

Kirchengesetz zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz – GlbG)

Vom 13. Dezember 2012

KABl. 2012, S. 332, zuletzt geändert durch Artikel 30 des Kirchengesetzes
vom 12. Dezember 2019, KABl. 2019, S. 284, 304

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz
beschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen

II. Abschnitt Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung
- § 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben
- § 6 Teilzeit und Beurlaubung

III. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern

- § 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung
- § 8 Gremien
- § 9 Diskriminierungsverbot
- § 10 Fördermaßnahmen
- § 11 Stellenausschreibungen
- § 12 Auswahlverfahren
- § 13 Auswahlkriterien
- § 14 Fortbildung

IV. Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen
- § 16 Bestellung
- § 17 Aufgaben und Befugnisse
- § 18 Beanstandungsrecht

- § 19 Status
- § 20 Unabhängigkeit

V. Abschnitt Stabsstelle Gleichstellung

- § 21 Stabsstelle Gleichstellung
- § 22 Dienstliche Stellung der Stabsstelle
- § 23 Aufgaben der Stabsstelle
- § 24 Beteiligung der Stabsstelle
- § 25 Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung
- § 26 Zusammenarbeit
- § 27 Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung
- § 28 Bericht vor der Landessynode

VI. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 29 Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

Präambel

Die Gottesebenenbildlichkeit von Frau und Mann bildet den Ausgangspunkt aller theologischen Aussagen zum Menschen. Gott hat Frau und Mann nicht gleich geschaffen, aber gleichberechtigt. Sie haben nach lutherischem Verständnis gemeinsam Teil am Auftrag Gottes, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dafür bringen sie ihre individuellen Begabungen und Fähigkeiten im Sinne des Priestertums aller Getauften ein. Es ist die Aufgabe der Landeskirche, auf allen Ebenen kirchlichen Handelns, Frauen und Männer gleichberechtigt die Möglichkeit zu eröffnen, die jeweiligen Ämter und Berufe wahrzunehmen und zu gestalten.

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zielsetzung

- (1) Ziel dieses Gesetzes ist es,
 1. Frauen und Männern in kirchlichen Berufsfeldern eine gleiche Stellung zu verschaffen sowie
 2. für Frauen und Männer in kirchlichen Berufsfeldern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu erleichtern.
- (2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,
 1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer Beruf und Familie vereinbaren können,
 2. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
 3. werden Frauen und Männer in den Bereichen gefördert, in denen sie unterrepräsentiert oder strukturell benachteiligt sind.
- (3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.
- (4) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststellenleitung und der Referent oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) ¹Dieses Gesetz 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) Dieses Kirchengesetz findet Anwendung auf alle beruflich Beschäftigten.
- (3) Für die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeskirche gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit sich aus seinem Sinn und Zweck und aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt.

§ 3

Begriffsbestimmungen

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem Dienstverhältnis stehen, auf das die Dienstvertragsordnung Anwendung findet, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen, Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Auszubildende.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Dienststellen nach § 3 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz).
- (3) ¹Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 40 % liegt. ²Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.
- (4) Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

II. Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 4

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten in der Dienststelle sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifrechtlichen und sonstigen Regelungen und soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben es zulässt, so gestaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst umfassend gewährleistet ist.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

1Beschäftigten, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs 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 schriftlich zu begründen.

§ 6

Teilzeit und Beurlaubung

- (1) Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.
- (2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.
- (3) Wird einem Antrag auf Ermäßigung der Arbeitszeit entsprochen, so soll für die freigewordene Arbeitszeit eine Ersatzkraft angestellt werden, soweit dieses aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und finanzielle Belange oder Vorgaben des Stellenrahmenplanes nicht entgegenstehen.
- (4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.
- (5) 1Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. 2Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf Auswahlentscheidungen sowie auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.
- (6) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- (7) 1Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. 2Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so kann für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erhöht werden.

III. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 7

Verbesserung der Entscheidungsfindung

Die Dienststellen sollen sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen einfließen können.

§ 8

Gremien

¹Bei der Besetzung von Gremien ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Fachkunde auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken. ²Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für zu wählende Gremien ist auf eine paritätische Repräsentanz zu achten.

§ 9

Diskriminierungsverbot

(1) ¹Weder Frauen noch Männer dürfen durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungskriterien unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden, soweit dies nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben.

²§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können.

