



Beauftragung für Chancengerechtigkeit

Bericht 2024/2025



Dank

Diese Synode hat wesentlich zu Sichtbarkeit von
Chancengerechtigkeit beigetragen.

Die konkreten Beschlüsse zur Situation queerer Menschen und zur
Förderung der Geschlechtergleichheit haben Menschen Mut
gemacht!

Chancengerechtigkeit ist ein Querschnittsthema das immer wieder
Impulse braucht.



Überblick

Antidiskriminierung

Inklusion

Gleichstellungsarbeit

Frauen in Leitung

Ausblick



Weitere Informationen:

[Beauftragte für Chancengerechtigkeit | ELKB Intranet](#)

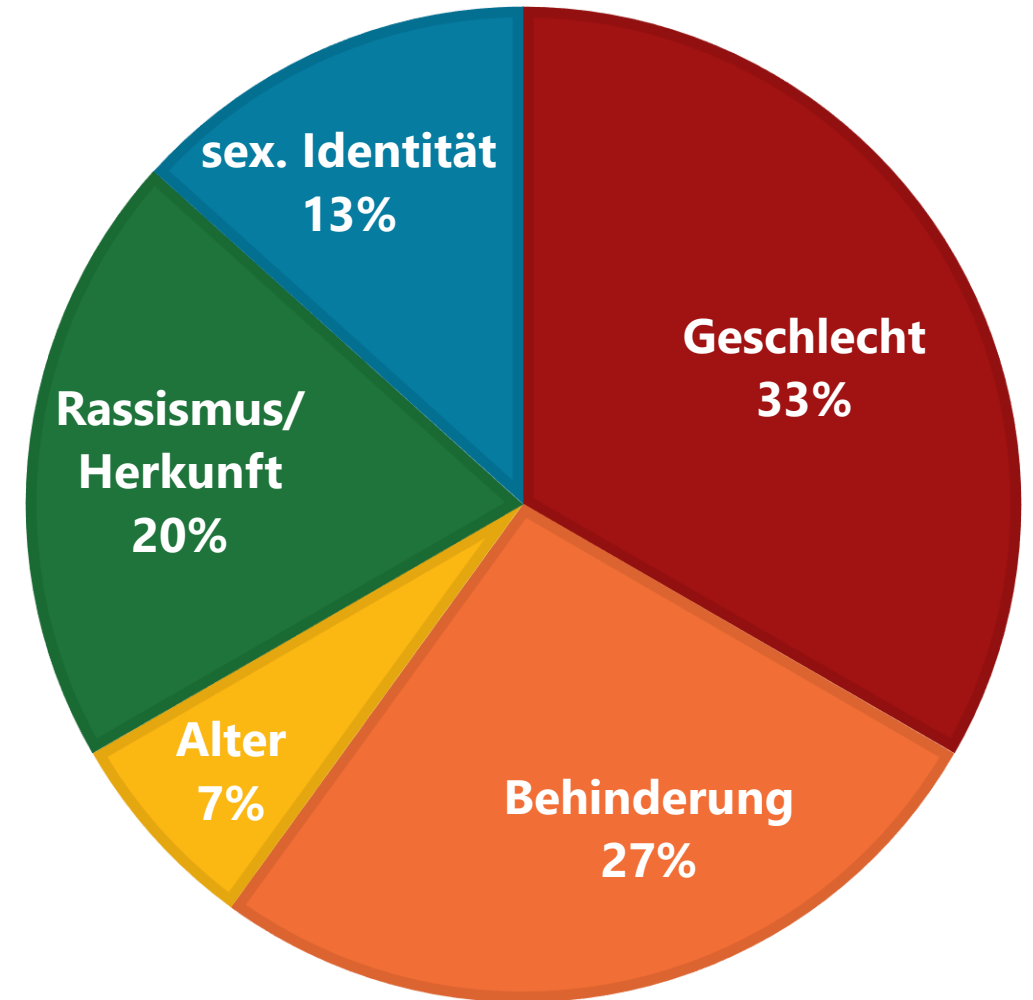
Antidiskriminierung



AGG

Beschwerdewesen

Geschlecht	5
Behinderung	4
Rassismus/Herkunft	3
Sexuelle Identität	2
Alter	1



Inklusion



Digitale Barrierefreiheit

- Fortbildungsveranstaltungen
- [E-Learning Format](#)
- Individuelle Beratungen



Was ist digitale Barrierefreiheit?
Semantik (Formatvorlagen)
Alternative Bildbeschreibungen
Kontraste



Gleichstellungsarbeit



Novellierung des Kirchlichen Gleichstellungsgesetzes

- Prozess ist in Vorbereitung, Arbeitsgruppe benannt
- Wie kann Gleichstellungsarbeit flächendeckend insbesondere für Geschäftsführungen, mittlere Leistung und Landesweiter Dienst gewährleistet werden?
- Alternative zum Dienststellenprinzip?
- Festschreibung der Frauenquote?
- Ressourcenschonend aber trotzdem wirksam?
- Hearing/Beteiligung voraussichtlich im Mai 2026
- EFB-Mitgliederversammlung am 17. April mit Schwerpunktthema KGLG



Gleichstellungsbeauftragte nach Kirchlichem Gleichstellungsgesetz

- Etwa 180 Einrichtungen bräuchten eine GS, etwa 20 sind bekannt (eine Meldepflicht gibt es nicht)
- Verantwortlich für Begleitung Personalauswahl, Beratung, Veranstaltungen
- Nur 40% der Gleichstellungsbeauftragten begleiten aktuell Personalbesetzungsprozesse

Herausforderung: Keine klare Vorgabe für Freistellung führt zu keiner Freistellung führt zu keiner konsequenten Gleichstellungsarbeit



Frauen in Leitung



Fortbildungsangebote an alle

- Leiwik-Kurs: „[Die richtige Person am richtigen Platz](#)“ 24- 26. Juni 2026 für Dekan*innen und Leitende von Auswahlgremien. Inhalt: Begleitung von Gremien bei Personalauswahlgesprächen, rechtsicherer Ablauf von Stellenanzeige bis Dokumentation; Gesprächsführung, Ableitung geeigneter Fragen vom Anforderungsprofil, Unconscious Bias
- Online Veranstaltung in Kooperation mit dem EEB am 11. Dezember 2025 : [Auswahlgespräche souverän gestalten](#); für Fachvorgesetzte und Auswahlgremien
- 12. März 2026 „[Attraktiv, treffsicher und rechtssicher – Stellenausschreibungen als Schlüssel zur gelingenden Personalauswahl](#)“, online
- Online-Angebot „[Zwischen den Zeilen des Denkens – Unconscious Bias entlarven](#)“ am 30.09.2026 abends

Fortbildungen mit Trainingsprogrammen für Frauen

- Frauen in Leitung , 26. – 27.01.2026 in Augsburg (Dekaninnen und Referentinnen mit Personalverantwortung) → Gruppencoaching, Fishbowl, Austausch
- Pastorkolleg: [Frauen stärken Frauen](#) (18 – 21.11.2026). als Frau hauptberuflich in Kirche – Berufswege, Herausforderungen, Gemeinschaft)
- [Alltagssexismus als Hauptberufliche souverän begegnen](#) (24.-26.2.26 von der Wirkstatt)
- [Workshoptag zum 50 Jahre Frauenordinationsjubiläum](#) (28.2.2026 in Nürnberg)



Mentoringprogramm für Frauen

- Federführend durch die Wirkstatt in Zusammenarbeit mit der sächsischen Landeskirche
- Zusammenarbeit von Mentor*in und Mentee erfolgt über 9 Monate mit 3 Präsenzveranstaltungen
- Start September 2026
- Ausschreibung erfolgt im Q1 2026
- Finanzierung für Implementierungsphase über Mittel der Personalabteilung sichergestellt



