

Kirchengesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Lippischen Landeskirche (GSG)

vom 25. November 2025

(Ges. u. VOBl. Bd. 18 Nr. 11 S.)

Die 38. ordentliche Landessynode hat auf ihrer Tagung am 24./25. November 2025 das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit bekannt gegeben wird:

Präambel

Da Gott jeden Menschen zu seinem Ebenbild erschaffen hat, kommt allen Menschen die gleiche Würde zu. Sie dürfen auch wegen ihres Geschlechts und ihrer geschlechtlichen Identität nicht benachteiligt werden. Sie haben das Recht, sich aufgrund ihrer Gaben, Interessen und Neigungen zu entwickeln und zu entfalten sowie ihren Lebensweg und ihre soziale Rolle zu wählen.

§ 1

Ziele

- (1) Die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung aller Menschen, gleich welchen Geschlechts und welcher geschlechtlichen Identität, die in der Lippischen Landeskirche arbeiten, soll erreicht und dauerhaft gewährleistet werden. Unterschiedliche Lebenssituationen von Mitarbeitenden (gleich welchen Geschlechts sowie innerhalb der Geschlechter) sollen berücksichtigt, Diskriminierungen verhindert und die Vereinbarkeit von persönlicher Lebensgestaltung und Beruf für alle verbessert werden. Alle Mitarbeitenden, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung aller Menschen gleichermaßen zu fördern.
- (2) Gezielte fördernde Maßnahmen - auch solche, die sich nur an ein Geschlecht richten - tragen dazu bei, dass Menschen aller Geschlechter gleichberechtigt an der Gestaltung der Kirche und der Erfüllung des kirchlichen Auftrages teilhaben, die Chancengleichheit aller Menschen im Haupt-, Neben- und Ehrenamt hergestellt oder weiter gewährleistet wird, Diskriminierungen jeder Art vermieden bzw. beseitigt werden, die Vereinbarkeit von Familien- und Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Arbeit für alle Menschen ermöglicht wird und die geschlechtliche Unterrepräsentanz - insbesondere in Leitungspositionen - beseitigt wird.

§ 2
Geltungsbereich

- (1) Dieses Kirchengesetz gilt für die Lippische Landeskirche, ihre Kirchengemeinden und Verbände.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, Kirchenbeamten und Kirchenbeamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten.

§ 3
Sprache

Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung tragen. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Im Übrigen schriftlichen Sprachgebrauch ist auf die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter zu achten.

§ 4
Parität

- (1) Die Dienststellenleitungen wirken darauf hin, dass Personen aller Geschlechter in allen Berufsgruppen in einem angemessenen zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sind. Die Erfordernisse der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bleiben unberührt.
- (2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, berufliche Ausfallzeiten und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Familienstand und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- (3) Bei Beförderung oder Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sollen bei gleichwertiger Qualifikation die unterrepräsentierten Geschlechter bevorzugt berücksichtigt werden, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.
- (4) Bei der Besetzung von Gremien ist auf die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses hinzuwirken. Das Erfordernis der Eignung bleibt unberührt.
- (5) Bei der Besetzung von Gremien durch Wahl ist darauf hinzuwirken, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den zur Wahl stehenden Personen vorliegt.

§ 5
Fortbildung

- (1) Die Anstellungskörperschaft hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung aller Mitarbeitenden zu unterstützen. Dient die Fortbildung der beruflichen Qualifikation, sind

Personen eines Geschlechts, wenn sie in der jeweiligen oder angestrebten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe unterrepräsentiert sind und in die Zielgruppe der jeweiligen Veranstaltung fallen, bevorzugt zu berücksichtigen.

(2) Fortbildungsangebote sollen so gestaltet oder geplant werden, dass Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten oder pflegebedürftigen Angehörigen an ihnen teilnehmen können, wenn sich aus der Zielgruppe der Veranstaltung ein Bedürfnis dafür ergibt.

(3) Fortbildungsangebote, die unterrepräsentierte Geschlechter auf die Übernahme von Führungs- und Leitungsfunktionen vorbereiten, sollen gefördert werden.

§ 6

Beurlaubung wegen Familienpflichten

(1) Die Anstellungskörperschaften sollen mit Beschäftigten, die eine Beurlaubung aus familiären Gründen beantragen, ein Gespräch führen, in dem die weiteren beruflichen Perspektiven der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erörtert werden und über die Möglichkeiten der Kontaktpflege zum Arbeitsbereich während der Familienphase informiert wird. Längerfristig beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu geben.

