

Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit

Bericht der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit
Nele Bastian



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Liebe Synodale, hohes Synodenpräsidium, in den kommenden Minuten werde ich Ihnen in meiner Funktion als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit von der Arbeit aus der Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit berichten.

Ich möchte Sie, hohes Präsidium und liebe Synode, bei der Betrachtung meines Berichtes darum bitten, mit zu bedenken, dass die Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche bisher nicht verwirklicht wurde und demnach auch die Arbeit daran unabgeschlossen ist. Es ist mir ein Anliegen, durch meine fokussierte Arbeit einen Beitrag zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Nordkirche zu leisten. Im Rahmen dieser Darstellung möchte ich aufzeigen und Ihnen präsentieren, welche Themen im Berichtszeitraum vordergründig von mir bearbeitet wurden, auf welche Art und Weise ich mit diesen umgegangen bin und welche Wege in Zukunft weiter beschritten werden könnten.

Der Bericht trägt den Titel „*Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit*“ und gliedert sich wie folgt:

- I. Go for Gender Justice – Pilgern in der Nordkirche
- II. Macht und Einfluss fair verteilen – Quote als Instrument
- III. Annäherung an Arbeit und Familie – Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung
- IV. Geschlechtsbezogene Abwertung überwinden – Beratung
- V. Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit – Zusammenfassung

I. Go for Gender Justice – Pilgern in der Nordkirche

I. Go for Gender Justice – Pilgern in der Nordkirche  Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland



„Wir wollen der Hoffnung entgegen laufen!“

NDR2-Beitrag im Vorfeld der Pilgerinitiative
<https://www.ndr.de/ndr2/Moment-mal-audio1135782.html>

Der Film Go for Gender Justice – Pilgern in der Nordkirche
<https://www.youtube.com/watch?v=QQH2SWiFqIw>

17.11.2022 Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit

5

Wir wollen der Hoffnung entgegengehen; hin zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in unserer Kirche (und darüber hinaus).

In meiner Funktion als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit, habe ich mich in diesem Jahr – gemeinsam mit dem Frauenwerk der Nordkirche – einer besonderen Pilgerinitiative angeschlossen: *Go for Gender Justice*.

Gegründet wurde diese Initiative von uns Hauptamtlichen in den Genderreferaten und Gleichstellungsstellen der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche Deutschlands. *Go for Gender Justice* ist Teil des Pilgerwegs der Gerechtigkeit und des Friedens, zu dem der Ökumenische Rat der Kirchen (ÖRK) weltweit aufgerufen hat. Ziel der Pilgerinitiative war es, in den EKD-Gliedkirchen Beiträge und Ideen für mehr Gerechtigkeit und den Abbau von Diskriminierung zu sammeln, um diese in die 11. Vollversammlung des ÖRK einfließen zu lassen.

Am 1. Februar 2022 wurde die bundesweite Initiative für Geschlechtergerechtigkeit von der Juristin Elke Bündenbender mit einem Input zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit – (k)ein Selbstläufer“ eröffnet. Die Andacht hielt Bischöfin Petra Bosse-Huber, Vizepräsidentin des Kirchenamtes der EKD und Leiterin der Hauptabteilung Ökumene und Auslandsarbeit (EKD). Die auf den Pilgerwegen gesammelten Erkenntnisse und Botschaften wurden zum Abschluss in die 11. ÖRK-Vollversammlung, welche vom 31. August bis 08. September 2022 in Karlsruhe stattfand, hineingetragen.

Ausgangspunkt der Pilgerwege in der Nordkirche waren die beständigen Barrieren, die gerechten Verwirklichungschancen aller Geschlechter bis heute im Wege stehen und sehr vielfältig sind.

Die fehlende Gerechtigkeit lösten beim Frauenwerk der Nordkirche und mir das drängende Anliegen aus, sich mit der Pilgerinitiative *Go for Gender Justice – Pilgern in der Nordkirche* der Bewegung für Geschlechtergerechtigkeit und Frieden anzuschließen und sich aktiv für diese einzusetzen. In diesem Rahmen initiierten wir Workshops und Informationsveranstaltungen für Multiplikator:innen jeden Geschlechts und machten uns mit verschiedenen Ehrenamtlichen aus Kirchenkreisen auf den Weg. Die Aktionen in unseren Kirchenkreisen starteten im Frühjahr 2022 und gestalteten sich sehr unterschiedlich. Sie

reichten von abendlichen Pilgertouren bis hin zu einer mehrtätigen Aktion mit Etappen zwischen Lübeck und Hamburg, wo der Pfad am 26. September auf der Vorversammlung des ÖRK in Hamburg endete.