Mehr Transparenz in Bewerbungsverfahren

- Bewertungsbogen zur Potentialanalyse für mittlere Leitung in Kombination mit der digitalen Beurteilung als Bewertungshilfe für den 3er-Vorschlag
- Formaler Hinweis in Stellenausschreibungen mit der expliziten Aufforderung an Frauen sich zu bewerben in Ausschreibungen, die im Amtsblatt veröffentlicht werden (Prüfung erfolgt durch P1.1)
- Vielfaltskompetenz als Standardanforderung in Ausschreibungen mittlerer Leitung (Prüfung erfolgt durch P1.1)
- Gleichbehandlung aller Bewerbenden durch einheitlichen Fragenkatalog und gleicher Bewertungsmethodik
- Bewerbungsknigge (wann muss man mit wem sprechen, was sind die Erwartungen an die Bewerbungen, etc; Erstellt und veröffentlicht durch P3.1)

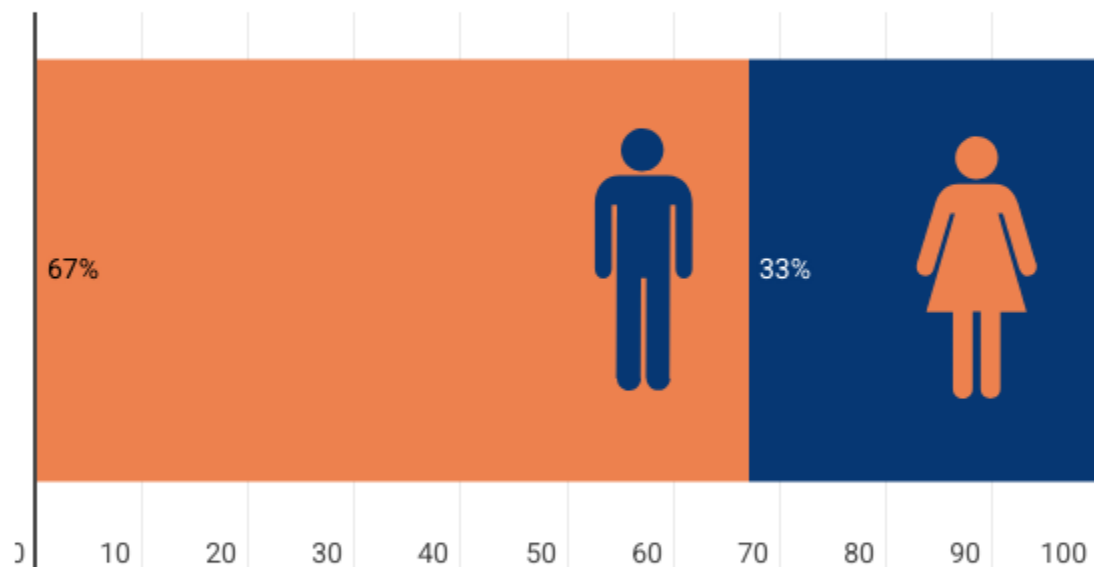
Beteiligung der Beauftragten für Chancengerechtigkeit in Bewerbungs- und Berufungsverfahren

- Einbeziehen der Beauftragten für Chancengerechtigkeit in den Berufungsausschuss durch die Änderung des OKRBerufG
- Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten des LKA standardisiert für Referent*innenstellen
- Unterstützende Materialien erstellt durch das Referat für Chancengerechtigkeit für Gleichstellungsbeauftragte in der Fläche
- Beteiligung der Beauftragten für Chancengerechtigkeit für den 3er-Vorschlag durch Akteneinsicht der Bewerbungen und Auswahldokumentation