(2) Bei der Beurlaubung aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz ist ein organisatorischer oder personeller Ausgleich vorzunehmen, sofern dem keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

(3) Den Beurlaubten ist die Möglichkeit zu eröffnen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind regelmäßig über Fortbildungsangebote zu informieren und einzuladen. Die Anstellungskörperschaften sollen sich in angemessenem Umfang an den Kosten von Fortbildungen beteiligen, soweit diese im dienstlichen Interesse liegen und zuvor von der Anstellungskörperschaft genehmigt worden sind. Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt. Von der Anstellungskörperschaft genehmigte Fortbildungsveranstaltungen werden als dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts angesehen.

(4) Für Beschäftigte, die nach Beurlaubung oder sonstiger Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit in den Dienst zurückkehren, sind Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung anzubieten.

§ 7

Familiengerechte Arbeitszeit

(1) Anträge von Mitarbeitenden auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe entgegen-

stehen. Dies gilt insbesondere auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dabei sind die Möglichkeiten zur Arbeit an bestimmten Wochentagen zu berücksichtigen. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigen soll organisatorisch oder personell ausgeglichen werden, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bei personellen Ausgleichsmaßnahmen soll die sozialversicherungspflichtige Grenze nicht unterschritten werden.

(2) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche in allgemeiner Form hinzuweisen.

(3) Teilzeitbeschäftigte sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigte.

§ 8

Gleichstellungsstelle

(1) Jede Anstellungskörperschaft mit mehr als 30 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter (Gleichstellungsstelle). Die Stellvertreterin oder der Stellvertreter soll ein anderes Geschlecht haben als die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Die Bestellung erfolgt auf jeweils vier Jahre. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(3) Mehrere Anstellungskörperschaften i.S.d. Absatzes 1 können gemeinsam eine Gleichstellungsstelle einrichten. Alternativ können sie die Gleichstellungsstelle des Landeskirchenamts der Lippischen Landeskirche mit der Wahrnehmung der Tätigkeit beauftragen. Das Landeskirchenamt kann mit anderen Gliedkirchen kooperieren und gliedkirchenübergreifend eine gemeinsame Gleichstellungsstelle zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Thematik einrichten. Das operative Geschäft verbleibt bei der Gleichstellungsstelle vor Ort.

(4) Die Gleichstellungsstelle wird grundsätzlich unmittelbar der Leitung der Anstellungskörperschaft zugeordnet. Die beauftragten Personen sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 9

Aufgaben der Gleichstellungsstelle

(1) Die Gleichstellungsstelle hat die Aufgabe, die Umsetzung dieses Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung aller Menschen in der Lippischen Landeskirche zu fördern. Sie wirkt bei allen wesentlichen Maßnahmen in der Anstellungskörperschaft beratend mit, die Fragen der Gleichstellung von allen Geschlechtern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der bei der Lippischen Landeskirche

beschäftigte Personen eines unterrepräsentierten Geschlechts betreffen. Insbesondere ist sie frühzeitig in Personalangelegenheiten, die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter haben können, zu beteiligen, im Wesentlichen bei Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von mehr als drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichem Aufstieg und vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung, und hat dabei darauf zu achten, dass die Grundsätze dieses Gesetzes eingehalten werden.

- (2) Die Gleichstellungsstelle berät die Dienststellen, Leitungspersonen und Gremien der Lippischen Landeskirche bei der Umsetzung dieses Gesetzes und koordiniert die erforderlichen Maßnahmen.
- (3) Die Gleichstellungsstelle ist unmittelbare Ansprechstelle für die Beschäftigten in Gleichstellungsangelegenheiten. Sie ist zudem Ansprechstelle für Fragen im Bereich der geschlechtlichen Identität.
- (4) Die Gleichstellungsstelle regt Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichstellung in der Landeskirche an.

§ 10

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung sind sie, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung, in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder der Mitarbeitervertretung.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihnen sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

§ 11

Beanstandung

- (1) Hält die Gleichstellungsstelle eine Maßnahme nach § 9 Abs. 1 S. 3 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen zehn Tagen nach ihrer Unterrichtung unter Angabe von Gründen beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststellenleitung die Frist zur Beanstandung angemessen verkürzen.
- (2) Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsstelle ihr nicht zugestimmt hat oder sie noch beanstanden kann.
- (3) Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle nach gemeinsamer Beratung mit der Gleichstellungsstelle neu zu entscheiden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, entscheidet der Landeskirchenrat abschließend. Bis zu der Entscheidung des Landeskir-

chenrats darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Sofern der Landeskirchenrat die Beanstandung ablehnt, hat er dies gegenüber der Gleichstellungsstelle zu begründen.

§ 12
Übergangsvorschrift

Die Körperschaften nach § 8 Abs. 1 dieses Gesetzes müssen bis spätestens zum 31. Dezember 2026 eine Gleichstellungsstelle eingerichtet oder sich einer solchen angeschlossen haben.

§ 13
Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt in Kraft.