Die Pilgerwege in der Nordkirche standen unter den Leitfragen, wie die Kirche und ihre Mitglieder dazu beitragen könnten, ...

- die Würde und Gleichheit von Menschen jeden Geschlechts umzusetzen?
- Abwertung und Gewalt aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung zu überwinden?
- Klischees und stereotype Zuschreibungen abzubauen?
- die geschlechtliche Vielfalt anzuerkennen und diese zu gestalten?



Auf unseren Etappen trafen die Pilger*innen auf unterschiedlichste Akteur*innen aus Gesellschaft und Kirche, die mit Hilfe thematischer Impulse und Initiativen bei der Beantwortung dieser Fragestellungen helfen konnten. Begrüßungen, Andachten, musikalische Unterstützung und Reiseesegen

wurden auf den Wegen durch unsere Gemeinden, Pastor*innen und Kirchenmusiker*innen gewährleistet. Sie stärkten und ermutigten uns.

Auf dem Weg entwickelte sich unsere Botschaft, die wir im Rahmen der Vorversammlung des Ökumenischen Rats der Kirchen in Hamburg übergeben konnten – dankenswerter Weise an Sie persönlich, liebe Frau Landesbischöfin Kühnbaum-Schmidt. Von Hamburg aus gelangte unsere Botschaft schließlich in die 11. Vollversammlung des Ökumenischen Rats in Karlsruhe und wurde auch dort im September sichtbar:

Wir schultern und tragen viel.



Wir können uns gegenseitig bestärken,
auf dem Weg von Gerechtigkeit und Frieden wachsen und
Schritt für Schritt erstarben.
Gemeinsam können wir

- geschlechtsbezogene Gewalt und Abwertung überwinden,
- Ungleichheiten abbauen und gleiche Rechte für alle Menschen erwirken,
- Geschlechterklischees und tradierte Rollenbilder durchbrechen,
- Arbeit, Macht und Einfluss fair verteilen,
- die Anerkennung der Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Lebensentwürfe erreichen.

Damit „[...] Gerechtigkeit und Frieden sich küssen.“ (Psalm 85,11)

II. Macht und Einfluss fair teilen – Quote als Instrument

Als Kirche haben wir uns der geschlechtsparitätischen Zusammensetzung von Gremien verschrieben, die in Artikel 11 unserer Verfassung verankert ist und in § 5 des GeschlGerG konkretisiert wurde.

Wie steht es um die Chancenverteilung zwischen Frauen und Männern, hinsichtlich ihrer Partizipation in unseren kirchlichen Gremien?

Gerade die anstehende Kirchenwahl motiviert dazu, Ihnen erneut die Zahlen vorzulegen und die Entwicklung hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung in unseren Gremien zu beschreiben.

Im Vergleich von 2013/2014 zu 2019/2020 hat sich die Besetzung unserer kirchlichen Leitungsgremien bezüglich der Geschlechterparität wie folgt entwickelt:

- Der Frauenanteil ist in fast allen Leitungsgremien gestiegen. Lediglich in den Kirchengemeinderäten der Nordkirche ist der Frauenanteil um ca. zwei Prozentpunkten gefallen und damit leicht gesunken - von ca. 56 % im Jahr 2014 auf ca. 54 % im Jahr 2020. Er bleibt dennoch über 50%.

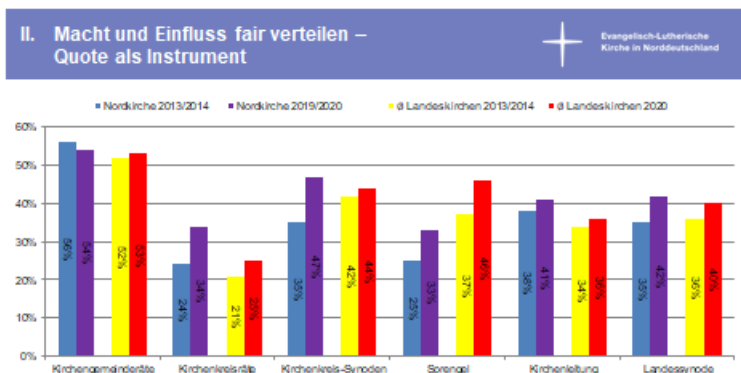
II. Macht und Einfluss fair verteilen – Quote als Instrument		
Entwicklung der Gremienbesetzung	Nordkirche 2013/2014	Nordkirche 2019/2020
Kirchengemeinderäte	56 %	54 %
Kirchenkreisträte	24 %	34 %
Kirchenkreis-Synoden	35 %	47 %
Sprengel	25 % (4 Ämter)	33 % (3 Ämter)
Kirchenleitung	38 %	41 %
Landessynode	35 %	42 %

