



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

**An die**

Superintendenturen  
Kirchenamtsleitenden  
Leitenden der Einrichtungen  
Gleichstellungsbeauftragten  
Pfarrvertretung  
Gesamt-MAV

Nachrichtlich an:

Präsidium der Landessynode  
Ausschuss für kirchliche Mitarbeit  
Beirat der Stabsstelle Gleichstellung

Dienstgebäude	Rote Reihe 6 30169 Hannover
Telefon	0511 1241-0
Telefax	0511 1241-266
www.	landeskirche-hannovers.de
E-Mail	landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft	Cornelia Dassler Leitung Stabsstelle Gleichstellung
Durchwahl	0511 1241-181
E-Mail	Cornelia.Dassler@evlka.de
Datum	18. März 2025
Aktenzeichen	V-N-554-1.5-25301

**Neufassung des Gleichberechtigungsgesetzes (GIBG)  
Hier: Stellungnahmeverfahren bis zum 6.Juni 2025**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Lesende,

die 26. Landessynode hat in der IX. Tagung vom 28.11.-01.12.2023 folgenden Beschluss gefasst:

*Im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 28 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz - GIBG - Aktenstück Nr. 46 A auf Antrag des Synodalen Aldag, ergänzt durch einen Zusatzantrag des Synodalen Surborg).*

- 1. Die Landessynode sieht vor dem Hintergrund der Entwicklungen im gesellschaftlichen und kirchlichen Leben die Notwendigkeit zur Anpassung der kirchenrechtlichen Grundlagen zur Förderung der Geschlechterdiversität.*
- 2. Das Landeskirchenamt wird gebeten, bis spätestens zur XII. Tagung der Landessynode im Mai 2025 den Entwurf für ein Kirchengesetz zur Änderung des Gleichberechtigungsgesetzes vorzulegen.*

Durch verschiedene Umstände hat sich die Arbeit an einer entsprechenden Neufassung des Gesetzes deutlich verschoben. Um diesen Beschluss noch in der jetzigen Amtszeit der Landessynode umzusetzen, wird **freundlich um Stellungnahme bis zum 6. Juni 2025** aus dem oben genannten Kreis der Verantwortlichen und Beteiligten gebeten. Die Superintendenturen bitten wir, die Kirchenkreisvorstände und Präsidien der Kirchenkreissynoden einzubeziehen.

Dazu senden wir Ihnen eine dreispaltige Synopse aus dem bestehenden Gesetz, der Neufassung und einer Erläuterungsspalte zu, die auf den nachstehenden Erläuterungstext Bezug nimmt.

Das Hauptaugenmerk der Veränderung liegt darauf, der „Notwendigkeit zur Anpassung der rechtlichen Grundlagen zur Förderung der Geschlechterdiversität“ wie es der Synodenbeschluss formuliert, zu entsprechen. Dies wird mit dem vorgelegten Entwurf in der Landeskirche erstmalig umgesetzt. Insofern betritt die Landeskirche mit diesem Gesetzesentwurf Neuland und muss sich bisher in anderen Gesetzen kaum gelösten Problemen stellen, insbesondere den Sprachgebrauch betreffend.

Der Entwurf einer Neufassung enthält, zur Vereinfachung des Bearbeitens, gelbe Markierungen an den Stellen, wo die sprachliche Anpassung erfolgt ist und rötliche Markierungen, wo neue Passagen um der Anpassung willen eingefügt wurden, bzw. inhaltlich verändert wurde. Letzteres ist die Ausnahme und betrifft nur wenige Sachverhalte im Gesetz.

### **Die Veränderungen im Gesetz greifen folgende Gesichtspunkte auf:**

Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Menschen jeglichen Geschlechts

Das Gesetzesvorhaben bringt basierend auf der 2019 beschlossenen Kirchenverfassung zwei Interessen in einem Gesetz zusammen: Die Gleichberechtigung insbesondere für Frauen sowie die Chancengleichheit auf der Basis gleicher Rechte für Menschen jeden Geschlechts. Auf die Frage, ob beides in einem Gesetz abbildbar ist, soll mit dem vorliegenden Entwurf eine konkrete Antwort versucht werden. Ein gemeinsames Gesetz ermöglicht bei aller notwendigen Differenzierung im Text die Zusammenschau der Regelungen und folgt dem Ziel, kirchliches Recht und daraus folgende Praxis trotzdem nicht zu verkomplizieren und auszuweiten.

Beide Anliegen sind sowohl verwandt als auch verschieden, entsprechend trägt der Entwurf beidem differenziert Rechnung, formuliert die Zielsetzung entsprechend und nimmt das Stichwort Chancengleichheit in den Titel des Gesetzes neu auf.

