

**zu TOP 3.4**

**(3. Tagung der I. Landessynode vom 19. – 21. September 2013)**

**Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit  
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland  
(Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)**

**Hinweis:**

Der Text, der der Landessynode zur Beschlussfassung vorgelegt wurde, wurde durch Beschluss der Landessynode abgeändert. Daher stimmt insoweit der Text der amtlichen Begründung der nachfolgenden Originalvorlage nicht mehr mit dem beschlossenen Text überein.

Für weiterführende Begründungen zu den abgeänderten Textstellen können die Tagungsberichte der Landessynode auf [www.nordkirche.de](http://www.nordkirche.de) eingesehen werden.

Az.: G:LKND:28 – GG Mei

4. Januar 2017

Az.: G:LKND:28

Kiel, 20.08.2013

## **V o r l a g e**

der Kirchenleitung

**für die Tagung der Landessynode vom 19.-21.09.2013**

**Gegenstand: Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit  
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Landessynode wird folgender Beschluss empfohlen:

Die Landessynode beschließt das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Anlage 1).

### **Veranlassung:**

Beschluss der Synode der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 23.09.2011 (Anlage 3)

### **Finanzielle Auswirkungen:**

1) Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche (Abschnitt 3 des Entwurfes)

Veranschlagung Haushaltsplan?

Ja, Mandant 6, Kostenstelle: 14140000

Ist die Finanzierung gesichert?

Ja

2) Beauftragte in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden (Abschnitt 4 des Entwurfes)

Mögliche Auswirkungen auf der Kirchenkreisebene und auf der Kirchengemeindeebene sind nicht bezifferbar.

3) Statistische Erfassung (Abschnitt 5 des Entwurfes)

Mögliche Auswirkungen sind nicht bezifferbar.

### **Frühere Beratungen:**

Kommission zur Umsetzung des

Gender-Mainstreaming Verfahrens in der NEK am 09.09.2010

Beauftragte für Gleichstellungs- und Genderfragen

in den Kirchenkreisen der NEK am 12.11.2010

Kollegium des NKA	am 16.11.2010 und 12.04.2011
Beteiligung der ELLM und PEK	am 17.05.2011
Beteiligung der EKD und VELKD	am 17.05.2011
Kirchenleitung der NEK	am 06.12.2010, 02.05.2011, 15.08.2011 und 06.09.2011
Beratung synodaler Rechtsausschuss der NEK	am 12.09.2011
Beratung synodaler Dienstrechtsausschuss der NEK	am 11.05.2011
<b>Synode der NEK</b>	<b>am 23.09.2011</b>
Sitzung LKA	am 16.04.2013
Sitzung der Kirchenleitung	am 18.05.2013, 13.08.2013
Beratung im Dienst- und Arbeitsrechtsausschuss und im Rechtsausschuss der Landessynode	am 06.08.2013

#### **Anlagen:**

- Nr. 1: Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Nr. 2: Begründung zum Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- Nr. 3: Beschlusstext zu TOP 7.4 der VII LP 8. Tagung 09/2011 der Synode der NEK

#### **Begründung:**

Im September 2011 erging folgender Beschluss der Synode der NEK zur Vorlage eines Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der NEK: „Die Synode bittet den Vorsitzenden der Kirchenleitung, die Ergebnisse ihrer Beratung an die Kirchenleitung der Nordkirche weiterzuleiten mit der Bitte, diese Inhalte zur Grundlage eines Gesetzentwurfs für die Nordkirche zu machen, der der Landessynode der Nordkirche möglichst bald zur Entscheidung vorgelegt wird.“(Anlage 3) Diesem Arbeitsauftrag der Nordelbischen Synode ist die Gleichstellungs- und Genderstelle nachgekommen.

Grundlage für den jetzt vorgelegten Entwurf war das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Stand 09/2011), das den Synodalen der NEK zur Beratung vorlag. Ferner waren die Änderungsanträge der im Jahre 2013 zu beteiligten Gremien der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zu berücksichtigen.

**Kirchengesetz  
zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit  
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland  
(Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG)**

**Vom...**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

**Abschnitt 1**

**Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Sprache
- § 4 Ehrenamtliche Dienste
- § 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien

**Abschnitt 2**

**Gleichstellungsförderung**

- § 6 Stellenausschreibung
- § 7 Auswahlverfahren
- § 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg
- § 9 Personalentwicklung und Fortbildung

**Abschnitt 3**

**Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

- § 10 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche
- § 11 Rechtsstellung der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche
- § 12 Aufgaben der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche
- § 13 Beteiligungsrechte der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche
- § 14 Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

**Abschnitt 4**

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

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

**Abschnitt 5**

**Statistische Erfassung und Auswertung**

- § 17 Statistische Erfassung und Auswertung

**Abschnitt 6**

**Schlussbestimmungen**

- § 18 Verordnungsermächtigung
- § 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Anlage (zu § 17 Absatz 1) Statistik

## **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Zielsetzung**

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.