17.11.2022 Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit

www.geschlechterkollaboration.de/wir%20sind%20nicht%20da%20nur%20weil%20wir%20sind%20da/

13

noch bei 35,5 % lag. Dies entspricht einer Steigerung von rund sechs Prozentpunkten. Dabei ist mit zu bedenken ist, dass in der Kategorie Sprengel der Frauenanteil um ganze 12 % gewachsen, was aber daran liegt, dass dort von 4 bischöflichen Ämtern vormals nur ein Amt durch eine Frau besetzt war. Heute sind es insgesamt 3 bischöfliche Ämter, wovon wie sie alle wissen, ein Amt durch eine Frau besetzt ist.



17.11.2022 Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit

14

• Im Durchschnitt hat sich der Frauenanteil in den Gremien unserer Landeskirche demnach weiter positiv entwickelt – hin zu einer paritätischen Besetzung in der Nordkirche. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil in den Gremien der Nordkirche durchschnittlich bei ca. 42 %, während er im Jahr 2013/2014

Der Wegfall von einem Amt, das durch einen Mann besetzt war, hat demnach in dieser Kategorie Sprengel extrem starke Auswirkungen auf die Gesamtberechnung. Trotz dieser positiven Tendenzen, ist eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien in der Nordkirche bis heute nicht erreicht. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und komplex.

Drei Gründe sollen hier genannt werden:

- Traditionelle Rollenzuweisungen erschweren Karrieren von Frauen, sodass ihnen häufig Vorbilder fehlen, um sich selbst in leitende Ämter sehen zu können.
- Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die dadurch verursachte Doppelbelastung durch zusätzliche Sorgearbeiten führen für viele Frauen zu einem geringeren Zeitbudget.
- Die fehlende Sichtbarkeit von Frauen führt zugleich zu geringeren Erfolgsaussichten bei Bewerbungen bzw. Wahlen auf ehrenamtliche verantwortungsvolle Positionen.

Mitstimmen - Leitfaden zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe

1. Ist-Analyse
2. Selbst-Reflexion
3. Zielvereinbarung
4. Maßnahmen
5. Unterstützung
6. Ergebnissicherung



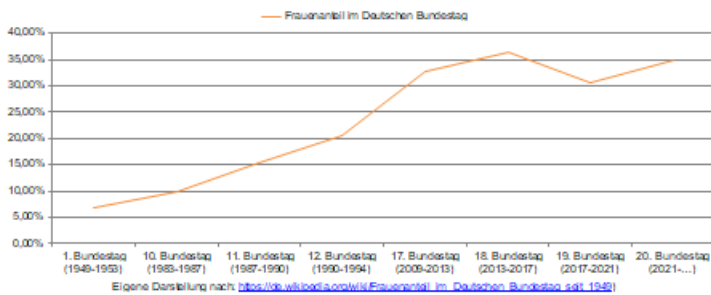
www.geschlechtergerecht@ek-nordkirche.de/leitfaden.html

Diese Barrieren verdeutlichen den weiterhin notwendigen Handlungsbedarf. Um aktiv und positiv auf die Geschlechterverteilung in den Nordkirchen-Gremien einzuwirken, ist zum Beispiel im Rahmen der Kirchengemeinderatswahlen-Kampagne *Mitstimmen* ein Leitfaden mit sechs

Schritten entstanden, der den Blick auf das Thema stärkt und dabei Hinweise gibt, wie eine gleichberechtigte Teilhabe in kirchlichen Gremien gefördert und erreicht werden kann. Die Notwendigkeit des Handlungsbedarfs spiegelt sich auch im Beschluss wieder, den Entwurf zum Landessynodenbildungsgesetz (LSynBG) um eine mögliche Quotenregelung zu ergänzen. Dahinter steckt das Ziel, erstmalig Parität in der Landessynode zu erreichen - so der heutige Diskussionsstand.

Für mich als Beauftragte der Nordkirche ist die Quote ein Werkzeug: ein Werkzeug der Beschleunigung auf unserem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit.