#### **1. Begrifflichkeit**

##### **a) Genderspezifische Ausdrucksweise**

Im Sinne der Gleichberechtigung und ihrer Umsetzung ist es seit langem üblich, weibliche und männliche Formen in Gesetzestexten der Landeskirche zu verwenden. In Analogie zu dieser gut begründeten Praxis ist es notwendig, insbesondere in einem neuen GLBG jeweils konkret auszudrücken, wen das Gesetz ansprechen will. Allgemeine und durchgängig implizite Formulierungen bzw. eine entsprechende Begriffsbestimmung verbieten sich, weil sowohl das Ziel der Frauenförderung als auch das Ziel, nicht binäre Menschen in ihrem Recht anzusprechen und ihre Gleichstellung zu fördern nur mit expliziten Formulierungen erreicht werden können.

Der vorliegende Entwurf versucht eine stringente und zugleich präzise Formulierung ohne die Verwendung des Gendersterns innerhalb von Personenbezeichnungen und folgt somit dem Handbuch der Rechtsförmlichkeit, ohne zu verallgemeinern, wo es nicht sinnvoll ist.

Der jeweilige Sprachgebrauch richtet sich nach dem Kontext und wechselt, da weder „non-binär“ noch „alle geschlechtlichen Identitäten“ kritisch

betrachtet die bisweilen mit der Hilfskategorie „drittem Geschlecht“ bezeichnete Gruppe ansprechen. Gleichwohl werden diese Bezeichnungen um der Lesbarkeit willen verwendet. Der Ausdruck „unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck“ eignet sich ebenfalls nur bedingt, weil er eine Negation und keine Bezeichnung darstellt und kommt entsprechend nur dort, wo sich dieses im Text anbietet, zur Anwendung.

### **b) „Care-Arbeit“ anstelle von Beruf und Familie**

Der Terminus Beruf und Familie ist aus mehreren Gründen im Text vom Begriff Care-Arbeit ersetzt worden:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Begrifflichkeit nahezu untrennbar mit der Genese der Erwerbstätigkeit von Frauen verbunden und wird deshalb immer mit der spezifischen Arbeitssituation von Frauen und einem überkommenen Familienbild verknüpft. Mit dieser Formulierung werden implizit Frauenbilder und Geschlechterrollen fortgeschrieben, welche durch das Gleichberechtigungsgesetz kritisch hinterfragt werden. Der bisherige Sprachgebrauch verstärkt die Benachteiligung von allen, die Care-Arbeit leisten, darunter auch die von Männern.

Zudem ist es fraglich, ob mit diesem geprägten Begriff das heutige Verständnis von Care-Arbeit erfasst wird, welches zum einen auch andere Menschen als Angehörige sieht, als die der Kernfamilie angehörenden, sowie Menschen aller Generationen, insbesondere in steigendem Maße ältere Menschen einbezieht.

Von Care-Arbeit zu sprechen, zeigt eher als der Terminus Vereinbarkeit ‚Beruf und Familie‘, dass hier eine in der Gesellschaft erforderliche, wenn auch bisher unbezahlte Arbeit geleistet wird, und es sich nicht um ein privates Interesse handelt.

In allen Lebensformen kann Care-Arbeit notwendig werden. Auch Singles müssen Care-Aufgaben übernehmen können, sodass die bisher mitgedachte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in einem konservativen Familiensystem nicht mehr die Grundlage für Regelungen bilden kann, und auch nicht im Sprachgebrauch prägend sein sollte.

Die Bundeszentrale für politische Bildung definiert Care-Arbeit wie folgt: *Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden.*

## **2. Repräsentanz und Parität**

Für trans\*, inter\* und non-binäre Menschen geht es um Gleichberechtigung und gleiche Teilhabe, sowie die Verhinderung von geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Vor allem für Frauen ging und geht es zugleich bei gleichberechtigter Teilhabe weiterhin um Parität, weshalb das bisherige Gleichberechtigungsgesetz auf Repräsentanz, bzw. das Verhindern von Unterrepräsentanz abhebt. Hier spiegelt sich der Entstehungskontext des Gesetzes in einer Zeit der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen. Das Problem lässt sich anders benennen: als Überrepräsentanz von Männern bzw. in einigen Kontexten auch von Frauen. Mit Blick auf trans\*, inter\* und nicht binäre Menschen ist es zutreffender, auf der Basis gleicher Rechte Chancengleichheit anstelle

von einer schwer zu definierenden Repräsentanz zu verwirklichen und damit Vielfalt zu ermöglichen, auch weil Zahlen oder Quoten den zweifelsohne bestehenden Rechten dieser Gruppe nicht angemessen Rechnung tragen können.

