

**Kirchengesetz zur Förderung
der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit in der
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers
(Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)**

Vom 16. Dezember 2025

KABl. 2025, S. 221

Präambel

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zielsetzung

§ 2 Geltung

§ 3 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2 Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit

§ 4 Arbeitsgestaltung

§ 5 Arbeitszeitgestaltung bei Aufgaben aufgrund von Care-Arbeit

§ 6 Teilzeit und Beurlaubung

**Abschnitt 3 Gleichstellung von Frauen, Männern, trans-, intergeschlechtlichen
und nichtbinären Personen**

§ 7 Entscheidungsfindung

§ 8 Gremien

§ 9 Diskriminierungsverbot

§ 10 Fördermaßnahmen

§ 11 Stellenausschreibungen

§ 12 Auswahlverfahren

§ 13 Auswahlkriterien

§ 14 Fortbildung

Abschnitt 4 Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

§ 16 Bestellung

§ 17 Aufgaben und Befugnisse

§ 18 Beanstandungsrecht

§ 19 Status

Abschnitt 5 Stabsstelle Gleichstellung

§ 20 Einrichtung der Stabsstelle

§ 21 Dienstliche Stellung der Stabsstelle

§ 22 Aufgaben der Stabsstelle

§ 23 Beteiligung der Stabsstelle

§ 24 Einspruchsrecht der Stabsstelle

§ 25	Zusammenarbeit
§ 26	Beirat für die Stabsstelle
§ 27	Bericht vor der Landessynode
Abschnitt 6	Schlussbestimmungen
§ 28	Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Wie alle Menschen sind die Mitglieder der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers als Ebenbilder Gottes geschaffen und von gleicher Würde.

Als Mitglieder der Landeskirche haben sie gemeinsam Teil am Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dabei bringen sie ihre Begabungen und Fähigkeiten im Sinne des Priestertums aller Getauften ein.

Die Landeskirche fördert ein Zusammenleben in Vielfalt und die Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts. Sie wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und setzt sich für gleichberechtigte Teilhabe am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben ein.

Die Landeskirche macht es sich zur Aufgabe, die gleichberechtigte Wahrnehmung von Ämtern und Berufen zu ermöglichen und die dafür notwendigen Fördermaßnahmen zu ergreifen.

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Zielsetzung

(1) ¹Ziel dieses Kirchengesetzes ist es, die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zu fördern. ²Dies geschieht insbesondere durch die Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die ehrenamtlich oder beruflich Dienste und Ämter wahrnehmen. ³Unterschiedliche Geschlechterperspektiven sollen einbezogen, deren Gleichwertigkeit berücksichtigt, bestehende Ungleichbehandlungen abgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf, Care-Arbeit und ehrenamtlichem Engagement verbessert werden.

(2) Um die Zielsetzung dieses Kirchengesetzes zu erreichen,

- a) sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass alle Beschäftigten Beruf und Care-Arbeit vereinbaren können,

- b) ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen, Männern, transgeschlechtlichen, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
 - c) werden Frauen oder Männer in den Bereichen gefördert, in denen sie unterrepräsentiert sind,
 - d) werden Frauen und Männer sowie transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen in Bereichen gefördert, in denen sie strukturell benachteiligt sind.
- (3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Dienststellenleitungen und die Stabsstelle Gleichstellung arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 2

Geltung

- (1) ¹Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts und ihre Einrichtungen. ²Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen der hierfür zuständigen Gremien anwenden.
- (2) ¹Dieses Kirchengesetz gilt für alle beruflich Beschäftigten. ²Für die ehrenamtlich Mitarbeitenden gilt dieses Kirchengesetz entsprechend, soweit sich aus seinem Sinn und Zweck und aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt.
- (3) ¹Dieses Kirchengesetz gilt für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck. ²Es gilt für Frauen, Männer, trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen gleichermaßen.

§ 3

Begriffsbestimmungen

- (1) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Mitarbeitende aller Geschlechtsidentitäten, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Dienstvertragsordnung Anwendung findet, Pfarrpersonen, Personen im Kirchenbeamtenverhältnis, Personen im Vorbereitungsdienst oder im Predigtamt, Personen in Praktikumsverhältnissen sowie Auszubildende.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen nach § 3 des Kirchengesetzes über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in seiner jeweils geltenden Fassung.

(3) 1Wenn Personen einer Geschlechtsidentität in einem Bereich einer Dienststelle mit einem Anteil von über 50 Prozent dieser Gruppe vertreten sind, liegt eine Überrepräsentanz vor. 2Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

(4) Bereiche im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Besoldungs- oder Entgeltgruppen, Organisationseinheiten in kirchlichen Körperschaften und Einrichtungen wie Abteilungen, Referate oder mehrstellige Pfarrämter sowie Organe und Gremien.