Der erfolgreiche Einsatz von Frauenquoten bestätigt sich im Vergleich mit anderen EU-Ländern, wie zum Beispiel Norwegen, Österreich, Spanien oder Estland, die solche bereits in Unternehmen eingeführt haben. Und auch ein Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils im



vormals ca. 8% im 11. Bundestag (1987) auf ca. 15 % und erreichte im 12. Bundestag (1990) ca. 20 %. Im Nachgang zu den Bundestagswahlen 2013 wurde mit etwa 36 % der bisher

Deutschen Bundestag belegt, dass Quotenregelungen funktionieren: Als das reichsweite Frauenwahlrecht mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht im Jahr 1918 in Kraft trat, lag der Frauenanteil im Deutschen Bundestag bei ca. 7 %. Nachdem die ersten Parteien in den 80er-Jahren Quoten einführt hatten, erhöhte sich der Frauenanteil zunächst von

höchste Frauenteil im Deutschen Bundestag erreicht. In den darauffolgenden 19. Bundestag (2017-2021) zogen wieder mehr Parteien ohne Quotenregelungen ein, wodurch der

II. Macht und Einfluss fair verteilen – Quote als Instrument



Parteien im Bundestag	Quotenregelungen für die Aufstellungen von Wahlkandidat*innen	Frauenteil im 19. Bundestag
Bündnis 90 / Die Grünen	50 %	58,2 % (36 von 62 Abgeordnete)
Die Linken	50 %	53,6 % (27 von 51 Abgeordnete)
SPD	40 %	53,6 % (27 von 51 Abgeordnete)
CDU/CSU	33 %	20,7 % (11 von 53 Abgeordnete)
FDP	-	23,8 % (11 von 46 Abgeordnete)
AFD	-	11 % (10 von 91 Abgeordnete)

Frauenteil auf knapp 31% sank. Zu Beginn der aktuellen Legislaturperiode lag der Frauenteil bei etwa 35 % (Stand Oktober 2022).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird jedoch nicht allein durch Frauenquoten erreicht werden können. Jedoch können Quoten zu einem Verhalten

auffordern, dass dazu führt,

- dass auch die infrage kommenden Frauen direkt angesprochen und motiviert werden, sich zur Wahl zu stellen.
- dass verinnerlichte Geschlechterstereotype reflektiert werden und Wahlentscheidungen bewusst auf Grundlage der konkret vorhandenen Eigenschaften und Leistungen potentieller Kandidatinnen* getroffen werden und dabei die jeweiligen Lebensphasen

II. Macht und Einfluss fair verteilen – Quote als Instrument



Quote motiviert zu

- kriteriengeleiteten Entscheidungen
- einer inklusiven Ansprache
- familienfreundlichen Strukturen



Berücksichtigung finden.

- dass die Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und Familie durch Angebote erleichtert wird, wie zum Beispiel hybride Sitzungsformate.

- dass eine gendersensible Sprache verwendet, um alle gleichwertig anzusprechen und um die gewohnten

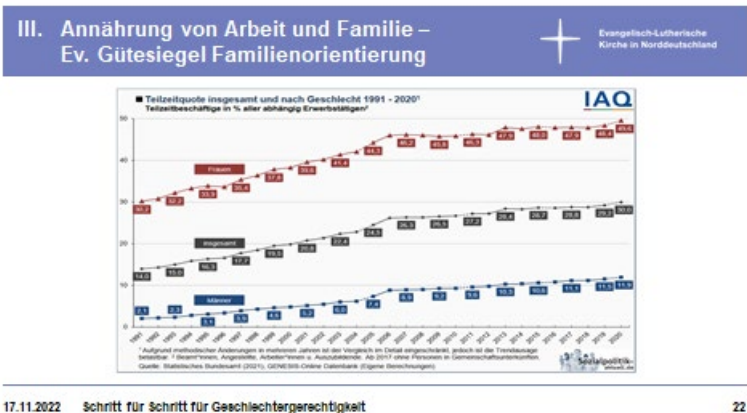
Begriffsassoziationen zu unterbrechen.

Klar definierte Regelungen zur Förderung der Geschlechterparität – wie etwa Frauenquoten – beschleunigen die verstärkte Repräsentanz von Frauen. Durch die so erzielte höhere Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder, können die traditionell erlernten Rollenzuweisungen einfacher reflektiert und abgelegt werden.

III. Annäherung von Arbeit und Familie – Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung

Aus §17 des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes ergibt sich für alle Dienststellen in Bereich der Nordkirche mit mindestens 16 Beschäftigten der Auftrag, alle zwei Jahre eine Personalstatistik zu erfassen.

