unter Aufzählung 1.:

„die Zahl der Beschäftigten einschließlich der aus familiären Gründen Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen,“

Begründung:

Entsprechend § 1 wurden in Satz 1 die Wörter „wegen Familienpflicht“ durch „aus familiären Gründen“ ausgetauscht.

16. § 19 Auslegungsregelung

„Personen- und Funktionsbezeichnungen in Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen beziehen sich entsprechend den Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.“

Begründung:

§ 19 enthält eine Auslegungsregelung. In einer Vielzahl von Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen beziehen sich die Personen- und Funktionsbezeichnungen auf Frauen und Männer (Bsp.: „Pröpstin und Propst“). Die Auslegungsregelung macht es möglich, diese Kirchengesetze und Rechtsvorschriften im Sinne der erweiterten Zielsetzung des Geschlechtergleichheitsgesetzes auf Menschen jeden Geschlechts auszulegen, ohne diese unmittelbar ändern zu müssen.

17. § 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Begründung:

Da § 19 eine neue Fassung erhält, wird der bisherige Inhalt zu § 20. Er regelt das Inkrafttreten des ursprünglichen Gesetzes. Das Änderungsgesetz tritt nach seinem Artikel 2 am 1.1.2024 in Kraft

gez. *Nele Bastian GG*
Matthias Triebel Dez R

Anlage

Nr. 1

Stand 5.6.2023

Entwurf

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

Vom

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen

Artikel 1 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. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach § 18 wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 19 Auslegungsregel“.

b) Die bisherige Angabe zu § 19 wird Angabe zu § 20:

„§ 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“.

2. § 1 wird wie folgt gefasst:

„Zielsetzung dieses Kirchengesetzes ist es, die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu fördern. Dies geschieht insbesondere durch die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den unterschiedlichen Ebenen ehrenamtlich oder beruflich Dienste wahrnehmen. Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen und deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement verbessert werden.“

3. § 2 wird wie folgt geändert

a) In Absatz 1 werden die Wörter „des Zieles“ durch die Wörter „der Ziele“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden vor „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ die Wörter „die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie“ eingefügt.

4. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3 Sprache

Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Geschlechtervielfalt Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf die eine geschlechtersensible Sprache zu achten.“

5. In § 4 Satz 1 werden die Wörter „Das in § 1 genannte Ziel ist“ durch die Wörter „Die in § 1 genannten Ziele sind“ ersetzt.

6. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5 Zusammensetzung von Gremien

(1) In kirchlichen Gremien ist der Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen. 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 können 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 angemessen berücksichtigen. Dabei ist anzustreben, dass Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden. 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.“

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

8. § 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 2 Satz 1 werden die Wörter „wegen Familienpflichten“ durch die Wörter „aus familiären Gründen“ ersetzt.

c) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „dann sollen beide Geschlechter“ durch die Wörter „sollen Frauen und Männer“ ersetzt.

d) In Absatz 3 werden die Wörter „einer Bewerberin oder eines Bewerbers“ durch die Wörter „sich bewerbender Personen“ ersetzt.

e) In Absatz 3 Nummer 1 werden die Wörter „aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten“ durch die Wörter „aus familiären Gründen“ ersetzt.

f) In Absatz 3 Nummer 2 werden die Wörter „durch Familienpflichten“ durch die Wörter „aus familiären Gründen“ ersetzt.

g) Dem Absatz 1 wird folgender Absatz vorangestellt:

„(1) Auswahlverfahren sind offen für alle Personen, welche die Anforderungen der jeweiligen Stellenausschreibung erfüllen“

h) Die bisherigen Absätze 1 - 3 werden Absätze 1 - 4.

9. In § 8 wird dem Satz 1 folgender Satz vorangestellt:

„Dienststellen berücksichtigen die Geschlechtervielfalt ihrer Mitarbeitenden und fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“

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

11. § 10 wird wie folgt gefasst

„§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche

Die Kirchenleitung beruft die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche. Die Dienstaufsicht über die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamts im Auftrag der Kirchenleitung. Das Landeskirchenamt stellt eine angemessene Sach- und Personalausstattung sicher.“

12. In § 11 Absatz 1 wird der erste Satz gestrichen.

13. § 13 wird wie folgt geändert

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden, die die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes berühren.“

b) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Hauptbereichsleitungen“ durch das Wort „Hauptbereiche“ ersetzt.

c) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Diskriminierung von Frauen oder Männern“ durch die Wörter „Geschlechterdiskriminierungen einschließlich der Wechselwirkungen mit Benachteiligungen aus anderen Gründen“ ersetzt.