2024

1. Dekan*innen

Dekaninnen und Dekane



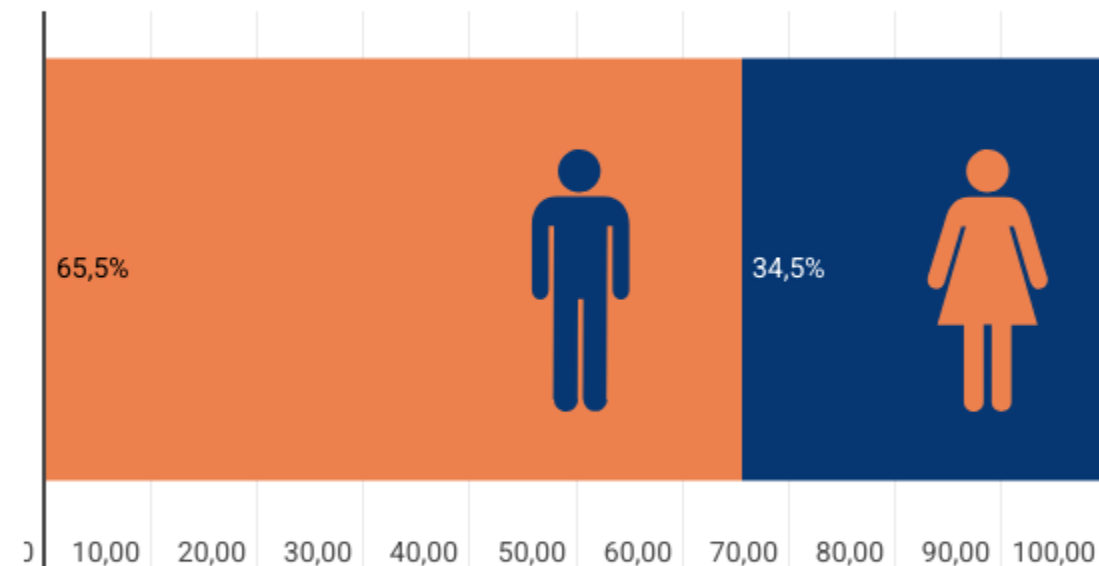
● Männer ● Frauen

84 Personen: 56 Männer (67%), 28 Frauen (33%)

darunter 6 Ehepaare in Stellenteilung

2025

Dekaninnen und Dekane



● Männer ● Frauen

81 Personen: 53 Männer (65.5%), 28 Frauen (34.5%)

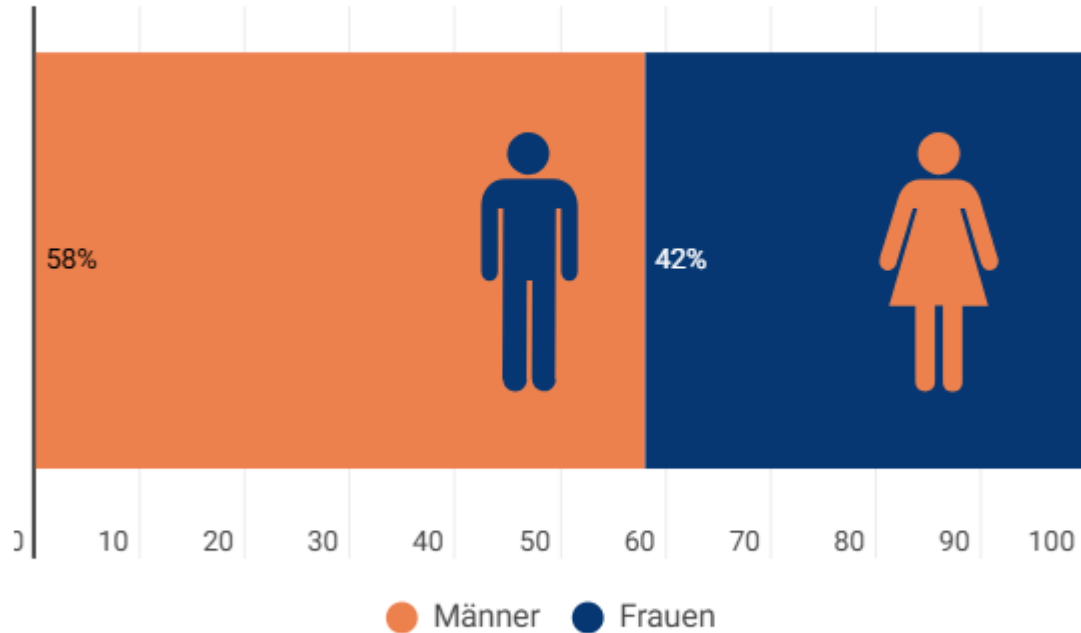
darunter 6 Ehepaare in Stellenteilung

Der Anteil an Frauen unter Pfarrstellen mit Dekansfunktion ist in nur einem Jahr um auf 34,5% gestiegen. Dabei ist die Anzahl der Frauen (trotz Neubesetzungen und Stellenwechseln in Summe) gleich geblieben.