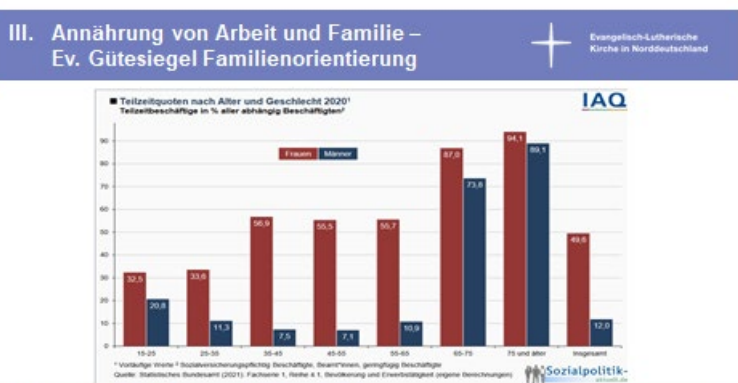
Die kontinuierliche Analyse dieser Personalstatistiken, welche die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Qualifikationsebenen ausweisen, findet in einigen Kirchenkreis bereits statt. Aus den Rückmeldungen, die mich erreichen, ist zu erkennen, dass in Bezug auf die Beschäftigten, die nach dem „Kirchlichen



Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag“ (KAT) vergütet werden, die Teilzeitkräfte mehrheitlich Frauen sind.

Dies trifft auf ein gesamtgesellschaftliches Phänomen:

1. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Da Frauen ca. 79 % aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland ausmachen, kann überspitzt von „Teilzeitarbeit als Frauensache“ gesprochen werden.
2. Der Anteil der Arbeitnehmenden in Teilzeit hat auch innerhalb einer Geschlechtskohorte deutlich zugelegt. Meint, dass sich der Anteil der Teilzeitquoten in den vergangenen 30 Jahren etwa verdoppelt hat, wobei die Entwicklung der Teilzeitquoten bei Frauen mit ca. 20 Prozentpunkten hauptverantwortlich dafür ist.
3. Frauen mit einer Steigerung der Quoten von ca. 20 Prozentpunkten (1991:30,2 % vs. 2020: 49,6 %) Dem gegenüber stieg die Teilzeitquote bei Männern von 1991: 2,1 % zu 2020 auf 11,9 %.
4. Der Anteil der Frauen in Teilzeit steigt mit der Anzahl der Lebensjahre: Ab dem mittleren Lebensalter, also vom 35. bis hin zum 65. Lebensjahr, liegen die Teilzeitquoten der Frauen durchgängig bei über 50 %.



verdeutlicht das Hauptproblem bei der Verbindung von privater Lebensführung und Berufsleben. Teilzeitarbeit ist für Frauen häufig die einzig mögliche Option, um die eigene Berufstätigkeit nach der Geburt von Kindern überhaupt fortzusetzen. Hier wird die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern deutlich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht in vielerlei Hinsicht besonders zu Lasten der Frauen.

Das mittlere Lebensalter (35 bis 65 Jahre) markiert häufig eine Lebensphase, in denen Berufstätigkeit, Kindererziehung und/oder Angehörigenpflege miteinander vereinbart werden müssen. Dass sich Frauen in diesem Lebensabschnitt auf Beschäftigungsverhältnisse mit einer geringeren Wochenarbeitszeit konzentrieren,

Aufgrund bestehender Geschlechterstereotype und Rollenbilder unterliegen Frauen einer vermeintlich natürlichen Verpflichtung, die Haus- und Familienarbeit zu leisten.



Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsarbeit, ehrenamtliches Kuchenbacken für den anstehenden Basar und so weiter: Frauen erledigen pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit – sogenannte Care-Arbeit – als Männer:

Im Durchschnitt betrug 2019 die täglich aufgewendete Zeit für Care – Arbeit bei Frauen

beträgt 5,18 Stunden, bei Männern 2,31 Stunden. Erste Untersuchungen während der Corona-Pandemie zeigen, dass dieser sogenannte „Gender Care Gap“ unverändert geblieben bis hin zu Lasten der Frauen gestiegen ist.

Können Frauen wegen der Care-Arbeit keiner existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht auf andersartige eigene Einkommensquellen zurückgreifen, steigt in der Konsequenz das Altersarmutsrisiko (vgl. Sellach in Wohnen und Gender, 2010, S. 473)