(5) 1Care-Arbeit bezeichnet die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. 2Darunter fallen Kinderbetreuung oder Altenpflege, familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfeleistungen für andere Angehörige auch ohne Verwandtschaftsstatus im Sinne der staatlichen Gesetze.

Abschnitt 2

Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit

§ 4

Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in der Dienststelle sind im Rahmen der gesetzlichen, tarifrechtlichen und sonstigen Regelungen und soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben es zulässt, so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit möglichst umfassend gewährleistet ist.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei Aufgaben aufgrund von Care-Arbeit

1Beschäftigten, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs oder des Pflegezeitgesetzes betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. 2Die Ablehnung des Verlangens ist in Textform zu begründen.

§ 6

Teilzeit und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen, über die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.

- (3) Wird einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit entsprochen, soll für die freige-wordene Arbeitszeit eine Ersatzkraft angestellt werden, soweit dieses aus dienstlichen Gründen erforderlich ist.
- (4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig den-jenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aufgrund von Care-Arbeit beurlaubt worden sind und Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.
- (5) ¹Den Beschäftigten, die Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, dürfen aus die-sem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine Beurlaubung aufgrund von Care-Arbeit darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.
- (6) Streben Beschäftigte, die aufgrund von Care-Arbeit beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleich-wertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor-rangig berücksichtigt werden.
- (7) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschan-cen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Können Teilzeitbeschäftigte an einer länger-fristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wö-chentliche Arbeitszeit überschreiten, so kann für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erhöht werden.

Abschnitt 3

Gleichstellung von Frauen, Männern, trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen

§ 7

Entscheidungsfindung

Die Dienststellen sollen sicherstellen, dass in ihren Entscheidungsprozessen unterschied-liche Geschlechterperspektiven und -erfahrungen einfließen.

§ 8

Gremien

¹Bei der Besetzung von Gremien ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Fachkunde und Diversität auf eine geschlechtergerechte Besetzung zu achten. ²Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien ist die Überrepräsentanz einer Geschlechtsidentität zu vermeiden.

§ 9**Diskriminierungsverbot**

- (1) „Frauen, Männer und Personen anderer Geschlechtsidentitäten dürfen durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungskriterien weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden, soweit dies nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben. 2§ 13 Absatz 4 bleibt unberührt.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Personen einer bestimmten Geschlechtsidentität in besonderer Weise benachteiligen können.

§ 10**Fördermaßnahmen**

- (1) Überrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung von unterrepräsentierten Geschlechtsidentitäten bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.
- (2) Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Überrepräsentanz einer Geschlechtsidentität nicht verstärkt und die Veränderungen der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf nicht entgegenstehen.

§ 11**Stellenausschreibungen**

- (1) „In allen Bereichen, in denen eine Geschlechtsidentität überrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. 2In der Stellenausschreibung ist das Bestreben, Diversität zu fördern und Überrepräsentanz abzubauen, anzusprechen. 3Außerdem ist darin auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend. 5In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten können eine erneute Ausschreibung verlangen, wenn sich nur Personen einer überrepräsentierten Geschlechtsidentität beworben haben.
- (3) „Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Kenntnis über interne Stellenausschreibungen in ihrer Dienststelle erhalten. 2Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte, es sei denn, von ihnen ist bekannt, dass sie nicht in den Dienst zurückstreben.
- (4) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn der Bereich nur aus einer Person besteht.

§ 12

Auswahlverfahren

- (1) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen eine Geschlechtsidentität überrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige anderer Geschlechtsidentitäten, welche die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, bei gleicher Eignung und Befähigung in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- (2) Fragen nach persönlichen Lebensverhältnissen und Fragen danach, wie Care-Arbeit, insbesondere die Betreuung von Kindern, neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.

§ 13

Auswahlkriterien

- (1) Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Berufstätigkeit zugunsten von Care-Arbeit dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (3) Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.
- (4) ¹Angehörige einer unterrepräsentierten Geschlechtsidentität dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis die bislang unterrepräsentierten Geschlechtsidentitäten in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 50 Prozent vertreten sind. ²Satz 1 ist nicht anwendbar, wenn bei Angehörigen der überrepräsentierten Geschlechtsidentität schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss, und die durch persönliche Gründe der Angehörigen einer unterrepräsentierten Geschlechtsidentität nicht aufgewogen werden.

§ 14

Fortbildung

- (1) Bei Fortbildungsveranstaltungen sollen als Leitende und Referierende Personen verschiedener Geschlechtsidentitäten eingesetzt werden.
- (2) Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.
- (3) ¹Die verschiedenen Geschlechtsidentitäten sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine geschlechtergerechte und diverse Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu er-

reichen. ²Veranstaltungen sind so zu gestalten, dass auch trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen uneingeschränkt teilnehmen können.