§ 10

Fördermaßnahmen

(1) Unterrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

(2) Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

§ 11

Stellenausschreibungen

(1) ¹In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. ²In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ³Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tä-

tigkeit entsprechend. ³In begründeten Ausnahmefällen kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibung abgesehen werden.

(2) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

(3) ¹Es 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 im Sinne des § 3 Abs. 4 nur aus einer Person besteht.

§ 12

Auswahlverfahren

(1) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige dieses Geschlechts, die 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 der Familienplanung und Fragen danach, wie 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 zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen 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 des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 40 % vertreten ist. ²Satz 1 ist nicht anwendbar, wenn bei einer oder einem Angehörigen des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss, und die

durch persönliche Gründe der oder des Angehörigen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht aufgewogen werden.

§ 14

Fortbildung

- (1) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiter und Leiterinnen sowie Referenten und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.
- (2) Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.
- (3) Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.
- (4) 1Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, 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.

IV. Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

1In jeder Dienststelle, bei der eine Mitarbeitervertretung besteht, soll eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden. 2Eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter ist nach Maßgabe des § 16 zu bestellen:

- a) in den rechtlich nicht selbständigen Verwaltungsstellen, Ämtern und Einrichtungen der Landeskirche, die Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind und bei denen eine Mitarbeitervertretung besteht,
- b) für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes.

§ 16

Bestellung

- (1) 1Die Dienststelle bestellt mit deren oder dessen Einverständnis die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin oder den Vertreter, die der Dienststelle als beruflich oder ehrenamtlich tätige Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen angehören. 2Sie sollen nicht Mitglieder der Mitarbeitervertretung sein. 3Sie dürfen nur in

ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreter oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein. 4Sie dürfen nicht Mitglieder von Dienststellenleitungen im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes sein und auch nicht dem Personenkreis angehören, der nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz zur Dienststellenleitung gehört.5Das Benehmen mit der Mitarbeitervertretung ist herzustellen. 6Dies gilt entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen mit der Maßgabe, dass die geschäftsführende Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin bestellt.

(2) 1Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigtamtes bestellt das Landeskirchenamt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreter oder die Vertreterin. 2Das Benehmen mit dem Pastorenausschuss ist herzustellen.

(3) 1Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. 2Die jeweilige Bestellung kann aufgehoben werden, soweit der oder die Gleichstellungsbeauftragte oder der Vertreter oder die Vertreterin einverstanden ist. 3Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

§ 17

Aufgaben und Befugnisse

(1) 1Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. 2Er oder sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berühren, rechtzeitig zu beteiligen. 3Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Beurlaubungen aus familiären Gründen,
5. Versetzungen, Abordnungen von mehr als drei Monaten, Zuweisungen sowie Personalgestellungen,
6. Grundsätze bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie.

4Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb seiner oder ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mit Auswirkungen auf Beruf und Familie äußern.

- (2) Für die Pfarrer und Pfarrerinnen, Vikare und Vikarinnen sowie Kandidaten und Kandidatinnen des Predigamtes 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 der Pastorenausschuss zu beteiligen ist.
- (3) Die Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretungen und der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten bleiben unberührt.
- (4) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorschlagen.
- (5) 1Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung seiner oder ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. 2Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf der oder die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. 3Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.
- (6) Beschäftigte sowie ehrenamtlich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten wenden.
- (7) 1Der oder die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. 2Er oder sie kann mindestens einmal jährlich in der Mitarbeiterversammlung der Beschäftigten berichten.
- (8) 1Der oder die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Dienststellenleitung mindestens im Abstand von zwei Jahren über die Schwerpunkte ihrer oder seiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter. 2Er oder sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der jeweiligen Dienststellenleitung. 3Zusätzlich berichtet der oder die Gleichstellungsbeauftragte des Kirchenkreises der Kirchenkreissynode im Abstand von zwei Jahren über den Stand der Gleichstellungsarbeit im Kirchenkreis.
- (9) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte kann mit der Dienststellenleitung eine Vereinbarung über die Wahrnehmung seiner oder ihrer Tätigkeiten treffen.

§ 18

Beanstandungsrecht

- 1Hält der oder die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann er oder sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. 2Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. 3Eine Maß-

nahme darf nicht vollzogen werden, solange der oder die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden 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 dem oder der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. ⁷Wird der oder die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 17 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann er oder sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach seiner oder ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird. ⁸Wenn er oder sie die Maßnahme beanstandet, gelten die Sätze 4 bis 6.