### **§ 2 Geltungsbereich**

- (1) Die Verwirklichung des Zieles aus § 1 ist Aufgabe der Landeskirche, der Kirchenkreise, der Kirchengemeinden und ihrer Verbände.
- (2) Insbesondere alle Personen mit Leitungsverantwortung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

### **§ 3 Sprache**

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.

### **§ 4 Ehrenamtliche Dienste**

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.

### **§ 5 Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien**

- (1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.
- (2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.
- (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.

## **Abschnitt 2**

### **Gleichstellungsförderung**

#### **§ 6**

##### **Stellenausschreibung**

(1) Werden Stellen ausgeschrieben, so müssen sie sowohl für Frauen als auch für Männer ausgeschrieben werden. Eine Ausnahme zur Regelung in Satz 1 kann nur gemacht werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

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

(3) Sofern innerhalb einer Qualifikationsebene einer Dienststelle Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen so abgefasst werden, dass besonders Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert werden. In diesen Fällen soll in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden, dass die Dienststelle bemüht ist, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für Qualifikationsebene, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

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

#### **§ 7**

##### **Auswahlverfahren**

(1) Sind in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebenen (Besoldungs- und Entgeltgruppen) Frauen oder Männer unterrepräsentiert, müssen Bewerberinnen oder Bewerber des 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.

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

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

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringe aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, jeweils aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten;

2. zeitliche Belastungen durch Familienpflichten und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

## **§ 8**

### **Einstellung und beruflicher Aufstieg**

(1) In Dienststellen jeweils bezogen auf Qualifikationsebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung einer höherbesoldeten Tätigkeit bevorzugt berücksichtigt werden, bis sie in diesen Bereichen in gleicher Anzahl vertreten sind wie Männer. Ausnahmen sind zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers wichtige Gründe vorliegen, die zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit eine Ausnahme erfordern.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Dienststellen jeweils bezogen auf Qualifikationsebenen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

## **§ 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 Frauen und Männern zu fördern.

## **Abschnitt 3**

### **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

## **§ 10**

### **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind eine Frau und ein Mann zu berufen.

(2) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit werden durch die Kirchenleitung berufen.

## **§ 11**

### **Rechtsstellung der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

(1) Die Aufsicht führt die Präsidentin bzw. der Präsident des Landeskirchenamtes.

(2) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sind nicht verpflichtet, vertrauliche und persönliche Informationen aus Beratungsgesprächen an die

Aufsicht führende Stelle weiter zu geben, sofern nicht ein geordnetes Verfahren (Disziplinarverfahren oder arbeitsrechtliches Verfahren) in Gang gesetzt worden ist.  
(4) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben, auch über ihre dienstliche Tätigkeit hinaus, Verschwiegenheit über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen und über andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

## **§ 12**

### **Aufgaben der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

(1) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes. Sie wirken bei Maßnahmen, wie insbesondere der Erarbeitung von Kirchengesetzen und Rechtsverordnungen oder der Entwicklung von Leitbildern und Zielvereinbarungen mit, die besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.

(2) Zweimal im Jahr laden die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen zu einem Konvent ein. Die Teilnahme der Beauftragten aus den Kirchenkreisen an den Konventen soll ermöglicht werden.

(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche sind Teil der Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in seiner jeweils geltenden Fassung für alle landeskirchlichen Beschäftigungsverhältnisse.

## **§ 13**

### **Beteiligungsrechte der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche**

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

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

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

(4) An Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungsämter auf landeskirchlicher Ebene sind die Beauftragten 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.



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

## **§ 14**

### **Beirat zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit**

(1) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche können 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.

## **Abschnitt 4**

### **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden**

## **§ 15**

### **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen**

(1) Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sollen durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Frau und ein Mann berufen werden.

(2) Die Beauftragung erfolgt in der Regel für den Zeitraum von vier Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.

(3) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen begleiten und fördern die Umsetzung dieses Kirchengesetzes im Kirchenkreis.

(4) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen können dem Kirchenkreis Empfehlungen zur Verwirklichung des in § 1 genannten Zieles geben. Die Kirchenkreisräte haben sich mit den Empfehlungen auseinanderzusetzen sowie Beanstandungen nachzugehen.

(5) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen werden mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Sachmitteln ausgestattet. Ihnen werden aufgabenbezogene Fortbildungen ermöglicht.

(6) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen tauschen sich zweimal im Jahr in Konventen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit aus.

(7) Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen sind, soweit sie hauptamtliche 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.

(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.

## **§ 16**

### **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden**

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.

## **Abschnitt 5**

### **Statistische Erfassung und Auswertung**

## **§ 17**

### **Statistische Erfassung und Auswertung**

(1) Alle Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten erstellen alle zwei Jahre eine Statistik gemäß Anlage, in der zum Stichtag 31. Dezember für den Berichtszeitraum auszuweisen sind:

1. die Zahl der Beschäftigten einschließlich der wegen Familienpflichten Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen,
2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen.

(2) Die erste Statistik ist zum Stichtag 31. Dezember 2013 zu erstellen.