(4) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Verpflichtungen in Care-Arbeit haben, teilnehmen können. ²Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs erstattet.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

(1) ¹In allen Dienststellen, bei denen eine Mitarbeitendenvertretung besteht, sind Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ²Sie sind auch Ansprechpersonen für Pfarrpersonen, Personen im Vorbereitungsdienst oder im Predigtamt, Personen in Praktikumsverhältnissen jeder Geschlechtsidentität im jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

(2) Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen an Weisungen nicht gebunden.

§ 16

Bestellung

(1) ¹Die Dienststellen bestellen jeweils mit deren Einverständnis die Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeitende angehören. ²Sie sollen nicht Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sein. ³Sie dürfen nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder als Vertretung mit Personalangelegenheiten befasst sein. ⁴Sie sollen nicht Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des Mitarbeitendenvertretungsgesetzes sein und auch nicht dem Personenkreis angehören, der nach dem Mitarbeitendenvertretungsgesetz zur Dienststellenleitung gehört. ⁵Das Benehmen mit der Mitarbeitendenvertretung ist herzustellen. ⁶Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitendenvertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertretungen bestellt.

(2) Für Pfarrpersonen, Personen aller Geschlechtsidentitäten im Vorbereitungsdienst oder im Predigtamt ist neben den Gleichstellungsbeauftragten im jeweiligen Bereich die Stabsstelle Gleichstellung im Landeskirchenamt Ansprechstelle.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. ²Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, sofern die Gleich-

stellungsbeauftragten oder die Stellvertretungen einverstanden sind. ³Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

§ 17

Aufgaben und Befugnisse

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achten auf die Einhaltung seiner Vorschriften. ²Sie sind in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Geschlechtergerechtigkeit, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit berühren, rechtzeitig vor Beginn einer Maßnahme zu beteiligen. ³Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

- a) Arbeitszeitregelungen,
- b) Teilzeitregelungen,
- c) Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- d) Beurlaubungen aufgrund von Care-Arbeit,
- e) Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,
- f) Kündigungen,
- g) Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
- h) Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.

⁴Die Gleichstellungsbeauftragten können sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststellen zu fachlichen Fragen mit Relevanz für Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und mit Auswirkungen auf Beruf und Care-Arbeit äußern.

(2) Für die Pfarrpersonen, Personen im Vorbereitungsdienst oder im Predigtamt gehören zu den Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 2 abweichend von Absatz 1 Satz 3 alle Angelegenheiten, bei denen nach dem in der Landeskirche geltenden Recht die Pfarrvertretung zu beteiligen ist.

(3) Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitendenvertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtervielfalt vorschlagen.

(5) ¹Den Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ²Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen arbeitsärztlichen oder psychologischen Feststellungen dürfen Gleichstellungsbeauftragte

nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. 3Die Gleichstellungsbeauftragten sind befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(6) Beschäftigte sowie ehrenamtlich tätige Mitarbeitende können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

(7) 1Die Gleichstellungsbeauftragten richten nach Möglichkeit Sprechzeiten ein. 2Sie können mindestens einmal jährlich in der Mitarbeitendenversammlung der Beschäftigten berichten.

(8) 1Die Gleichstellungsbeauftragten berichten der Dienststellenleitung mindestens im Abstand von zwei Jahren über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit. 2Sie haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung. 3Zusätzlich berichten die Gleichstellungsbeauftragten des Kirchenkreises der Kirchenkreissynode im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellungsarbeit im Kirchenkreis.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragten sollen mit der Dienststellenleitung eine Vereinbarung über die Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten treffen, die insbesondere die rechtzeitige Beteiligung sowie die Teilnahme an Gremien im Zuständigkeitsbereich umfasst.

§ 18

Beanstandungsrecht

1Halten Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Absatz 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so können sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. 2Bei unaufschiebbar Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. 3Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange sie noch beanstandet werden kann. 4Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. 5Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. 6Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. 7Werden Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 17 Absatz 1 Satz 2 beteiligt, können sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird. 8Wenn sie die Maßnahme beanstanden, gelten die Sätze 4 bis 6.

§ 19

Status

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus.

(2) Den Gleichstellungsbeauftragten ist Auslagenersatz im Rahmen des geltenden Rechts zu gewähren.

(3) ¹Den Gleichstellungsbeauftragten sind zur Wahrnehmung der Aufgaben von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. ²Die Entlastung beträgt mindestens 10 Prozent der für die Mitarbeitendenvertretung der jeweiligen Dienststelle vorgesehenen Entlastung, mindestens aber vier Wochenstunden. ³Die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁴Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer jeweiligen Stellvertretung ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf beide Personen aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. ²Ihnen ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für die Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. ²Die Gleichstellungsbeauftragten sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung. ³Die Stellvertretung unterfällt diesem Schutz nur, wenn sie im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernimmt.