§ 19

Status

- (1) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte übt sein oder ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus.
- (2) Dem oder der Gleichstellungsbeauftragten ist Auslagenersatz im Rahmen des geltenden Rechts zu gewähren.
- (3) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Wahrnehmung der Aufgaben von ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. ²Die Entlastung beträgt mindestens 10 % der für die Mitarbeitervertretung der jeweiligen Dienststelle vorgesehenen Entlastung. ³Der Vertreter oder die Vertreterin der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁴Auf den gemeinsamen Antrag der oder des Gleichstellungsbeauftragten und ihrer oder seiner Vertreterin oder ihres oder seines Vertreters ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf beide Personen aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (4) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. ²Ihm oder ihr und ihrem oder seinem Vertreter oder ihrer oder seiner Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für die Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.
- (5) ¹Der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. ²Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleichem Umfang geschützt wie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. ³Der Vertreter oder die Vertreterin unterfällt diesem Schutz nur, wenn er oder sie im Einvernehmen mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernimmt.

(6) 1Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter 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 oder des Gleichstellungsbeauftragten.

§ 20

Unabhängigkeit

Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben sind der oder die Gleichstellungsbeauftragte und ihr oder sein Vertreter oder ihre oder seine Vertreterin an Weisungen nicht gebunden.

V. Abschnitt

Stabsstelle Gleichstellung

§ 21

Stabsstelle Gleichstellung

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

(2) Das Landeskirchenamt beruft den Referenten oder die Referentin der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 6 Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich.

§ 22

Dienstliche Stellung der Stabsstelle

1Der Referent oder die Referentin der Stabsstelle ist unmittelbar dem Präsidenten oder der Präsidentin des Landeskirchenamtes zugeordnet. 2Er oder sie ist von fachlichen Weisungen frei.

§ 23

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. 2Sie berät die kirchenleitenden Gremien zu gleichstellungs- und familienspezifischen Anliegen.

(2) 1In der Stabsstelle werden auch die Aufgaben einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten für folgende Personen der Landeskirche wahrgenommen:

1. die Mitglieder der Landessynode,
2. die Landesbischöfin oder den Landesbischof,
3. die Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfe,
4. die Mitglieder des Landeskirchenamtes,
5. die Mitglieder der kirchlichen Gerichte.

2Die §§ 17 bis 20 gelten entsprechend.

§ 24

Beteiligung der Stabsstelle

(1) 1Die Stabsstelle Gleichstellung wirkt mit bei allen gesamtkirchlichen Vorhaben, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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.

§ 25

Einspruchsrecht der Stabsstelle Gleichstellung

1Ist die Stabsstelle Gleichstellung der Auffassung, dass Maßnahmen und eine Unterlassung 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 Gleichstellung schriftlich zu begründen.

§ 26

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 sowie auf staatlicher und kommunaler Ebene zusammen.

§ 27**Beirat für die Stabsstelle Gleichstellung**

- (1) Das Landeskirchenamt beruft den Beirat auf Vorschlag der Stabsstelle Gleichstellung für die Dauer von 3 Jahren.
- (2) 1Dem Beirat gehören 8 Mitglieder an. 2Er soll paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. 3Der Beirat wählt aus seiner Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden.
- (3) Die Geschäfte des Beirats führt die Stabsstelle.
- (4) Der Beirat unterstützt und begleitet die inhaltliche Arbeit der Stabsstelle.
- (5) Bei der Besetzung der Stelle der Referentin oder des Referenten der Stabsstelle ist der Beirat zu beteiligen.

§ 28**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.

VI. Abschnitt**Schlussbestimmungen****§ 29****Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen**

- (1) 1Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. 2Zum gleichen Zeitpunkt werden die Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, in der Fassung vom 1. Januar 2000, aufgehoben.
- (2) 1Eine nach den Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt, wenn sie damit einverstanden ist, Gleichstellungsbeauftragte. 2Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. 3Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Ablauf der Amtszeit von 4 Jahren gemäß § 16 Abs. 3 oder mit der Entscheidung der Dienststelle gemäß § 15 Satz 1, keine Gleichstellungsbeauftragte oder keinen Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen.
- (3) 1Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte nach diesem Gesetz werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Zugang ihrer Erklärung bei der Dienststelle. 2In Dienststellen nach § 15 Satz 2 ist in diesem Fall unverzüglich eine Gleich-

stellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter nach Maßgabe des § 16 zu bestellen. ³Dies gilt entsprechend für den Fall, dass in den Dienststellen nach § 15 Satz 2 bisher keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind.