(3) Die Statistiken sollen in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der jeweiligen Ebene ausgewertet werden. Sind keine Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit benannt worden, wird die Statistik mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der nächsthöheren Ebene ausgewertet. Wird festgestellt, dass Frauen oder Männer in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebene unterrepräsentiert sind, werden die Ursachen dafür erörtert und die Ziele nach § 1 beraten sowie Maßnahmen festgelegt. Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen. Die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

(4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen.

## **Abschnitt 6 Schlussbestimmungen**

### **§ 18 Verordnungsermächtigung**

Das Nähere über die geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die Stellenausschreibungs- und -auswahlverfahren sowie die Aufgaben und Befugnisse der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.

### **§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (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.

**A. Allgemeiner Teil**

**I. Anlass und Ziel des Gesetzes**

Mit dem vorliegenden Kirchengesetz wird der Rahmen für die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Der Auftrag aus Artikel 11 der Verfassung der Nordkirche wird konkretisiert.

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

Die Taufe ist die Grundlage für die Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Kirche. Zentral ist die vorpaulinische Taufformel, die wir in Gal 3,26-28 finden:

*„26Denn ihr seid alle durch den Glauben Gottes Kinder in Christus Jesus.27Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. 28 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.“*

Der Bezugspunkt für alle Menschen ist Christus, der uns gezeigt hat, was gerechtes Leben ausmacht.

Als Zeichen für die gelebte Gemeinschaft von Männern und Frauen in Christus wird die „gleichberechtigte Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben“ genannt. Damit ist erstens die rechtliche Zugangsmöglichkeit zu allen Bereichen kirchlichen Lebens für alle Getauften, egal welchen Geschlechts, gemeint. Zweitens kann daraus abgeleitet werden, dass die quantitative und qualitative Beteiligung von Frauen und Männern ein Indikator für die gerechte Gemeinschaft in Christus ist. Umgekehrt ausgedrückt: Wo es ein großes Ungleichgewicht von Frauen und Männern in Leitungsmännern, Diensten und praktischen Tätigkeitsfeldern gibt, besteht keine gerechte Gemeinschaft, bleibt der Leib Christi in der Welt unsichtbar, fragmentiert, kraftlos.

Der dritte Satz des Verfassungsartikels weist in seinem ersten Teil auf die Unterschiedlichkeit der Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern hin und will dies berücksichtigt wissen. Somit wird realisiert, dass die bloße rechtliche Zugangsmöglichkeit zu bestimmten Ämtern, Diensten und Aufgaben die tatsächliche Möglichkeit der Partizipation noch keineswegs garantiert. Die Formulierung ist analog zur Definition des Gender Mainstreaming Verfahrens gewählt, das eine genaue Analyse der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern als Grundlage für gerechtes Handeln vorsieht. Eine Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alles kirchliche Handeln liegt darum nahe – Geschlechtergerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe der Kirche auf allen Ebenen. Der Verfassungsartikel schließt mit einem Hinweis auf die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Familie wird hier hoch geschätzt. Daraus ergibt sich der Auftrag für die Gleichstellungsarbeit, Strukturen zu etablieren, die volle Teilhabe ermöglichen und

ausreichend Zeit für Familie bzw. Privates lassen. Dies hat vor allem für Leitungspositionen Konsequenzen.

Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungs- und Genderbeauftragten waren die Beschlüsse der Synode der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 05.02.2004 (Konzept zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Verfahrens in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche) und vom 07.02.2008 (Überprüfung und Weiterentwicklung des Konzeptes zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Verfahrens in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche). Diese Regelungen wurden teilweise in Abschnitt 3 des Kirchengesetzes aufgenommen.

Der Gesetzentwurf orientiert sich ferner an dem Standard der Gleichstellungsgesetze anderer Landeskirchen und der Bundes- und Landesgesetzgebung. Dies gilt insbesondere für die in den Synodenbeschlüssen nicht geregelte Beteiligung der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit an Personalentscheidungen auf landeskirchlicher Ebene (vgl. § 13 Absatz 4). Ebenso wird mit dem Gesetzentwurf die Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten für Männer und Frauen verfolgt. Er soll zudem die Gleichstellung beider Geschlechter als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland verankern.

## **II. Rechtliche Situation im staatlichen und kirchlichen Bereich**

Die rechtliche Situation im staatlichen Bereich ist wesentlich durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), aber auch durch Oberverwaltungsgerichte und das Bundesarbeitsgericht geprägt worden. In einem grundlegenden Urteil hat der EuGH am 11. November 1997 (C – 409/95) die Zulässigkeit von Quoten zu Gunsten von Frauen, die in einem Bereich unterrepräsentiert sind, erklärt. Eine bevorzugte Einstellung von Frauen zwecks Herstellung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern steht nach Auffassung des EuGH der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207 EWG) nicht entgegen, sofern die Beförderung des männlichen Bewerbers nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Verlangt ist damit eine Betrachtung des Einzelfalls, die auch die besonderen, in der Person des männlichen Mitbewerbers liegenden Gründe berücksichtigt. Der vorliegende Gesetzentwurf enthält hierfür entsprechende Kriterien. Diese finden auch für den Fall, dass in einem Bereich das männliche Geschlecht unterrepräsentiert ist, Anwendung.

Die Frage der vorrangigen Berücksichtigung von Frauen bei Bewerbungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung war im staatlichen Bereich Gegenstand von Entscheidungen verschiedener Oberverwaltungsgerichte. In den Verfahren war streitig, ob die in der Person des männlichen Bewerbers liegenden Hilfskriterien mit zumindest bedingt vorhandenem Leistungsbezug (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung) den Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz voringen. Die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg hat in der Regel angenommen, dass die Hilfskriterien mit Leistungsbezug vorrangig vor der Geschlechtszugehörigkeit als nicht leistungsbezogenes Kriterium zu gewichten seien.

Die rechtliche Beurteilung dieser Frage hat sich jedoch durch ein Urteil des EuGH vom 28. März 2000 (C – 158/97) verändert. Gegenstand der Entscheidung war die Frage, ob das hessische Gleichberechtigungsgesetz mit der Richtlinie betreffend die Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf und zum beruflichen Aufstieg (76/207/EWG) vereinbar ist.

Das hessische Gleichberechtigungsgesetz bestimmt, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen mindestens die Hälfte der Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen ist. Bei der Auswahlentscheidung dürfen Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit berücksichtigt werden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist die Bewerberin auszuwählen, wenn nicht schwerwiegende persönliche Gründe beim Mann vorliegen.

Diese Gründe können sein:

- frühere Tätigkeit im öffentlichen Dienst, wenn das Ausscheiden wegen der Wahrnehmung von Familienarbeit erfolgt ist,
- bisherige Beschäftigung in Teilzeit aus familiären Gründen und Anstreben einer Vollzeittätigkeit,
- ehemalige Soldaten auf Zeit,
- Schwerbehinderte,
- Beseitigung lang anhaltender Arbeitslosigkeit.

Der EuGH ist zu dem Ergebnis gekommen, dass das hessische Gleichberechtigungsgesetz in allen Punkten vereinbar mit europäischen Rechtsnormen sei. Er verweist auf den Vertrag von Amsterdam vom 01.05.1999, nach dem der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zu beschließen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem folgend in seinem Urteil vom 21. Januar 2003 ( 9 AZR 307/02) die bevorzugte Einstellung einer Angestellten gemäß § 7 Abs. 1 des rheinlandpfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes gegenüber einem Bewerber mit einem um 56 Monate höheren allgemeinen Dienstalter für vereinbar mit europäischem Recht und für rechtmäßig erklärt.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 steht der gesetzlichen Regelung von Quoten nicht entgegen. Nach § 5 AGG sind positive Maßnahmen zulässig, wenn damit bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Hinzuweisen ist auch auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes vom 08.04.2010 (6 C 3/09). Danach sind die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden. So entschied das Gericht, dass der Gleichstellungsbeauftragten einer Bundesverwaltung die Teilnahme an Führungsbesprechungen zu gewähren ist, wenn ein Entscheidungsprozess in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten durch eine Dienstbesprechung wesentlich gesteuert wird.

Im kirchlichen Bereich gilt Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 WRV (Weimarer Reichsverfassung). Danach ordnet und verwaltet jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken

der für alle geltenden Gesetze (so genanntes Kirchliches Selbstbestimmungsrecht). Hierauf gründet sich die Möglichkeit der Kirchen, eigene Gleichstellungsgesetze zu erlassen. Hiervon haben auch einige Landeskirchen Gebrauch gemacht. Zwar sind die korporierten Religionsgemeinschaften, soweit sie außerhalb des ihnen üblichen Bereichs hoheitlicher Befugnisse handeln, an die einzelnen Grundrechte nicht unmittelbar gebunden, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 GG keine unmittelbare Wirkung entfaltet. Es besteht jedoch Einigkeit, dass die Grundaussagen auch im kirchlichen Bereich Anwendung finden.

Dementsprechend sind die Gleichstellungsgesetze anderer Landeskirchen an die staatlichen Regelungen angelehnt und enthalten z. B. eine der hessischen Regelung vergleichbare Vorschrift, wonach Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen sind (vgl. § 8 Absatz 3 des Gleichstellungsgesetzes der Evangelischen Kirchen im Rheinland).

### **III. Haushaltmäßige Auswirkungen**

Für den Bereich der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche (Abschnitt 3 des Entwurfes) sind derzeit keine haushaltmäßigen Auswirkungen ersichtlich.

Eventuell sind auf Kirchenkreisebene zusätzliche Kosten durch die Aufgabenumverteilung zu erwarten. Dies gilt aber nur bei der Beauftragung von hauptamtlich Beschäftigten auf Kirchenkreisebene. Das Gesetz führt keine zusätzlichen Freistellungen für die Kirchenkreisbeauftragten ein, allerdings sieht § 15 Absatz 7 eine entsprechende Entlastung der Beauftragten von den jeweiligen dienstlichen Aufgaben vor. Hier wäre eine Regelung zu treffen, dass bei Beschäftigten die wöchentliche Arbeitszeit für die Beauftragung auf einen bestimmten Prozentsatz festzulegen wäre. Sinnvoll wäre eine Begrenzung auf maximal 15 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Diese Festlegungen liegen im Ermessen der jeweiligen Kirchenkreise.

Die Kosten für eine Arbeitsumverteilung lassen sich daher nicht beziffern. Entsprechendes gilt für Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden gemäß § 16.

Ebenfalls ist nicht bezifferbar, wie hoch der finanzielle Aufwand für die einzelnen Kirchenkreise ist, wenn sie die statistischen Daten gemäß § 17 dieses Entwurfes ermitteln.

Im Rahmen der EKD Statistik werden viele der gewünschten Daten bereits erhoben, so dass der Aufwand für die zusätzliche Datenerfassung gering ist. Auch der Zeitraum für die Datenermittlung wurde an die EKD-Statistik angeglichen. Die tatsächlichen Kosten (in der Regel Personalkosten) sind wegen der unterschiedlichen Art der Datenerfassung je nach Kirchenkreis unterschiedlich.

## **Besonderer Teil**

### **Zum Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

#### **Zu § 1:**

Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist das vorrangige Ziel. Die Maßnahmen zur Vereinbarung beruflicher Pflichten mit Familienpflichten und der Abbau von Diskriminierungen konkretisieren die Schritte zur Erreichung dieses Zieles.

Die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet, dass Frauen die gleichen Rechte wie Männer hinsichtlich Zugangschancen und Ressourcenverteilung haben.

Der Begriff Geschlechtergerechtigkeit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Struktur, einer symbolischen Geschlechterordnung und Geschlecht als Identitätskategorie. So weisen Gleichheitsgrundsätze mit Blick auf gesellschaftliche Verhältnisse vor allem auf die strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, während Differenzpositionen auf Ebene der Denk- und Werteordnungen die Hierarchie zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit in Form von Androzentrismus und Sexismus als gerechtigkeitsrelevantes Problem ins Blickfeld rücken, und Positionen der Aufhebung wiederum Geschlecht als bipolare Identitätskategorie mit den darin liegenden repressiven Momenten ins Zentrum stellen.<sup>1</sup>

#### **Zu § 2:**

Die besondere Rolle für Leitungspersonen ergibt sich aus ihrer Verantwortung für geschlechtergerechte Personal- und Organisationskonzepte. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- a) Bei allen Entscheidungen und Handlungen ist danach zu fragen, inwieweit Frauen und Männer von ihnen möglicherweise unterschiedlich betroffen sein können.
- b) Die Entscheidungen sind so zu treffen, dass sie dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern gerecht werden

#### **Zu § 3:**

In § 3 werden die Grundsätze zur Verwirklichung einer Frauen und Männern gerecht werdenden Rechtssprache verbindlich geregelt. Erklärungssätze, dass ein bestimmtes Geschlecht bei den Formulierungen immer mitgemeint sei, sind heute nicht mehr ausreichend. Die Sprache, in der sich Menschen ausdrücken, ist ein Spiegelbild ihrer Normen und ihrer sozialen Wirklichkeit. Eine geschlechtergerechte Sprache macht Frauen sichtbar und spricht sie ausdrücklich an.

#### **Zu § 4:**

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland braucht Frauen und Männer, die ehrenamtliche Dienste übernehmen. Damit diese Aufgaben insbesondere die Mitarbeit in kirchlichen Gremien oder bei Projekten durch Ehrenamtliche

---

<sup>1</sup> Irene Pimminger, Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit, Verlag Barbara Budrich, 1. Auflage 2012, Seite 125



wahrgenommen werden können, ist bei der Planung und Durchführung kirchlicher Angebote, auch auf die Vereinbarkeit mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.

### **Zu § 5:**

Absatz 1 ist eine Ergänzung zu Artikel 6 Absatz 6 der Verfassung der Nordkirche. Er ist in der Auslegung des Artikels 6 Absatz 6 der Verfassung der Nordkirche ein Anstreben in seiner gesteigerten Form und damit verfassungsgemäß.

Bei der paritätischen Besetzung geht es nicht nur um gerechte Teilhabe von Männern und Frauen, sondern auch um die Verbesserung der Entscheidungsfindung dadurch, dass in die Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen einfließen können.

Die Vorschrift gilt für alle kirchlichen Gremien und Gremien, in die die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland Personen beruft oder entsendet.

In allen Fällen ist bei der Auswahl selbstverständlich auf die erforderliche Fachkunde zu achten.

Damit Absatz 1 als Quotenregelung ausgelegt werden kann, bedarf es der Änderung weiterer Kirchengesetze und der Einführung geeigneter Wahlverfahren (z.B.

Listenwahlrecht, Stimmengewichtung oder eine zweigeteilte Wahl). Die ausgewogene Berufsgruppenrepräsentanz in der Landessynode ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine Quotenregelung umgesetzt werden kann.

Auf EKD-Ebene wurde bereits auf der 24. Sitzung des Rates der EKD am 23./24.