(6) ¹Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind, sind zu besonderer Verschwiegenheit verpflichtet, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung oder der betroffenen Person für vertraulich erklärt worden ist. ²Die Verpflichtung ist bei der Amtsübernahme gegenüber der Dienststellenleitung zu bekräftigen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten.

Abschnitt 5

Stabsstelle Gleichstellung

§ 20

Einrichtung der Stabsstelle

(1) Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers richtet im Landeskirchenamt eine Stabsstelle Gleichstellung ein und sorgt für eine angemessene Personal-, Sach- und Finanzausstattung.

(2) ¹Das Landeskirchenamt beruft die Person für die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 6 Jahren. ²Eine erneute Berufung ist möglich.

§ 21

Dienstliche Stellung der Stabsstelle

1Die Leitung der Stabsstelle ist unmittelbar der Person im Amt der Präsidentin oder des Präsidenten des Landeskirchenamtes zugeordnet. 2Die Leitung ist von fachlichen Weisungen frei.

§ 22

Aufgaben der Stabsstelle

(1) 1Die Stabsstelle Gleichstellung fördert die Verwirklichung der strukturellen und beruflichen Gleichstellung als Teil des kirchlichen Auftrags und überprüft die geschlechtsspezifischen Auswirkungen kirchlicher Entscheidungen für alle Geschlechtsidentitäten. 2Sie berät die kirchenleitenden Gremien zu Gleichstellungsfragen, Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit.

(2) 1In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragung für folgende Amtspersonen der Landeskirche aller Geschlechtsidentitäten wahrgenommen:

- a) die Mitglieder der Landessynode,
- b) die Person im Amt der Landesbischöfin oder des Landesbischofs,
- c) die Personen im Amt einer Regionalbischöfin oder eines Regionalbischofs,
- d) die Mitglieder des Landeskirchenamtes,
- e) die Personen im Amt der Superintendentin oder des Superintendenten,
- f) die Kirchenamtsleitungen,
- g) die Leitungen der landeskirchlichen Einrichtungen.

2Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.

§ 23

Beteiligung der Stabsstelle

(1) 1Die Stabsstelle Gleichstellung wirkt mit bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Kirche sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben haben. 2Sie wird bereits in der Planungsphase und bis zur Entscheidungsfindung beteiligt.

(2) 1Die Stabsstelle kann Maßnahmen anregen. 2Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung wirkt sie beratend an den Vorbereitungen zu Kirchengesetzen und anderen Rechtsvorschriften mit.

§ 24**Einspruchsrecht der Stabsstelle**

1Ist die Stabsstelle Gleichstellung der Auffassung, dass Maßnahmen oder Unterlassungen gegen dieses Gesetz verstoßen, so kann sie innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis bei der für die Entscheidung zuständigen Stelle Einspruch erheben. 2Die für die Entscheidung zuständige Stelle hat die getroffene Entscheidung gegenüber der Stabsstelle schriftlich zu begründen.

§ 25**Zusammenarbeit**

- (1) 1Die Stabsstelle Gleichstellung berät und qualifiziert die Gleichstellungsbeauftragten. 2Sie koordiniert und leitet Projektgruppen.
- (2) Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit vergleichbaren Stellen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche in Deutschland, der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.

§ 26**Beirat für die Stabsstelle**

- (1) Das Landeskirchenamt beruft auf Vorschlag der Stabsstelle Gleichstellung einen Beirat für die Dauer von drei Jahren.
- (2) 1Dem Beirat gehören acht Mitglieder an. 2Er soll unter Berücksichtigung unterschiedlicher Geschlechterperspektiven geschlechtergerecht und divers besetzt sein. 3Dem Beirat soll nach Möglichkeit eine Person aus der gewählten Vertretung der Pfarrpersonen sowie eine Person aus dem Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen angehören.
- (3) Der Beirat wählt aus seiner Mitte den Vorsitz.
- (4) Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.
- (5) Der Beirat unterstützt und begleitet die inhaltliche Arbeit der Stabsstelle.
- (6) Bei der Besetzung der Leitung der Stabsstelle ist der Beirat zu beteiligen.

§ 27**Bericht vor der Landessynode**

Die Stabsstelle Gleichstellung berichtet der Landessynode im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

§ 28

Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.
- (2) Das Gleichberechtigungsgesetz vom 13. Dezember 2012 (Kirchl. Amtsbl. S. 332), das zuletzt durch Artikel 30 des Kirchengesetzes vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. S. 284, 304) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2025 außer Kraft.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen, die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung und die Mitglieder des Beirats der Stabsstelle Gleichstellung bleiben im Amt, bis ihre jeweilige Amtszeit endet.