14. § 15 wird wie folgt geändert

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen ist durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Person zu berufen.“

b) In Absatz 4 werden die Wörter „des in § 1 genannten Zieles“ durch die Wörter „der in § 1 genannten Ziele“ ersetzt.

15. In § 17 Abs. 1 Nummer 1 werden die Wörter „wegen Familienpflichten“ durch die Wörter „aus familiären Gründen“ ersetzt.

16. Nach § 18 wird folgender § 19 eingefügt:

„§ 19 Auslegungsregel

Personen- und Funktionsbezeichnungen in Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen beziehen sich entsprechend den Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.“

17. Der bisherige § 19 wird § 20.

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Az.: 3901-01 GG Ba/ R Tr

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

Geltendes Recht	Beschluss der Landessynode (24. Februar 2022, TOP 3.1)	Neuer Gesetzesentwurf
<p>Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</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>Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</p> <p>Änderungen durch Beschluss der Landessynode vom 24. Februar 2022 (TOP 3.1: 1. Lesung)</p>	<p>Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</p> <p>Änderungen durch Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland</p>
<p>Inhaltsübersicht</p> <p>Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 Zielsetzung § 2 Geltungsbereich § 3 Sprache § 4 Ehrenamtliche Dienste § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p> <p>§ 6 Stellenausschreibung § 7 Auswahlverfahren</p>	<p>Inhaltsübersicht</p> <p>Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 Zielsetzung § 2 Geltungsbereich § 3 Sprache § 4 Ehrenamtliche Dienste § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p> <p>§ 6 Stellenausschreibung § 7 Auswahlverfahren</p>	<p>Inhaltsübersicht</p> <p>Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</p> <p>§ 1 Zielsetzung § 2 Geltungsbereich § 3 Sprache § 4 Ehrenamtliche Dienste § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p> <p>§ 6 Stellenausschreibung § 7 Auswahlverfahren</p>

<p>§ 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 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</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 § 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>§ 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 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</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 § 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>§ 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 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</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 § 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 align="center">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p> <p>§ 18 Verordnungsermächtigung § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p>	<p align="center">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p> <p>§ 18 Verordnungsermächtigung § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Schlussbestimmungen</p>	<p align="center">Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p> <p>§ 18 Verordnungsermächtigung § 19 Auslegungsregel § 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</p>
<p align="center">Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen</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 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 align="center">§ 1 Zielsetzung</p> <p>Zielsetzung dieses Kirchengesetzes ist e s, die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu fördern. Dies geschieht insbesondere durch die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt und sowie 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 Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement verbessert werden.</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. (2) Insbesondere alle Personen mit</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. (2) Insbesondere alle Personen mit</p>	<p align="center">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Die Verwirklichung der Ziele aus § 1 ist Aufgabe der Landeskirche, der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden und ihrer Verbände. (2) Insbesondere alle Personen mit</p>

<p>Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.</p>	<p>Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern Menschen jeden Geschlechts zu fördern.</p>	<p>Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern 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;">§ 3 Sprache</p> <p>Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern der Geschlechtervielfalt 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;">§ 4 Ehrenamtliche Dienste</p> <p>Die in § 1 genannten Ziele sind 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 Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden. (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 style="text-align: center;">§ 5 Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien</p> <p>(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden. (1) In kirchlichen Gremien ist der Geschlechtervielfalt Rechnung zu tragen. 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 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>(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 soll in gleicher Weise verfahren werden.</p> <p>(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, sofern sich aus dem Wesen des Gremiums eine geschlechtsspezifische Besetzung ergibt.</p>	<p>(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass Menschen jeden Geschlechts teilhaben können 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 ebenso viele Frauen wie Männer Menschen jeden Geschlechts angemessen berücksichtigen. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet werden. Dabei ist anzustreben, dass Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet soll in gleicher Weise verfahren werden.</p> <p>(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, sofern sich aus dem Wesen des Gremiums eine geschlechtsspezifische Besetzung ergibt.</p>
<p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p>	<p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p>	<p>Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung</p>
<p>§ 6 Stellenausschreibung</p>	<p>§ 6 Stellenausschreibung</p>	<p>§ 6 Stellenausschreibung</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>	<p>(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.</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>(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>(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 style="text-align: center;">§ 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</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 Auswahlverfahren</p> <p>(1) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber sich bewerbende Personen des</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 Auswahlverfahren</p> <p>(1) Auswahlverfahren sind offen für alle Personen, welche die Anforderungen der jeweiligen Stellenausschreibung erfüllen.</p> <p>(2) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber sich bewerbende Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die über eine</p>

<p>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.</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>unterrepräsentierten 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers sich bewerbender Personen 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 Frauen und Männer in diesem Gremium vertreten sein.</p> <p>(3) Bei der Beurteilung der Qualifikation sollen auch familiäre und soziale Erfahrungen aus der Zeit einer Beurlaubung wegen Familienpflichten aus familiären Gründen sowie durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden, sofern diese Qualifikationen für die zu übertragende Tätigkeit von Bedeutung sind.</p> <p>(4) Folgende Gründe dürfen bei der vergleichenden Bewertung nicht zum Nachteil einer Bewerberin oder eines Bewerbers sich bewerbender Personen 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 aus familiären Gründen; 2. zeitliche Belastungen durch Familienpflichten aus familiären Gründen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
<p>§ 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p>	<p>§ 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p>	<p>§ 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>Dienststellen berücksichtigen die Geschlechtervielfalt ihrer Mitarbeitenden und fördern die</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>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>tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. 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>§ 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>§ 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>Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p>	<p>Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p>	<p>Abschnitt 3 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p>
<p>§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.</p>	<p>§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit wird durch die Kirchenleitung berufen.</p>	<p>§ 10 Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>Die Kirchenleitung beruft die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche. Die Dienstaufsicht über die beauftragte Person für</p>

		Geschlechtergerechtigkeit führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamts im Auftrag der Kirchenleitung. Das Landeskirchenamt stellt eine angemessene Sach- und Personalausstattung sicher.
<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 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>§ 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>§ 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>§ 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 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 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.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 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 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 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.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 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 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 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.</p> <p>(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.</p>
<p>§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an</p>	<p>§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an</p>	<p>§ 13 Beteiligungsrechte der beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche</p> <p>(1) Die beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche soll an</p>

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 Leitungsämter 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

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 Leitungsämter 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 Leitungsämter.

~~gleichstellungsrelevanten~~ Vorhaben der Landeskirche beteiligt werden, ~~die die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes berühren~~. 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~~ ~~Hauptbereiche~~ mit beratender Stimme teil. Sie informiert diese Gremien in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und prüft Vorlagen auf mögliche ~~Diskriminierung von Frauen oder Männern~~ Geschlechterdiskriminierungen einschließlich der Wechselwirkungen mit Benachteiligungen aus anderen Gründen.

(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 Leitungsämter 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

<p>Leitungsämter. (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.</p>	<p>(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.</p>	<p>Leitungsämter. (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.</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>§ 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>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.</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.</p>	<p>§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen</p> <p>(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen ist durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Person zu berufen. (2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. (3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit</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>(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>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 der in § 1 genannten Ziele 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>§ 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>Abschnitt 5 Statistische Erfassung und Auswertung</p>
<p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung (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</p>	<p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung (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</p>	<p>§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung (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 aus familiären Gründen 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</p>

<p>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. (4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen.</p>	<p>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. (4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen.</p>	<p>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. (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>Abschnitt 6 Schlussbestimmungen</p>
<p>§ 18 Verordnungsermächtigung</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 beauftragten 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 beauftragten 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 beauftragten 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>	<p>§ 19 Auslegungsregel</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>(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. (3) Am 1. Mai 2022 in Geltung befindliche</p>	<p>Personen- und Funktionsbezeichnungen in Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen beziehen sich entsprechend den Regelungen dieses Kirchengesetzes auf Menschen jeden Geschlechts, ohne dass diese Rechtsvorschriften unmittelbar geändert werden müssen.</p>

	<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 20 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>[Hinweis: § 20 regelt das Inkrafttreten des ursprünglichen Gesetzes. Das Änderungsgesetz tritt nach seinem Artikel 2 am 1.1.2024 in Kraft]</p>
--	--	--



Gesetzesfolgenabschätzung – Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit – 10.01.2023

- I. Prüfverfahren GFA
- II. Stellungnahme

I. Prüfverfahren Gesetzes Folgenabschätzung (GFA)

RVO	<input type="checkbox"/>	Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit
Gesetzesvorhaben	<input checked="" type="checkbox"/>	
Eingang		21.12.2022
Zuständige Referent*in im LKA		Gleichstellungsbeauftragte Nele Bastian
Stellungnahme JuNo	<input type="checkbox"/>	
Prüfverfahren NKJV	<input checked="" type="checkbox"/>	

*Einschätzung der Jungen Nordkirche und
Weiterleitung zur Stellungnahme durch die NKJV*

Die Lebenswelt von jungen Menschen ist in erheblicher Weise betroffen. Das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit wird zur Gesetzesfolgenabschätzung an den Ausschuss der Kinder- und Jugendvertretung der Nordkirche weitergeleitet.



II. Stellungnahme

Regelungsvorhaben
<p>Im geltenden Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist der Begriff „Geschlecht“ innerhalb einer binären Geschlechterordnung definiert. Mit dem Gesetzesvorschlag soll die aus der tatsächlichen Benachteiligung von Frauen oder Männern resultierenden Förderpflichten und Positivmaßnahmen unberührt bleiben. Zum anderen wird die Geschlechtervielfalt anerkannt.</p>
Betroffene Gruppen junger Menschen
<ul style="list-style-type: none">○ Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Raum der Nordkirche○ Junge Menschen im Haupt- und Ehrenamt in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen○ Kinder- und Jugendvertretungen innerhalb der Landeskirche
Betroffene Lebensbereiche
<ul style="list-style-type: none">● Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen● Bildung und Erziehung● Ehren- und hauptamtliche Beschäftigung● Familiäre Bezüge● Allgemeine Religionsausübung / Kirchenzugehörigkeit● Leben in und mit der Schöpfung
Erwartete Auswirkungen
<p>Der Ausschuss der Kinder- und Jugendvertretung und die Junge Nordkirche begrüßen das Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland. Mit der Änderung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes erfolgt eine Anerkennung von vielfältigen Geschlechteridentitäten. Die Anerkennung und Teilhabe von Menschen jeden Geschlechts und zugleich die Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ergibt sich insbesondere aus dem Verbot der Benachteiligung aufgrund des Grundgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird mit diesem Gesetz deutlich, dass sie sich frei entfalten können und mit ihrer jeweiligen Geschlechtlichkeit anerkannt sind. Das Achten auf eine geschlechtersensible Sprache führt zu einer veränderten Aufmerksamkeit auf alle Geschlechter. Dies kommt der Lebensrealitäten von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen näher. Sie erleben in ihrem Alltag „queere“ Themen und Fragen, mit denen sie sich auseinandersetzen. Das Kirchengesetz fördert diese Auseinandersetzung im</p>



positiven und stärkenden Sinne. Es nimmt die Würde jedes Menschen auf. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene dürfen erwarten, dass sie mit ihrer geschlechtlichen Identität, die sie ausmacht, Teil der Nordkirche sind.

Das Gesetz fordert die Nordkirche heraus, geschlechtliche Vielfalt in allen Handlungsfeldern zu berücksichtigen. Sie wird damit zu einer geschlechtlichen Vielfalt unter den Personen, die die Nordkirche repräsentieren, gelangen. Diese gelebte Vielfalt ist geeignet, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Bildung der eigenen Geschlechtsidentität Vorbild zu sein.

Als Auswirkung auf das Gesetz werden weitere Fragen entstehen: zum Beispiel in Bezug auf das Vorhalten von geschlechtsneutralen Sanitäranlagen oder bei Fragen der Unterbringung im Rahmen von Freizeiten für junge Menschen.

Ebenso sind vermehrt Beratungsanfragen bei der Einführung des Kirchengesetzes zu erwarten bei Vorgängen von gleichstellungsrelevanter Bedeutung (z.B. in Fragen der Gremienbesetzungen, bei Textformulierungen und Bewerbungsverfahren).

Anmerkungen und Hinweise

Die Kinder- und Jugendvertretung und die Junge Nordkirche begrüßen den Gesetzesentwurf!
Sie bitten entsprechende Ressourcen für Beratung, ggf. Umbauten und (sexual-)pädagogische Konzepte zu bedenken.

Konkrete Veränderungsvorschläge

/