Juli 2024

2. Referent*innen LKA

Referenten und Referentinnen im
Landeskirchenamt

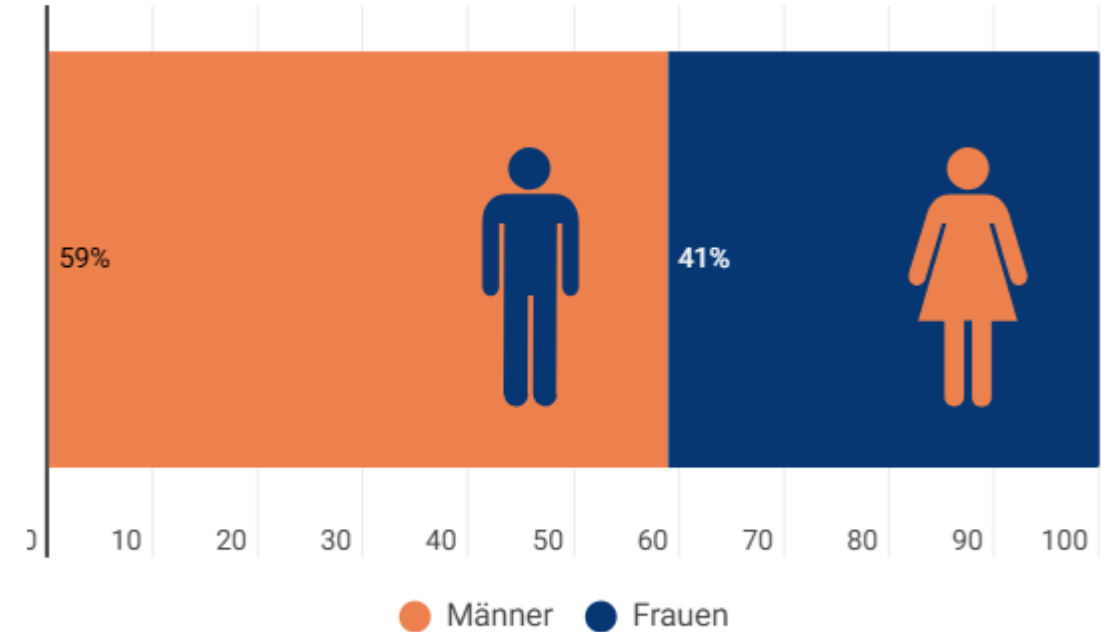


57 Referatsleitungen: 33 Männer (57,89%), 24 Frauen (42,11%)

Stand 1.9.2025

August 2025

Referenten und Referentinnen im
Landeskirchenamt



58 Personen: 35 Männer (59%), 24 Frauen (41%), davon eine Referatsleitung
in Stellenteilung

Situation queerer Menschen in unserer Landeskirche



Vielen Dank!

Linn Loher, Beauftragte für Chancengerechtigkeit der ELKB
chancengerechtigkeit@elkb.de