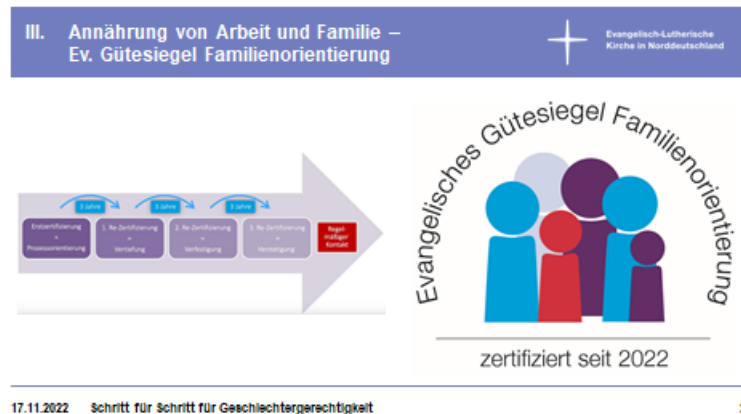
Dieses sollte Anreiz sein, um Stereotypen und Rollen abzubauen und um familienfreundliche Strukturen zu fördern. Denkbar wären zum Beispiel vollzeitnahe Teilzeitmodelle für Frauen und Männer, die die Vereinbarkeit zwischen beruflichen Führungsaufgaben und Elternschaft ermöglichen und gewährleisten.

Das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung, als gemeinsames Angebot der EKD und der Diakonie Deutschland, ist ein effektives und zukunftsgerichtetes Instrument zur Schaffung und strategischen Weiterentwicklung familienfreundlicher Strukturen.

Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit ist es mir ein Anliegen, innerhalb der Nordkirche

1. über das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung zu informieren,
2. die Zahl der Zertifizierungen durch Prozessberatung auszubauen und
3. Vernetzungsstrukturen durch Erfahrungsaustausch, Materialweitergabe und Kooperationen zu stärken.

Es freut mich, dass ich den Gütesiegelprozess im Hauptbereich Generationen und Geschlechter, sowie die



kürzlich erfolgreich

abgeschlossenen

Zertifizierungen

im Kirchenkreis Hamburg-

West/Südholstein und im

Landeskirchenamt begleiten

durfte. Während sich der

Hauptbereich Generationen

und Geschlechter bereits

mitten in der ersten Re-

Zertifizierung befindet, werde

ich das Landeskirchenamt und

den Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein auf ihren nun beginnenden Weg durch die Re-Zertifizierungsphasen weiter unterstützen.

Welche Chancen ergeben sich – aus meiner Sicht – für die Einrichtungen durch eine Teilnahme am Evangelischen Gütesiegelprozess Familienorientierung?

1. Transparenz – eindeutige Verantwortlichkeiten

Mit der Teilnahme am Gütesiegelprozess wird eine oberste Leitungsebene in die Verantwortung für eine familienorientierte Personalpolitik im Rahmen des Gütesiegelverfahrens genommen.

2. Strukturierte Arbeitsweisen und festgelegte Abläufe

Die Leitungsebene gründet zur Stärkung der Familienfreundlichkeit eine entsprechende Arbeitsgruppe und steht dieser vor. Den Mitarbeitenden wird vermittelt, „dass Arbeit nicht nur ein Teil der Lebensqualität ist, sondern diese auch auf ganz bestimmte Art und Weise bedingt.“

3. Partizipation – der Gütesiegelprozess verbindet

Die zentrale Absicht und Aufgabe der Arbeitsgruppe liegt darin, möglichst alle Akteur*innen beim Hinterfragen von Prozessen, Strukturen oder Bildern aktiv zu beteiligen und diese Intention für möglichst alle Beschäftigten sichtbar zu machen. Durch die Sichtbarmachung und das „Erlebarmachen“ kann die Bereitschaft zum Mitwirken gesteigert werden.

4. Offene Familienbegriffe

Im Kern des Prozesses geht es nicht darum, wie einzelne Akteur*innen den Begriff Familie definieren, verstehen oder was Familie für sie bedeutet. Zentral ist, dass der Prozess anerkennt, dass allen Mitarbeitenden eine Familie gegeben ist und diese – unabhängig von ihren jeweiligen Formen und Facetten – dasselbe Maß an Wertschätzung erfahren. Im Mittelpunkt stehen also die Mitarbeitenden und die Frage danach, wie sie in ihrem wechselseitigen Bedürfnis nach Berufs- und Familienleben Gerechtigkeit erfahren.

5. Erwartbare Veränderungen

Eine erfolgreiche Teilnahme am Gütesiegelprozess setzt voraus, dass zunächst mindestens 14 Maßnahmen und Zielvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt werden und deren Umsetzung – in einem definierten Zeitrahmen – erfüllt und kontrolliert wird. Die Akteur*innen können vom Gütesiegelprozess Familienorientierung erwarten, dass an „[...] Stellschrauben, die innerhalb einer Institution dafür sorgen können, Lebensqualität zu erhöhen, [gedreht wird,] um auf diese Weise Ungerechtigkeiten abzubauen.“

Warum also das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung?

Familienorientierung ist in unserem beruflichen Alltag ein wichtiges Thema. Es geht um eine am Menschen orientierte Personalpolitik, um Fachkräftegewinnung und -bindung und um Zukunftsfähigkeit. Die Arbeitszufriedenheit und die Chancengerechtigkeit von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebenslagen müssen in das Blickfeld gelangen; es muss ein Kultur der Wertschätzung für die vielfältigen Formen familiärer Verantwortung entstehen; es müssen Entlastungen im Berufsalltag geschaffen werden, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben auswirken; und die Angebote der Einrichtungen und Institutionen müssen für ihre Mitarbeitenden transparent und leicht zugänglich sein.

Familienorientierung – im Sinne des Evangelischen Gütesiegels – meint, dass die im Prozess zu entwickelnden Maßnahmen die Mitarbeitenden befähigen sollen, ihre Lebensformen und Beziehungsweisen zu leben; und zusätzlich den Verbindlichkeiten und der Verantwortung nachkommen zu können, die aus ihnen erwachsen.

Die im Rahmen des Gütesiegelprozesses von der Nordkirche verteilten Pflasterboxen stehen symbolisch für die in ihm herausgearbeiteten Maßnahmen und entwickelten Zielvereinbarungen. Um unserem christlichen Selbstverständnis Rechnung zu tragen und die

Familie in ihrer vielfältigen Form schützen und fördern zu können, ist eine familienorientierte Personalpolitik als Begleiter*in zwingend notwendig und schafft dabei Erleichterungen.

Wollen Sie dies nutzen? Ich unterstütze gern.

Was bleibt, ist die Erkenntnis, dass neben familienfreundlichen Angeboten, die sich an alle Mitarbeitenden richten, tradierte Rollenbilder und Geschlechterstereotype weiter abgebaut werden müssen. Die Anwendung geschlechtersensibler und inklusiver (Bild-)Sprache kann hier genutzt werden, um Irritationen und Perspektivwechsel zu bewirken, die das scheinbar Selbstverständliche in Frage stellen können. Daneben erscheinen Schulungsangebote in unterschiedlichen Formaten als zielführend. In den Gütesiegelprozessen, die ich begleitet habe, sind zum Beispiel Fortbildungsveranstaltungen für Leitungspersonal vereinbart worden, in deren Rahmen Führungskräfte für die unterschiedlichen Lebensphasen und die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden sowie den daraus erwachsenden Bedarfen sensibilisiert werden sollen.

IV. Geschlechtsbezogene Abwertung überwinden – Beratung

Menschen, die haupt- oder ehrenamtlich in der Landeskirche, in einem Kirchenkreis oder einer Gemeinde tätig sind, haben vielfach Kontakt zur Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit aufgenommen. Die Anliegen sind vielfältig und beziehen sich im Wesentlichen auf folgende Themenfelder:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der beruflichen Laufbahn
- Bewerbungsverfahren
- Herausforderungen am Arbeitsplatz
- Geschlechtersensible Sprache
- Transgender und Geschlechtervielfalt
- Erlebte und beobachtete geschlechtsspezifische Abwertungen
- Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Unter Zusicherung der Vertraulichkeit und im direkten Austausch mit den betroffenen Personen trage ich zur Klärung von problemhaften Situationen bei, vermittele Informationen oder Kontakte, schaffe Zugang zu Netzwerken, verweise an Fachberatungsstellen und setze fachliche Impulse. Bei Fragen im Rahmen erlebter oder beobachteter Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Abwertung zeige ich unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote auf. Bei Bedarf kläre ich über Möglichkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf.

In der Beratungsarbeit ist für mich stets handlungsleitend, die Perspektiven der ratsuchenden Personen einzunehmen und ausschließlich in gegenseitigem Einvernehmen zu handeln.

Die Förderung der Gleichstellungsarbeit reicht aber über individuelle Beratungs- und Serviceleistungen hinaus. Die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit fördert und nutzt Vernetzungen und Fachtagungen, um einen Austausch der Verantwortlichen zu ermöglichen und um mit der Entwicklung von Angeboten zum Thema ›Geschlecht‹ für dieses zu sensibilisieren.

V. Geschlechtsbezogene Abwertung überwinden – Beratung

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Ansprachend, benachteiligungsfrei und rechtssicher

Tipps für die Formulierung von Stellenanzeigen

Evangelische Kirche in Deutschland
In Kooperation mit der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD

Mit Blick auf den Bereich Geschlechtervielfalt fällt mir auf, dass die Auseinandersetzung zu diesem Thema an verschiedenen kirchlichen Stellen stattfindet. Das Thema wird – meiner Wahrnehmung nach – von

Skepsis, Mut und Neugierde getragen und durch die Expertisen und Erfahrungen derjenigen Menschen bewegt, deren eigene Lebensrealität jenseits einer selbstverständlich weiblichen oder männlichen Prägung liegt; und durch die Menschen, die sich Wissen zum Thema Geschlechtervielfalt angeeignet haben.

Bisher liegen der Arbeitsstelle keine Beratungsprozesse oder Beschwerden von Menschen vor, die der *Geschlechtskategorie divers* zugeordnet werden können. Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass diese Menschen keine Fragen stellen, Anliegen haben oder keine Diskriminierungen erleben. Es deutet vielmehr auf ihr fehlendes Vertrauens in die eigene Institution hin. Diese Personen suchen eher Angebote, die sich aus oder als Teil der eigenen Community gründen, wie zum Beispiel *Kreuz & Queer – Arbeitsgruppe LGBTIQ*, die von Pastor*in Natascha Hilterscheid verantwortet wird. Hier bedarf es weiterer Bemühungen, auch aus meiner Arbeitsstelle heraus.

Die Beteiligung und Mitarbeit in folgenden Arbeitsgruppen, Projekten und Veranstaltungen stehen exemplarisch für meine Haltung und Perspektive in Bezug auf das Thema Geschlechtervielfalt und dessen Bedeutung in gesellschaftlichen und kirchlichen Kontexten:

- *Arbeitsgruppe „Trans*“* (Konferenz der Gleichstellungsstellen und Genderreferate in den Gliedkirchen der EKD)
- *Arbeitsgruppe „Kirchliches Meldewesen Geschlechtervielfalt“* (Konferenz der Gleichstellungsstellen und Genderreferate in den Gliedkirchen der EKD)
- Gottesdienstreihe *„Auch Gott hat viele Namen“* (Koordination in Zusammenarbeit mit Pastorin Michaela Will)
- Moderation der Veranstaltung *„Vielfalt sucht Sprache“* (in Kooperation mit Lucie Veith - u.a. Projektkoordinatorin von *Selbst.verständlich Vielfalt* von *Intergeschlechtliche Menschen e.V.*)
- Entwicklung der Arbeitshilfe *„Ansprechend, benachteiligungsfrei und rechtssicher – Tipps für die Formulierung von Stellenanzeigen“* (in Kooperation mit der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in der EKD)

V. Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit - Zusammenfassung

Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit – Unabgeschlossenheit

Die Arbeit am Thema Geschlechtergerechtigkeit ist – wie ich gezeigt habe – ebenso unabgeschlossen wie dieser Bericht selbst. Der Weg zum Ziel einer inklusiven und gerechten Gemeinschaft bzw. Kirche, in der Gott den Leib Christi in der Welt sichtbar machen will, ist ein Transformationsprozess, der begleitet wird vom Abschiednehmen und willkommen heißen.

Ich unterstütze diesen Prozess und fasse entlang der Frage, mit welchen dahinterliegenden Zielen, ich dies tue, zusammen:

Meine Vision ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in Vielfalt in unserer Kirche und darüber hinaus. Meine Leitidee ist, dass wir gemeinsam diesen Weg gehen und dabei Schritt für Schritt erstarben.

Mein Ziel ist es, Sie, die ehren- und hauptamtlich Ihren kirchlichen Dienst tun, bestmöglich dabei zu unterstützen, über die Beharrungskräfte hinaus zu wachsen. Strategisch möchte ich die

V. Schritt für Schritt für Geschlechtergerechtigkeit - Zusammenfassung



Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Vision Geschlechtergerechtigkeit in Vielfalt



gleichstellungsorientierten Inhalte und Aufgabenstellungen mit den Interessen unserer Kirche, ihrer Mitglieder und ihrer Mitarbeitenden verbinden, um Identifikation und Engagement zu ermöglichen. Dort, wo es umsetzbar ist, möchte ich Handlungsoptionen

aufzeigen, um aktive Entscheidungsprozesse für alternative Vorgehensweisen auszulösen. Dort, wo es jedoch nötig ist, werde ich Grenzen aufzeigen.

Zum Abschluss möchte ich deutlich machen, dass ich hier bin, weil ich das Zutrauen in unsere Kirche, ihre Einrichtungen und all ihre Menschen habe, dass die Mühen aufgebracht werden, um Geschlechtergerechtigkeit in Vielfalt wachsen zu lassen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.