Um gleichberechtigte Teilhabe zu definieren, wird deshalb im Text auf Überrepräsentanz eines Geschlechts abgehoben, womit Vielfalt, Chancengleichheit und Parität erreicht werden können und sich nicht ausschließen.

Der Begriff Überrepräsentanz vermeidet außerdem das Problem des Fremdoutings einer vulnerablen Minderheit, deren Recht aber gerade in Geltung zu bringen ist.

### **3. Status der Beauftragten**

Einem weiteren Auftrag der Landessynode zufolge wurde im Herbst 2024 mittels einer Umfrage erhoben, ob die landeskirchlichen Mittel für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in der Landeskirche auskömmlich sind. Dem Ausschuss für kirchliche Mitarbeit wurde zu der Frage berichtet.

Ein Ergebnis dieser Abfrage ist, dass die Beauftragten und auch manche der sie berufenden Kirchenkreisleitungen zu der Aussage kommen, die im bisherigen Gesetz verankerte Entlastung in Höhe 10% der jeweiligen Entlastung für die MAV und die entsprechenden Mittel seien nicht auskömmlich, bzw. ein Hinderungsgrund für die Bereitschaft, sich berufen zu lassen. Dies trifft insbesondere deshalb zu, weil der Aufgabenkatalog ähnlich umfangreich ist, wie der der MAV, deren Auftrag allerdings anders gelagert ist: Gleichstellungsbeauftragte unterstützen die jeweilige Leitung dabei, den gesetzlich verpflichtenden Auftrag zur Förderung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit umzusetzen.

Derzeit sind unserer Kenntnis nach 15 Kirchenkreise ohne Beauftragte, obwohl die entsprechende Sonderzuweisung des Landeskirchenamts in die Haushalte der Kirchenkreise fließt.

Der Gesetzesentwurf sieht kongruent zu dieser seit langem bestehenden Problemlage eine Erhöhung der Entlastung auf 20% vor. Damit könnte ein spürbarer Beitrag für den gewünschten Kulturwandel in unserer Kirche geleistet werden, zumal viele der Beauftragten zugleich Multiplikator\*innen für die Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt sind und in beiden Funktionen daran gearbeitet wird, Machtverhältnisse zu klären und Machtmissbrauch zu verhindern.

### **4. Stabsstelle**

Da zur Stabsstelle verschiedene Personen unterschiedlichen Status gehören, wird unter § 22 der Terminus „Leitung der Stabsstelle“ eingeführt. Damit werden Status und zugehörige Verfahren geklärt.

Nach §16 Satz 2) ist derzeit eine Pastorin der Landeskirche nebenamtlich für alle hier genannten die Gleichstellungsbeauftragte, was sich in der Praxis als nicht leistbar herausstellt.

Diakon\*innen und Kirchenmusiker\*innen werden inzwischen wie Pfarrpersonen landeskirchlich angestellt. Die Gleichstellungszuständigkeit für sie liegt weiter bei den Beauftragten im Tätigkeitsfeld (Einrichtungen, Kirchenkreise). Deshalb wird vorgeschlagen, §16 6.(2) in der Weise zu verändern,

dass die Ansprechstellen für das Pfarrpersonal die Beauftragten im Kirchenkreis oder in Einrichtungen sind, die ggf. Probleme weiterleiten. Dann wäre gewährleistet, dass Gleichstellungsfragen im Vorfeld einer Beschäftigung / eines Dienstantritts bzw. im Zusammenhang mit der jeweiligen Tätigkeit vor Ort geklärt werden, dienstrechtliche Fragen aber im Landeskirchenamt durch / über die Stabsstelle. Letzteres scheint im Übrigen jetzt auch der Fall zu sein, ersteres entfällt bislang.

Zur Förderung der geschlechtersensiblen Arbeit und zur Unterstützung der Diskussionen in Gemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen ist - ebenfalls im Auftrag der Landessynode - eine Arbeitshilfe in Arbeit, die wir Ihnen nach ihrer Präsentation in der Landessynode im November zur Verfügung stellen werden. Für die Recherche und das Nachlesen zu Begriffen und Fragen empfehlen wir derzeit:

- [Publikationen - Studienzentrum der EKD für Genderfragen](#)
- [Chancengerechtigkeit – EKD](#)
- [Info-Reihe zu Fragen geschlechtlicher Vielfalt – EKD](#)

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Jens Lehmann

Präsident des  
Landeskirchenamtes  
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers