

TOP 2.3. Bericht der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche auf der 14. Tagung der I. Landessynode

Teil 1:

Sehr geehrte Synodale, sehr geehrtes Präsidium,

wir laden Sie ein zu einer Zeitreise in die 50er Jahre. Die Reise hat bereits mit der Filmsequenz begonnen.

Welche Situation finden wir vor?

Der Krieg ist seit einigen Jahren zu Ende. Mehr als fünf Millionen deutsche Soldaten sind im Krieg gefallen. 12 Millionen Soldaten befinden sich unmittelbar nach Kriegsende in Gefangenschaft. In den Städten und in den Dörfern leben nur noch sehr alte Männer oder Kinder. Zwei Drittel der Bevölkerung sind Frauen. In Hamburg leben zum Beispiel im Jahr 1946 in der Altersgruppe 20-25 Jahre 16 x mehr Frauen als Männer.

Diese Frauen haben die Bombennächte in den Kellern erlebt, haben die letzten Habseligkeiten aus zerstörten Wohnungen und Häusern geholt und sind zum „Hamstern“ auf's Land gefahren, um den Wintermantel gegen ein Kilo Mehl zu tauschen oder um ein paar Kartoffeln oder Äpfel zu ergattern.

Die Frauen arbeiteten überall dort, wo früher die Männer gearbeitet hatten: Als Lehrerinnen, Schaffnerinnen, Trambahnfahrerinnen, als Maurerinnen, Dachdeckerinnen, Glaserinnen, Schreinerinnen. Sie packten die Loren voll mit Abbruchgeröll, sie schlepten die Ziegelsteine. Und dann kamen die ersten Männer aus der Kriegsgefangenschaft zurück.

Gesetze sollen die Frauen aus den neuen Rollen zurückdrängen.

Im „neuen“ Gleichberechtigungsgesetz von 1957 heißt es in § 11/ § 1356 BGB a.F. : „ Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit den Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“

Die Zölibatsklausel im Beamtenrecht bestimmte, dass verheiratete Beamtinnen entlassen werden mussten, wenn das Familieneinkommen durch den Mann abgesichert war und auch ohne ihren Verdienst ausreichte, die Familie zu ernähren. Solche Klauseln waren bis in die 60er-Jahre hinein in vielen Arbeitsverträgen verbreitet. Das "Doppelverdienergesetz" sollte die Frauen ins Haus zurückdrängen: Wenn schon der Ehemann Arbeit hatte, so sollte doch die Frau ihren Job aufgeben, auf dass ein anderer Mann seine Familie ernähren könne.

Und in den Evangelischen Kirchen in Norddeutschland?

In den Jahren des Krieges hatte es für Vikarinnen Sonderregelungen gegeben. 1944 trat in der Bekennenden Kirche eine Regelung in Kraft, nach der allen aktuell tätigen Vikarinnen der BK das Recht zur öffentlichen Sakramentsverwaltung und Wortverkündigung im Gemeindegottesdienst sowie die Mitgliedschaft im Gemeindebruderrat zugesprochen worden ist.

Mit dem Kriegsende wurden Ihnen diese Befugnisse der Notzeit jedoch fast augenblicklich wieder entzogen. Umgehend wurden in den meisten Landeskirchen die alten Vikarinnengesetze wieder

eingeführt. In der Nachkriegszeit war das Amt der Vikarinnen völlig ungeklärt. Weder die Befugnisse noch der Stand der Vikarinnen in der Kirche waren eindeutig geregelt.

Während sich von Seiten der Kirchenleitungen nicht viel verändert hatte, hatten die Theologinnen in den Zeiten von Kirchenkampf und Notstandsregelungen ein neues Selbstbewusstsein gewonnen. Sowohl sie als auch die von ihnen betreuten Gemeinden wussten spätestens jetzt darum, dass die Frauen den vollen Aufgaben des Pfarramtes und der Gemeindeleitung durchaus gewachsen waren.

Bis zur vollen rechtlichen Gleichstellung von Frauen im Pfarrberuf war es aber noch ein weiter Weg, den die Vorgängerkirchen zur heutigen Nordkirche auch sehr unterschiedlich zurückgelegt haben.

Zur Pommerschen Evangelischen Kirche (kurz PEK), einer unierten Landeskirche gehörten die APU-Vikarinnen, die sich als erste um eine gesamtkirchliche Änderung ihrer Rechte bemühten. Bereits 1935 stellten sie einen Antrag an den Bruderrat der Bekennenden Kirche, in dem sie um eine Neuregelung ihrer Arbeitsbedingungen baten. Besonders wichtig war den Frauen die Einrichtung einer Ausbildungsstätte, die mit den Predigerseminaren vergleichbar wäre, sowie die allgemeine Einführung einer Ordination für Vikarinnen. Dieser Antrag wurde vom Bruderrat aber abgelehnt.

Ein anhaltender Pfarrermangel führte aber in zahlreichen Einzelfällen zum Umdenken.

Wahrscheinlich ist, dass das gesellschaftlich, sozialistisch geprägte Vorbild der arbeitenden Frau sowohl das Selbstbewusstsein der Theologinnen als auch ihre Arbeitssituation in den Gemeinden positiv beeinflusste, da in der DDR berufstätige Frauen bereits in den 1950er Jahren eine notwendige Stütze der Gesellschaft sein sollten. Demgegenüber stand aber immer wieder die Vorstellung, dass Kirche in der DDR auch gerade ein Gegenpol zur kirchenkritischen Gesellschaft sein sollte.

Am 15.02.1963 wurde im Amtsblatt des Evangelischen Konsistoriums in Greifswald die „Verordnung über das Amt der Pastorin in der Evangelischen Kirche der Union vom 3. Juli 1962“ sowie das Kirchengesetz über das Amt der Pastorin vom 30. Januar 1963“ veröffentlicht.

Aus der Pfarrvikarin wurde die Pastorin. Die bisherige Einsegnung wurde durch die Ordination ersetzt.

Die deutlichen Einschränkungen für verheiratete Pastorinnen durch die sogenannte „Zölibatsklausel“ wurden 1974 für alle östlichen Landeskirchen aufgehoben. Mit dem neuen Pfarrerdienstgesetz von 1982 in allen Kirchen des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR wurden Frauen und Männer kirchenrechtlich gleichgestellt.

Für die Entwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche Mecklenburg (ELLM) möchte ich exemplarisch den Werdegang von Ilse Magreth Kulow (1922-1998) vorstellen:

Nach ihrem Lehramtsexamen war Ilse Margreth Kulow zunächst an einer Schule in Ratzeburg tätig. In der Kriegszeit versorgte sie ab 1944 allein eine Gemeinde in Neubrandenburg, die eigentlich ihrem Mann zugewiesen worden war, der zunächst im Lazareth und dann seit 1945 vermisst war. Nach dem Krieg wurde Kulow Kreiskatechetin im Kirchenkreis Neustrelitz. Von 1954 bis 1958 studierte sie Theologie und wurde nach ihrem Examen als Dozentin nach Schwerin ans Katechetische Seminar gerufen, wo sie bis 1972 tätig war. Ab 1963 gehörte sie in der Synode dem Theologischen Ausschuss zur Ausarbeitung des neuen Theologinnengesetzes an. 1968 wurde Kulow ordiniert und übernahm ab 1972 eine Pfarrstelle in Schwerin.

Übrigens: In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Eutin gab es keine Frauenordination. Die erste Pastorin kam schließlich 1978, nach der Fusion zur Nordelbischen Kirche, in den Kirchenkreis Eutin.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorgängerkirchen zur heutigen Nordkirche einen sehr unterschiedlichen Weg gingen und dass wir bei aller Diskussion zur Gleichstellung im Geistlichen Amt nicht vergessen dürfen, dass diese einzelnen Schritte dahin noch gar nicht allzu lange her sind.

Vorstellung der Handreichung

Fakten zum Projekt:

Autorin: Ronja Halleemann

Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. theol. Uta Pohl-Patalong, Leiterin des Instituts für praktische Theologie der Universität zu Kiel

Projektlaufzeit: 7 Monate

Beirat: Prof. Dr. Christine Globig, Dr. Simone Mantei, Margit Semmler, Susanne Sengstock

Idee und Herausgeberin: Stephanie Meins, Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche

Besonderer Dank: Archiv der Nordkirche- Dr. Anette Göhres und Ihr Team sowie die Außenstelle Schwerin unter der Leitung von Dr. Peter Wurm

Teil 2:

Warum brauchen wir heute Gleichstellungsarbeit?

Regelmäßig werden wir gefragt, warum es überhaupt noch Gleichstellungsarbeit geben müsse. Rechtlich sei die Gleichstellung doch erreicht. In der Tat bestehen die gleichen rechtlichen Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männer, doch genügt dies allein nicht, um eine annähernd gleiche Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungsprozessen sicherzustellen. Nach wie vor sind Frauen in den Leitungspositionen unserer Gesellschaft und unserer Kirche unterrepräsentiert. Solange dies der Fall ist, brauchen wir die Arbeit für Geschlechtergerechtigkeit, um es mit einem Begriff von Zita Küng, einer Schweizer Gleichstellungsexpertin, zu sagen, um die Geschlechterverhältnisse zu „Verschönern“. Denn es sieht nicht wirklich „schön“ aus, was wir sehen, wenn wir genauer auf die Situation von Frauen und Männern schauen. Dies gilt auch für Deutschland und Europa. Als Beispiel verweise ich auf die nach wie vor bestehende Lohnungleichheit

- Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. In Deutschland betrug die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern 2015, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/ West: 23 Prozent, Quelle Destatis 2016).