März 2012 ein Beschluss zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien

gefasst. Für Gremien, in die der Rat beruft, gilt das Reißverschlussverfahren. Für die zur Verfügung stehenden Gremienplätze sind alternierend Frauen und Männer vorzuschlagen bzw. zu berufen.

Ein Ausführungsgesetz ist in Arbeit und sollte auch für die Nordkirche übernommen werden.

## **Zum Abschnitt 2 Gleichstellungsförderung**

### **Zu § 6:**

Diese Vorschrift regelt die grundsätzliche Verpflichtung zur Stellenausschreibung für Männer und Frauen.

Vgl.: § 6 BGlG:

*(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist.*

Absatz 2 umfasst alle möglichen Begrenzungen der vollen Arbeitszeit. So könnte auch eine Teilzeitbeschäftigung von 75 % zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten in Betracht kommen. Von einer hälftigen Teilung der Stelle ist nicht grundsätzlich auszugehen.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass eine Arbeitszeitverringerung nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge möglich ist.

Auszug Teilzeitbefristungsgesetz:

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

*„Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.“*

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

*(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.*

Vgl auch § 12 BGlG : Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

*Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.*

Die Absätze 3 und 4 dienen dem Abbau von Unterrepräsentanz. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn innerhalb einer Qualifikationsebene einer Dienststelle weniger Frauen als Männer bzw. weniger Männer als Frauen beschäftigt sind. Qualifikationsebenen im Sinne dieses Gesetzes sind die Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Die Regelungen ermöglichen bei Unterrepräsentanz eine wirksame Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts. Um sprachliche Ungenauigkeiten zu vermeiden, war es notwendig, dieses in zwei Absätze zu fassen. In den Novellierungen der Landesgleichstellungsgesetze (vgl. § 13 Absatz 5 NGG) wird jedoch nicht mehr von Unterrepräsentanz von Männern gesprochen werden, da diese aus einer anderen Motivationslage heraus bestimmte Arbeitsbereiche nicht wählen (z.B. Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen).

Nach den Anforderungen in Absatz 5 sind Stellenausschreibungen zu vermeiden, die darauf zielen, bestimmte Personengruppen ungeachtet der tatsächlichen Aufgaben im Tätigkeitsbereich auszuschließen. Als Beispiel sei eine Stellenausschreibung genannt, in der eine Person gesucht wird, die beschrieben wird mit den Worten: rational handelnd, analysefähig, belastbar, durchsetzungsfähig, entscheidungsfreudig, flexibel, ehrgeizig und machtbewusst. Dieses Anforderungsprofil könnte darauf hindeuten, dass sich Menschen mit Familienaufgaben nicht auf diese Stelle bewerben sollten.

Vgl. auch § 6 Absatz 3 BGlG

*Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.*

### **Zu § 7:**

Wenn Männer und Frauen längere Zeit wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen nicht berufstätig sind, wird oft geschlussfolgert, dass diese auch nicht mehr qualifiziert seien.

Absatz 3 Nr. 1 soll verhindern, dass Bewerberinnen und Bewerber, die wegen der Übernahme von Familienpflichten einen längeren Zeitraum in ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt haben, nicht automatisch im Bewerbungsverfahren ausgesondert werden. Ihnen sollte die Gelegenheit gegeben werden, zu zeigen, dass sie auch weiterhin an die bereits erworbenen Qualifikationen (Berufsabschlüsse, Zusatzausbildungen) anknüpfen können. Dies könnte sowohl durch einen Eignungstest als auch über den Nachweis von Auffrischungslehrgängen erfolgen.

**Zu § 8:**

Für die Einstellung und den beruflichen Aufstieg sind ebenfalls Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanz getroffen worden. Satz 2 enthält eine Ausnahmeregelung, um in Einzelfällen beim Vorliegen wichtiger Gründe abweichend handeln zu können. Dies erfordert jedoch eine genaue Prüfung und Begründung.

**Zu § 9**

Genderbewusstsein sowie das Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede würde das Zusammenwirken aller Beschäftigten und Ehrenamtlichen in kirchlichen Strukturen fördern. Entsprechende Fortbildungsangebote sollten angeboten und fester Bestandteil der Personalentwicklung werden.

**Zum Abschnitt 3****Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche****Zu § 10:**

Die paritätische Besetzung der Arbeitsstelle für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche spiegelt die veränderten Aufgaben und Rollen dieses Arbeitsbereiches wieder, der nicht nur die Frauenförderung allein zum Ziel hat.

**Zu § 11:**

§ 11 regelt den Status der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche.

Seit der Fusion zur Nordkirche ist die Arbeitsstelle für Geschlechtergerechtigkeit nicht mehr Stabsstelle der Kirchenleitung sondern Teil des Dezernates *Leitung* im Landeskirchenamt.

Die Aufsicht durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin des Landeskirchenamtes umfasst sowohl die Dienst- als auch die Fachaufsicht.

In diesem Punkt weicht das Gesetz von den staatlichen Regelungen ab. In der Begründung zum Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein wird auf Seite 12 ausgeführt: „Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe effizient erfüllen kann, muss ihre Unabhängigkeit gewährleistet sein. In Ausübung ihrer Tätigkeit ist die Gleichstellungsbeauftragte daher von fachlichen Weisungen frei.“

**Zu § 12:**

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen gemäß Absatz 1 sind Vorhaben, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Dabei kann es sich um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben, sowie Personalangelegenheiten handeln. Auch die gleichberechtigte Besetzung von Gremien ist ein gleichstellungsrelevantes Vorhaben.

Maßnahmen sind dann gleichstellungsrelevant, wenn sie weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder typischerweise anders als männliche Beschäftigte betreffen

bzw. umgekehrt. Grundsätzlich ist der Begriff „gleichstellungsrelevant“ weit auszulegen.

Der Absatz 3 regelt Aufgaben, die die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit wahrnehmen, wenn landeskirchliche Beschäftigte betroffen sind. Die weitere Vorgehensweise richtet sich nach den Regelungen des AGG.

### **Zu § 13:**

Die Beteiligung gemäß § 13 Absatz 1 sieht kein sogenanntes Beanstandungsrecht vor. In den Synodenkonzepten der NEK, die die Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungs- und Genderbeauftragten waren, war ein solches Eingriffsrecht auch nicht vorgesehen. Dieses wäre sinnvoll, wenn die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Auffassung wären, dass Maßnahmen der Kirchenleitung oder einzelner Dienststellen mit diesem Gesetz nicht vereinbar oder wenn die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit an relevanten Entscheidungsfindungsprozessen nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden wären. Denkbar wäre ein Vetorecht, das die Maßnahme verhindern oder verzögern könnte. Die in Absatz 3 geregelten Beteiligungsrechte sind auch Bestandteil der Geschäftsordnung des Landeskirchenamtes (§ 5 Absatz 2) sowie des Hauptbereichsgesetzes (§ 15 Absatz 1).

Absatz 5 ist eine Erweiterung der Beteiligungen der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit. Diese Neuerung ist notwendig, um aktiv an der Umsetzung der in den §§ 6 bis 8 enthaltenen Regelungen mitwirken zu können. Dies entspricht auch einer Angleichung an die Position der Gleichstellungsbeauftragten im staatlichen Bereich.

So regelt Absatz 1 des § 19 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wie folgt:

*„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei*

*1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung...“*

Mit Blick auf den Stellenumfang der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit ist die Beteiligung begrenzt auf Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren für Leitungssämter auf landeskirchlicher Ebene.

Unter dem Begriff „Leitungssamt“ sind alle Stellen mit Personalverantwortung zu verstehen. Dies entspricht den Stellen ab der Entgeltgruppe 12 KAT bzw. ab Besoldungsgruppe A 13 (vgl. auch § 12 Absatz 1 Nr. 7 HBG = Mitarbeitende der dem höheren Dienst entsprechenden Funktionsebene).

### **Zu § 14:**

Bisher hat die Kommission zur Umsetzung des Gender Mainstreaming Verfahrens in der NEK die Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit unterstützt.

Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland haben mit ihrem Fachwissen dazu

beigetragen, dass Projekte, Veröffentlichungen und Veranstaltungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt werden konnten.

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

##### **Zu § 15:**

Diese Vorschrift regelt die Beauftragung von Männern und Frauen in den Kirchenkreisen, die sich als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in einem Team für den Vollzug dieses Gesetzes in den Kirchenkreisen einsetzen.

Im Kirchenkreis Pommern arbeitet ein Arbeitskreis „Frauen, Männer, Gleichstellung“ zu diesem Thema. Im Kirchenkreis Mecklenburg berät ein Team aus engagierten Männern und Frauen in Fragen der Umsetzung des Gender-Mainstreaming. Auf Grundlage dieses Kirchengesetzes kann die Arbeit dieser Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in Fragen der finanziellen Absicherung und ihrer Informations- und Beteiligungsrechte abgesichert werden. Kirchenkreissatzungen könnten diese gesetzlichen Ausführungen ergänzen.

Die Bestellung nach Absatz 2 für einen Zeitraum von vier Jahren hat den Vorteil, dass es einen regelmäßigen Wechsel der Personen geben kann, was zum einen die Bereitschaft erhöht, diese Aufgabe zu übernehmen, zum anderen aber auch neue Denkanstöße und Innovationen fördert. Es beinhaltet die Chance, dass Personen aus verschiedenen Regionen und Arbeitsbereichen des Kirchenkreises die Arbeit für eine Zeit gestalten können.

Das Anliegen, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten zu fördern, ist eine Leitungsaufgabe, die auch mit entsprechendem Personal- und Sachaufwand ausgestattet sein sollte. Kündigungsschutz und Vertraulichkeit sind selbstverständlich, bedürfen aber der Regelungen der Absätze 7 und 8.

##### **Zu § 16:**

Es ist für die Erreichung des Zieles in § 1 dieses Gesetzes wichtig, dass auch in den Kirchengemeinden Menschen für dieses Thema stehen. Die Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass über gemeinsame Projekte ein offener Diskurs über eine geschlechterbewusste Theologie, Geschlechterbilder, sexuelle Orientierung und/oder Geschlechterfragen geführt werden kann.

Gute Beispiele aus der Kirchengemeinde Eimsbüttel (Kirchenkreis Hamburg-West-Südholstein) wurden von der Gender- und Gleichstellungstelle in der Handreichung „Geschlechtergerechtigkeit wagen – Ein Impulspapier für die Arbeit in Kirchengemeinden“, 2. Auflage, Februar 2013, veröffentlicht.

## **Abschnitt 5**

### **Statistische Erfassung und Auswertung**

#### **Zu § 17:**

Jedes Organisationsentwicklungskonzept basiert auf einer Analyse des Ist-Zustands der Organisation. So erfordert auch die Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit eine geschlechterdifferente Datenerhebung und –analyse, um Schritte zur Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern einzuleiten.

Daher ist es erforderlich, dass gemäß Absatz 1 alle Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten verpflichtet werden, die genannten Zahlen und Messgrößen zu ermitteln.

Auf der Grundlage dieser Bestandsaufnahme können Projekte entwickelt, gleichstellungspolitische Ziele formuliert und Maßnahmen durchgeführt werden. Die Fortschreibung der Datenerhebung in einem zweijährigen Turnus bietet die Möglichkeit, Entwicklungen zu beobachten und eingeleitete Maßnahmen fundiert zu evaluieren.

Gemäß Absatz 3 werden relevante Analysebefunde im Blick auf das gleichstellungspolitische Ziel der Geschlechtergerechtigkeit mit den entsprechenden Dienststellenleitungen und den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der jeweiligen Ebene ausgewertet. Die Gespräche dienen der Entwicklung konkreter Maßnahmen innerhalb der jeweiligen Dienststelle zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und zur Herstellung von Chancengleichheit. Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben dabei eine beratende Funktion, die Verantwortung der Umsetzung der Maßnahmen liegt bei der Dienststellenleitung.

Um die Erfassung zu erleichtern und Kosten einzusparen, ist der Zeitraum an die Erfassung der Beschäftigtenstatistik der EKD angepasst. Der 31. Dezember ist der Stichtag zu dem die Daten erhoben werden sollen. Es ist nicht der Tag, an dem die Statistik den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit vorgelegt werden soll.

Kiel, 23.08.2013

Stephanie Meins

# Anlage

(zu § 17 Absatz 1)

## Statistische Erfassung zum Stichtag 31. Dezember

Beschäftigte gesamt	Frauen	Männer	Beurlaubt wegen Familienpflichten	Frauen	Männer
Entgeltgruppen					
KAT 1					
KAT 2					
KAT 3					
KAT 4					
KAT 5					
KAT 6					
KAT 7					
KAT 8					
KAT 9					
KAT 10					
KAT 11					
KAT 12					
KAT 13					
KAT 14					
Besoldungsgruppen					
A 9					
A 10					
A 11					
A 12					
A 13					
A 14					
A 15					
A 16					
B 3 – B 6					
Beschäftigte in Teilzeit gesamt	Frauen	Männer			
Entgeltgruppen					
KAT 1					
KAT 2					
KAT 3					
KAT 4					
KAT 5					
KAT 6					
KAT 7					
KAT 8					
KAT 9					
KAT 10					
KAT 11					

KAT 12					
KAT 13					
KAT 14					
Besoldungsgruppen					
A 9					
A 10					
A 11					
A 12					
A 13					
A 14					
A 15					
A 16					
B 3 – B 6					



## Anlage 3

**Büro der Synode**

**TOP 7.4**

VII. LP 8. Tagung 09/2011

Die Kirchenleitung zieht die Vorlage TOP 3.1, Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, mit der sie nach einem langen Beratungsprozess einem Auftrag der Synode nachgekommen ist, zurück.

Dies geschieht im Hinblick darauf, dass es sich um eine landeskirchliche Regelung handelt, die nach § 2 Absatz 2 des Einführungsgesetzes -Teil 1 in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland lediglich Geltung für die elf ehemaligen nordelbischen Kirchenkreise, nicht dagegen für die gesamte Nordkirche erlangen würde. Angesichts dessen liefen etliche Bestimmungen ins Leere.

Die Kirchenleitung bittet die Synode aber um eine inhaltliche Beratung der Regelungen mit dem Ziel, die Ergebnisse dieser Beratung über den Vorsitzenden der Kirchenleitung an die Kirchenleitung der Nordkirche weiterzuleiten mit der Bitte, diese Inhalte zur Grundlage eines Gesetzentwurfs für die Nordkirche zu machen, der der Landessynode der Nordkirche möglichst bald zur Entscheidung vorgelegt wird.

### **Der Synode wird daher folgender Beschluss empfohlen:**

Die Synode bittet den Vorsitzenden der Kirchenleitung, die Ergebnisse ihrer Beratung an die Kirchenleitung der Nordkirche weiterzuleiten mit der Bitte, diese Inhalte zur Grundlage eines Gesetzentwurfs für die Nordkirche zu machen, der der Landessynode der Nordkirche möglichst bald zur Entscheidung vorgelegt wird