Dahinter steht eine Reihe miteinander verbundener struktureller Ursachen:

- Unterschiedliche Berufswahl: Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohnten Branchen und Berufen wie beispielsweise in sozialen oder personennahen Dienstleistungen
- (längere) familienbedingte Erwerbsunterbrechung und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs: 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt
- Schlechtere Karrierechancen: Frauen sind in Führungspositionen, besonders in den Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Führen in Teilzeit findet kaum statt

Und in unserer Kirche?

In unserer Kirche ist aufgrund der tariflichen Regelungen die Entgeltlücke weniger das Problem als vielmehr die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen.

Wir werden in wenigen Jahren mehr Pastorinnen als Pastoren im kirchlichen Dienst beschäftigen. Aktuell haben wir einen Anteil von 42,5 % Pastorinnen (724 von gesamt 1703, PEP-Statistik, April 2016). 2009 waren es noch 36 % (vgl. Gleichstellungsatlas). Bis 2030 wird der prozentuale Anteil von Frauen, bei deutlich sinkender Anzahl von Pastor_innen (gesamt 1104 Hochrechnung der PEP-Statistik April 2016), voraussichtlich auf gut 60% steigen.

Doch sind Frauen in der höchsten und der mittleren Leitungsebene nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Mit der wachsenden Anzahl von Pastorinnen haben sich die Geschlechterverhältnisse in den Leitungsämtern bisher kaum verändert.

Der Anteil von Frauen im propstlichen Amt liegt in den letzten acht Jahren konstant bei etwa 26%. Im Bereich der Dezernent_innen, der Hauptbereichsleitungen, der Landespastor_innen und Verwaltungsleitungen der Kirchenkreise können wir die Frauen aktuell an einer Hand abzählen. In diesen drei Bereichen ist der prozentuale Anteil von Frauen in den letzten Jahren sogar rückläufig.

Offensichtlich genügen die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen nicht, um die Beteiligung beider Geschlechter an der Leitung unserer Kirche, jedenfalls die hauptamtlichen Positionen betreffend, zu gewährleisten. Wo liegen die tieferen Ursachen für den weitgehenden Ausschluss von Frauen aus Leitungsmätern?

- Im Blick auf den Gender-pay-gap wird als Ursache auf bestehende Rollenbilder verwiesen: Rollenstereotype und geschlechtsspezifische Zuschreibungen wirken bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer nach und können zu zumeist indirekter Benachteiligung und mittelbarer Diskriminierung führen. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88096.html>

Gilt dies möglicherweise auch für die Besetzung von kirchlichen Leitungsstellen?

Empirisch lässt sich das kaum nachweisen (Gertraude Krell), jedoch spricht auch systemtheoretischen Gründen einiges dafür. Organisationen reproduzieren sich möglichst unverändert, solange die äußeren Umstände nicht so krisenhaft sind, dass eine Veränderung (überlebens-) notwendig ist.

Die Struktur und Arbeitskultur von kirchlichen Leitungsstellen ist traditionell männlich konnotiert, beansprucht den „ganzen Mann“ und entsprechend die Frau, die sich darauf einlässt. Leitung in Teilzeit oder familienfreundliche Arbeitszeiten sind in diesen Stellen in unserer Kirche noch keine Möglichkeit. Das schränkt den Pool von Bewerber_innen jedoch massiv ein, da sich viele Frauen und manche Männer heute dem Diktat der weitgehenden Verfügbarkeit nicht länger unterwerfen wollen.

Die Reformbedürftigkeit wird spätestens signifikant, wenn sich kaum noch Menschen um unsere Leitungsstellen bewerben werden. Aus der Gleichstellungsperspektive wird es unumgänglich sein, die Arbeitsbedingungen noch familienfreundlicher zu gestalten. Insbesondere unsere Leitungsstrukturen mit ihren vielen Gremien und Sitzungsterminen werden auf Dauer nicht unverändert bleiben können.

Die Frage nach der Notwendigkeit von professioneller Gleichstellungsarbeit in der Kirche lässt sich neben dem Feld der Leitung auch mit weiteren brennenden Herausforderungen begründen:

- Wir leben aus der Vision von Kirche als inklusiver Gemeinschaft, in der unterschiedliche Menschen mit einer Bandbreite von Lebensformen sich aktiv einbringen können. Diesem Leitbild stehen Bemühungen mancher Gruppen entgegen, die traditionelle Rollen- und Geschlechterbilder mit Berufung auf christliche Traditionen reaktivieren wollen. Es ergeben sich mit solchen Positionen gefährliche Allianzen mit der AfD und der Neuen Rechten. Wir müssen sehen, wie wir einerseits die Ängste ernst nehmen, die bei manchen Menschen, hinter solch ausgrenzenden Haltungen stehen und andererseits deutlich an unserer Vision festhalten.
Als Hauptargumente gegen „Vielfalt“ werden die Zersetzung von grundlegenden Werten und die Auflösung von Familien angeführt. Dies ist jedoch nicht belegbar. Ganz im Gegenteil zeigt der Blick auf junge Menschen stabile Einstellungen:“ Die Jugendlichen wünschen sich mehrheitlich (über alle Lebenswelten hinweg) in Zukunft eine stabile Partnerschaft und meistens auch (mehrere) Kinder. Man ist sich dabei weitgehend einig, dass 35 die „magische

Grenze“ ist, bis zu der man eine Familie gegründet und ein passendes Wohnumfeld geschaffen haben sollte, wenn man denn Familie möchte.“ (Sinus Studie 2016)
Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit sind wir herausgefordert, unser Wissen zur Verfügung zu stellen, um die Sprachfähigkeit angesichts des wachsenden Populismus in unserer gesamten Kirche zu verbessern. „Gender“ ist zum Reizwort und zum Kampfplatz geworden. Umso mehr müssen wir zur Versachlichung beitragen, indem wir über den Nutzen von Genderkonzepten für die Entwicklung einer geschlechtergerechten Kirche Auskunft geben.

- Eine weitere offensichtliche Herausforderung, die eine gleichstellungsbewusste Genderperspektive braucht, stellt der demografische Wandel dar. Er erfordert die Entwicklung einer „caring community“, eine Gemeinschaft in der die Menschen füreinander sorgen, in der alle Geschlechter sich in gerechter Weise beteiligen sollten. Mit anderen den Dialog darüber, wie das gehen kann, zu fördern, ist schon jetzt eine große Aufgabe.
- Zum Kulturwandel gehört auch die Förderung einer gendersensiblen Sprache, die noch immer nicht selbstverständlich ist. Es geht darum, Frauen aus ihrer Unsichtbarkeit, die der in unserer Sprache übliche generische Maskulin erzeugt, herauszuholen. Das ist eine umfassende Aufgabe, die in unseren Gesetzestexten konsequent realisiert wird. Andere Publikationen sollten dem ebenso nachkommen und in der Tat, gibt es immer wieder Anfragen an uns, wie dies gut und somit auch sprachästhetisch geschehen kann. Wenn Sprache Realität schafft, müssen wir an dieser, für manche scheinbar unwichtigen Stelle, besonders sensibel und klar sein.

So können wir dazu beitragen, die Geschlechterverhältnisse kontinuierlich zu „verschönern“.

Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen

Kirchengesetz zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit läuft ins Leere

Ein Ziel des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist die Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in einer Qualifikationsebene. Wir können hier heute angesichts der Erfahrungen berichten, die wir in den letzten zwei Jahren in zahlreichen Bewerbungsverfahren für Leitungsstellen gemacht haben. Es muss leider festgestellt werden, dass das Gesetz bei Wahlämtern keine Wirkung entfaltet. Die meisten Leitungsstellen werden von der Kirchenleitung berufen – die Mitglieder der KL sind frei, sich für eine Person zu entscheiden, ohne die Geschlechterverhältnisse in der Leitungsebene bindend in Betracht zu ziehen.

Soll die Zahl von Frauen in Leitungspositionen möglichst schnell angehoben werden, so kann das aktuell praktizierte Verfahren zur Besetzung von Leitungsstellen nicht unverändert bleiben.

Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen

Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit haben keine Zeit, sich um ihre Beauftragung intensiv zu kümmern.

Eine Grundidee zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche ist die Berufung von Beauftragten (mindestens eine Frau und ein Mann) in jedem Kirchenkreis. Aktuell gibt es in 11

Kirchenkreisen Beauftragte. Die Arbeitsweisen unterscheiden sich je nachdem, welche Aufgabenschwerpunkte gesetzt werden. In einigen Kirchenkreisen gibt es einen Kreis von Hauptamtlichen, die von den Beauftragten eingeladen werden und die deren Arbeit unterstützen.

Die Beauftragten wurden in diesem und dem vergangenen Jahr zu Konventen eingeladen. Die letzten beiden hatten als Themen:

- Gesundheit und Geschlecht
- Gender und Rechtstextremismus

Schauen wir auf die Zeit seit des Inkrafttretens des Kirchengesetzes vor gut 2 ½ Jahren zurück, so müssen wir feststellen, dass die Berufung von Beauftragten sehr viel Zeit gekostet hat. Sichtbare Ergebnisse der Arbeit der Beauftragten, im Sinne einer beginnenden Kulturveränderung oder aufgrund von handfesten statistischen Zahlen, können wir kaum erkennen.

Ökumene

ZMÖ beschließt weitreichende Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

In einem etwa einjährigen Prozess hat eine vom Vorstand des ZMÖ eingesetzte Arbeitsgruppe eine Beschlussvorlage erarbeitet, mit der Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation gefördert werden soll. Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit waren Teil dieser AG. In den Prozess flossen Erfahrungen mit der Gender Policy des NMZ von 2006 ein. Außerdem war er stark geprägt von der Gender Justice Policy des LWB, deren 10 Handlungsleitlinien aufgegriffen und kontextualisiert wurden.

Am 2.10.2015 hat der Vorstand des ZMÖ in einem umfassenden Beschluss unter anderem entschieden

- Leitungspositionen im ZMÖ geschlechtsparitatisch zu besetzen,
- in Vorstandsausschüsse mindestens 40% Personen eines Geschlechts zu berufen (sollte dies aktuell nicht möglich sein, bleibt der Sitz unbesetzt bis eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts gefunden ist).

Der Beschluss enthält weitere konkrete Maßnahmen, die die Arbeit des ZMÖ nach innen und außen betreffen. Die Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit zeigen, dass es möglichst verbindliche Beschlüsse und deren Umsetzung durch Leitungsverantwortliche braucht, um Wirkung zu erzielen. Ausschließlich freiwillige Maßnahmen, wie sie die Genderpolicy des NMZ von 2006 vorsah, bleiben häufig unbeachtet und wirkungslos.

In die Zeit der AG-Arbeit fällt auch die Vorbereitung der **Partnerkirchenkonsultation**, die im September 2015 zunächst in Regionen der Nordkirche und dann in eine Konsultation in Breklum mündete. Nachdem „Geschlechtergerechtigkeit“ zunächst nur als Querschnittsthema berücksichtigt werden sollte, gelang es, einen Workshop zu platzieren. Er hatte den Titel: „Gender justice – gender injustice – women’s rights and men’s roles in the church of today“.

Als Referentin und Referent waren die Dekanin der theologischen Fakultät der Universität Riga und ein Pastor aus Polen eingeladen. In beiden Ländern war und ist die Frage der Frauenordination virulent. Die Teilnehmenden bildeten das breite Spektrum der in der Ökumene vorhandenen

Positionen ab, auch wenn nur ganz wenige die Frauenordination ablehnten. Als zweites Thema, das intensiv diskutiert wurde, stellte sich das der „sexuellen Identitäten“ heraus. Beide Themen werden im ökumenischen Dialog in den nächsten Jahren weiter bearbeitet werden müssen.

Ebenfalls in die Rubrik Ökumene gehört das Arbeitsheft „Kirche auf dem Weg zu einer inklusiven Gemeinschaft“, das Sie auf Ihren Plätzen liegen haben. Nachdem im Juli 2014 die Gender Policy des LWB verabschiedet worden ist, gab es eine Einladung, diese für den eigenen Kontext fruchtbar zu machen. Das Heft enthält Anregungen für die Erwachsenenbildung und Bausteine für eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung.

Herausgeberin ist WICAS-Westeuropa, das Frauennetzwerk des Lutherischen Weltbundes. Finanziert worden ist es durch das Deutsche Nationalkomitee des LWB, Mitteln aus der württembergischen Kirche und Mitteln unserer Arbeitsstelle.

Antigenderismus

„Genderwahn“ und „Gendergaga“ – die Angriffe gegen Gender werden immer aggressiver

Seit Jahren kommt es von Seiten rechter Gruppierungen und evangelikal christlicher Akteur_innen zu Angriffen gegen „Gender“ und „Gender Mainstreaming“. Im Juli/August-Heft 2015 der Evangelischen Stimmen wurde ein Artikel veröffentlicht, der auf diffamierende und persönlich verletzende Weise gegen den „Genderwahn“ polemisierte. Nach zahlreichen Protesten und m Dialog mit den für die Evangelischen Stimmen Verantwortlichen, erschien im März 2016 eine Ausgabe mit dem Themenschwerpunkt „Gender“. Hierzu steuerten wir zwei Beiträge bei. Interessanterweise gab es keine Reaktionen auf das Heft. Die Artikel sind vielleicht zu sachlich und zu wenig provokant. Inwieweit Sachartikel das richtige Medium sind, um die Angriffe gegen Genderansätze abzuwehren oder ob wir andere Strategien entwickeln müssen, ist eine wichtige Frage.

Die Fachtagung „Die neue Rechte im Genderkampf – Kritische Analysen und Gegenstrategien“ am 5.12.2016 im Ökumenischen Forum Hafencity, wird sich mit dieser Problematik intensiv befassen. Mit der Tagung wollen wir das Phänomen des „Genderismus“ näher beleuchten und vor dem Hintergrund der AfD Erfolge nach Strategien fragen, mit denen wir uns der Etablierung rechten Gedankenguts in der Mitte der Gesellschaft entgegenstellen können .

Als Kirche, die aus der Vision einer inklusiven Gemeinschaft, in der Vielfalt und Gleichwertigkeit zentral sind, lebt, haben wir eine besondere Verantwortung. Dieser werden wir insbesondere für die Bereiche Leitung, Gleichstellungs-, sowie Presse und Öffentlichkeitsarbeit in den Blick nehmen.

Teil 3:

Tätigkeitsbericht für den Zeitraum Oktober 2015 bis heute:

Kollegiumssitzungen des LKA und Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen

Regelmäßig nahmen wir an den beiden Gremien teil. Kollegiumsvorlagen haben wir gründlich gelesen und dort Stellungnahmen abgegeben, wo wir es für notwendig gehalten haben oder wo wir explizit angefragt worden sind.

Intensiv haben wir an der Vorlage zur Segnung eingetragener Lebenspartnerschaften mitgearbeitet, die auf dieser Synode beraten wird.

Beratung von Mitarbeitenden

Beratung von Einrichtungen und Einzelpersonen zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit insbesondere zur geschlechtergerechten Sprache oder Stellenausschreibungen werden durch unsere Arbeitsstelle regelmäßig wahrgenommen. Insbesondere zur Umsetzung von Sprache, die Männer und Frauen gleichermaßen im Blick hat, empfehlen wir die von der EKD herausgegebene Handreichung „Sie ist unser bester Mann“, die jederzeit über unser Sekretariat bestellt werden kann.

Zusammenarbeit mit den KK-Mitarbeitendenvertretungen und der Gesamt-MAV

Regelmäßige berichten wir über rechtliche Veränderungen und andere Informationen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit auf den Sitzungen der MAV.

Begleitung und Beratung von KK-Mitarbeitendenvertretungen bei Fragen zu struktureller Gewalt gehörte ebenfalls zu unserem Aufgabenspektrum, sofern es in diesen Kirchenkreisen keine Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit gab bzw. diese uns um Unterstützung baten.

Veröffentlichungen

- Das Amtliche

In jeder der bisherigen Ausgaben des Amtlichen, dem internen Informationsheft des Landeskirchenamts hat die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit einen Beitrag zu einem gleichstellungsrelevanten Thema oder einer Thematik aus Genderperspektive geschrieben. Die Artikel sind auf unserer Website www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de eingestellt.

Zudem haben wir Texte zu folgenden Veröffentlichungen beigetragen:

- **Im Heft zum Ehrenamt**
- **Im Heft zur Kirchenwahl**
- **Im Themenheft der Evangelischen Stimmen „Vielfalt“**

Zusammenarbeit mit dem Hauptbereich 5

Für den Hauptbereich 5 ist Geschlechtergerechtigkeit ein zentrales Ziel. Wir haben an einer AG „Geschlechtergerechtigkeit“ des HB teilgenommen und gemeinsam ein Gendertraining für alle Referent_innen des HB 5 vorbereitet. Das Training fand am 18.4. im Haus am Schüberg statt und hat die Teilnehmenden speziell für das Thema Gender in Bildungsprozessen sensibilisiert. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit soll im Zielsteuerungsprozess des HB 5 verankert werden.

Beratung im Pastoralkolleg

2015 gab es zum dritten Mal das Kolleg „Teams vorm' Wind“. In dem Kolleg gibt es für ein Elternteil und ein Kind die Möglichkeit, tagsüber zu segeln. In thematischen Abendeinheiten wird mit den Pastor_innen zum Thema „Team und Teamentwicklung“ gearbeitet. Das Kolleg ist gerade auch für Alleinerziehende oder getrennt Lebende mit Kindern interessant und trägt der Vielfalt der Lebensformen in der Pastor_innenschaft Rechnung.

Ende 2015 fand ein gemeinsames Gespräch mit dem Team des Pastoralkollegs statt. Darin ging es um eine genderbewusste Planung des Programms und der Angebote. Als Arbeitsstelle haben wir bei der Darstellung des Pastoralkollegs insbesondere bei der Auswahl der Fotos bis hin zu familienfreundlichen Maßnahmen beraten.

Mitarbeit in Netzwerken

a) Bündnis Familien und Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen

Im Bündnis Familien, deren Geschäftsführung bei der Fachstelle Familien liegt, haben wir intensiv mitgearbeitet. Wie in den Vorjahren gab es eine Veranstaltung zu einem aktuellen familienpolitischen Thema: Herzlich willkommen - und dann, Flüchtlingsfamilien in Deutschland (8. 9. 2015 im Landeshaus in Kiel).

Aktuelles Projekt ist die Veranstaltung „Familien heute – Last oder Lust? Physische und psychische Gesundheit von Familien heute, Handlungsbedarfe und Entwicklungspotentiale“

(03.11.2016, 16.30 bis 20 Uhr, Landeshaus Kiel).

In einer AG des Netzwerks ist zum Thema „Care“ gearbeitet worden, und es hat eine Befragung der Mitarbeitenden des HB 5 zur „Pflege“ gegeben.

Fragen der Vereinbarkeit, der vielfältigen Familienformen und auch der demografischen Entwicklung mit ihren absehbaren Herausforderungen stehen im Horizont von Geschlechtergerechtigkeit und sind damit Teil unseres Auftrags. Daher vertreten wir die Nordkirche auch seit Jahren im „Netzwerk Familienfreundlicher Unternehmen“, in dem vier Mal im Jahr Vertreter_innen von ca. 30 größeren Unternehmen der Region Kiel zusammenkommen und ihre Erfahrungen austauschen.

b) Bündnis Lebensformen

Das Bündnis Lebensformen hat 2015 wiederum ein Pastorkolleg mit vorbereitet: „Familie Gottes – heute aktuell?“ Wichtig für das Selbstverständnis des Bündnisses ist, dass es nicht nur um Fragen der sexuellen Identität geht, sondern um die Vielfalt von Lebens- und Familienformen. Das Bündnis will dazu beitragen, dass unsere Kirche sich weiter auf dem Weg zu einer vielfältigen inklusiven Kirche entwickelt. Dazu regt das Bündnis einen synodalen Prozess an.

c) Bündnis zum Thema „Frauenordination in Lettland“

In einem Bündnis mit dem Bundeskonvent der Theologinnen e.V. und dem Konvent der Theologinnen der Nordkirche sowie der Osteuropareferentin des ZMÖ und dem Dezernat Ökumene beobachten wir die Entwicklungen zur Frauenordination, pflegen Kontakte mit Frauen und Gemeinden in Lettland und planen Projekte, die dazu beitragen sollen, den von der lettischen Landeskirche eingeschlagenen Weg zur Frage der Ordination von Frauen umkehrbar zu machen.

d) Veranstaltungsplanung zur Arbeitssituation von Frauen in St. Petersburg

Mit dem Diakonischen Werk in Hamburg und der Landeskirchlichen Beauftragten von Hamburg sowie engagierten Frauen der Hansestadt organisierten wir am 22.09.2016 einen Fachtag für Frauen aus St. Petersburg, der Partnerstadt Hamburgs.

Im Vordergrund stand die Frage der Situation von Frauen in der Arbeitswelt insbesondere die Netzwerkarbeit und Möglichkeiten von Mentoring-Programmen.

Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD

Regelmäßig nehmen wir an den Konferenzen der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen der Gliedkirchen der EKD teil. Der Austausch aber auch die gemeinsame Arbeit an Projekten ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit.

Auf der Frühjahrskonferenz in Frankfurt gab es ein Gespräch mit Kirchenpräsident Dr. Jung, Ev. Kirche in Hessen und Nassau, Mitglied des Rates der EKD unter der Überschrift „Gender und Diversity als Thema der Kirche“. Es bestand Einmütigkeit, dass Vielfalt zum Wesen von Kirche gehört und sie daher auch für Menschen, die wenig im Blick sind, wie z.B. trans- oder intersexuelle Menschen, einladend sein muss.

Unterarbeitsgruppen und Projekte:

- In der AG Statistik, die im vorletzten Jahr gemeinsam mit dem Studienzentrum für Genderfragen der EKD den „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland“ herausgebracht hat, erarbeiten wir derzeit einen Ergänzungsband, der sich mit der rechtlichen Gleichstellung im geistlichen Amt beschäftigt und noch in diesem Jahr erscheinen wird.
- Die AG „Personal- und Organisationsentwicklung“ arbeitet an einem Heft für Kirchengemeinderäte mit Empfehlungen für geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren, das nächstes Jahr herausgegeben werden soll.

- In der AG „QR-Code“ beschäftigen wir uns mit einem besonderen Projekt zum Reformationsjubiläum. Als Beitrag der Gleichstellungsstellen sollen QR-Codes in Wittenberg und anderen Orten der Reformation aber auch für die Verwendung in den einzelnen Landeskirchen veröffentlicht werden, mit deren Hilfe über Smartphones von Schauspielern gesprochen Dialoge zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit damals und heute abgerufen werden können.

Evaluierung des ersten Mentoring-Programmes der Nordkirche für Pastorinnen und Pastoren

Im September 2015 endete das erste Mentoring- Programm für Pastorinnen und Pastoren der Nordkirche. Insgesamt haben 21 Mentees (11 Männer/10 Frauen) an diesem einjährigen Programm teilgenommen und wurden von unterschiedlichen Leitungspersonen aus der Landeskirche begleitet.

An insgesamt 4 Studientagen wurden neben der Auswertung der Erfahrungen aus der Hospitationswoche folgende Themen behandelt: Leitungspersönlichkeiten, Interaktion zwischen Leitung und Mitarbeitenden, Organisation und Netzwerk.

Neben der Kostenanalyse wurden in der Auswertung u.a. folgende 3 Thesen herausgearbeitet:

- Unterschied zwischen Mentoring und qualifizierter Fortbildung
- Teil der Konzeption war es, Frauen zur Übernahme von Leitungsfunktionen zu motivieren. Dieses Ziel fand schon bei der Auswahl der Teilnehmenden durch die Kirchenkreise wenig Beachtung. Die Frage eines differenzierten Leitungshandelns der Geschlechter fand nur als Randthema Beachtung.
- Die Idee, sich durch das Mentoring neue Netzwerke zu erschließen ist mit Blick auf die Mentees gelungen, mit dem Blick auf die Netzwerke der Mentorinnen und Mentoren eher nicht.

Weitere Informationen zum Programm: www.mentoring-nordkirche.de

Vorstand des Studienzentrums für Genderfragen der EKD

Die Mitarbeit im Vorstand des Studienzentrums ist intensiv – insbesondere die inhaltliche Begleitung der Projekte der Studienleiterinnen. Der Einsatz lohnt sich insofern, als die Ergebnisse des Zentrums den Gliedkirchen zur Verfügung gestellt werden. Um einen Eindruck zu bekommen, seien hier einige Projekte aufgelistet:

- Studie zur Perikopenrevision aus Genderperspektive
- Exegetische Skizzen zu den Texten der neuen Perikopenordnung (in Planung)
- Studie: Verhasste Vielfalt. Hate Speech im Raum von Kirche und Diakonie
- Kirche in Vielfalt führen. Männer und Frauen in Leitungspositionen der ev. Kirche. Eine Kulturanalyse (Projektende: März 2017)

Neben der Begleitung der inhaltlichen Arbeit hat sich der Vorstand für den Erhalt des Studienzentrums über das Jahr 2017 hinaus eingesetzt. Der Rat der EKD hat sich im Juli 2017 für eine Entfristung der Personalstellen ausgesprochen und damit den Erhalt des Studienzentrums über das

Jahr 2017 hinaus möglich gemacht. Der Vorstand hatte auch zahlreiche Personalentscheidungen im zurückliegenden Jahr zu treffen. Aktuell sind die Stellen von zwei Studienleiter_innen neu zu besetzen.

Beratung der EKBO

Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz hat 2015 einen Prozess zur Neukonzeption von Frauen-, Männer- und Gleichstellungsarbeit beendet, an dem der Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche an zwei Tagesworkshops beratend beteiligt war. Im Ergebnis ist für die Gleichstellungsarbeit erstmals eine hauptamtliche Stelle geschaffen worden.

Mitarbeit im Rahmen einer Projektgruppe zur Personalauswahl der Hannoverschen Landeskirche

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannover erarbeitet zurzeit ein Personalentwicklungs-Rahmenkonzept für die Verwaltung. Wir sind beratend in der Projektgruppe 5 (Führungskräfteentwicklung) vertreten und haben an insgesamt 6 Fachsitzungen unsere Expertise zur geschlechtergerechten Personalentwicklung eingebracht und hoffen durch diese Mitarbeit auch Entwicklungen für die Nordkirche anstoßen zu können, denn ein Konzept für Personalentwicklung gibt es für unsere Landeskirche derzeit nicht.

Netzwerk Mediation in Kirche und Diakonie

Im Aufbau befindet sich das Netzwerk "Mediation in Kirche und Diakonie". Dieses Netzwerk will sich dafür einsetzen, dass Mediation im kirchlichen Raum als Mittel zur Beilegung von Konflikten bekannter gemacht wird und Mediatorinnen und Mediatoren vermittelt werden können. Aufgrund persönlichen Engagements und der vorhandenen Zusatzausbildung wurde dieses Netzwerk von uns mitbegründet.

Weitere Ausschüsse und Gremien

Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit waren außerdem in folgenden Ausschüssen vertreten:

- Steuerungsausschusses für die Personal- und Budgetplanung der Pastorinnen und Pastoren (PKB)
- Projektgruppe Prävention
- Kommission für das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den kirchlichen Vorbereitungsdienst
- Regelmäßige Teilnahme und Berichte auf der „Frauensynode“ der Nordkirche
- Zusammenarbeit mit dem Landesfrauenrat in Schleswig-Holstein und Hamburg

Zukunftsprojekte

- ❖ Frauenreise zur Orten der Reformation 2017
- ❖ Entwurf zur geschlechtergerechten Personalentwicklung
- ❖ Neues Mentoring-Programm
- ❖ Weiteres Heft mit Beispielen für Kirchengemeinden zu geschlechtergerechten Angeboten und Veranstaltungen
- ❖ Planung einer Zukunftswerkstatt zum Thema „Gender und Kirche der Vielfalt“

Kiel, September 2016

Stephanie Meins und Thomas Schollas