



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

**Büro der
Landessynode**

TOP 2.3

20. Tagung der II. Landessynode 02/2024

Tätigkeitsbericht der Beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche

Nele Bastian

*So bunt wie die Menschen
ist auch Gott –
und zugleich jenseits
aller menschlichen Bilder*

Kiel/ Lübeck-Travemünde im Februar 2024

Bericht der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit 2024

Liebe Synodale, hohes Synodenpräsidium,

ich freue mich darauf, Ihnen im Rahmen meiner Funktion als Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit Einblicke in meine Arbeit innerhalb der Nordkirche geben zu dürfen.

Die Arbeit an diesem komplexen und vielschichtigen Thema ist weiterhin unabgeschlossen und der Prozess um dieses wichtige Anliegen muss weiter fortgeführt werden. Insbesondere die Erkenntnisse aus der Forum-Studie unterstreichen die Notwendigkeit einer intensiven Auseinandersetzung mit den Themen Sexualität, Gewalt, Macht als auch mit dem Thema Geschlecht.

Mein vorrangiges Ziel ist es, durch konsequentes Vorgehen und gezielte Maßnahmen nachhaltige Beiträge zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit zu leisten.

Im Verlauf meines Berichtes gehe ich auf zentrale Themen und Fragestellungen ein, die im Berichtszeitraum von November 2022 bis Februar 2024 schwerpunktmäßig bearbeitet wurden. Darüber hinaus gebe ich einen Ausblick darauf, welche Wege in Gegenwart und Zukunft beschritten werden könnten, um die Vision einer geschlechtergerechten Nordkirche mit jedem Tag mehr zu verwirklichen.

Inhalt

I Die Änderung des Landessynodenbildungsgesetzes.....	2
II Das Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Nordkirche	4
III Geschlechtersensible Sprache	5
IV Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Das Gütesiegel Familienorientierung	9
V Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen	14
VI Begleitung und Beratung.....	16
VIII Ausblick	18

I Die Änderung des Landessynodenbildungsgesetzes

Bei der Tagung vom 23. bis 25. Februar 2023 beschloss die Landessynode umfassende Änderungen im [Landessynodenbildungsgesetz](#), um eine geschlechterparitätische und jüngere Zusammensetzung dieses Kirchengremiums ab der kommenden Legislaturperiode im Jahr 2025 zu erreichen und die Nordkirche zukunftsfähig zu machen.¹²

Als Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit bin ich hochofret, dass sich die Landessynode für diese Wahlrechtsreform entschieden hat. Die darin enthaltene Geschlechterquote irritiert. Sie durchbricht unbewusste geschlechtsbezogene Annahmen, die Wahlentscheidungen zugunsten derjenigen beeinflussen, die dem bereits bestehenden Profil entsprechen. Sie stärkt die Repräsentanz von Frauen, verändert traditionelle Rollenzuweisungen und macht Vorbilder sichtbar. Eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern steigert die Innovationskraft und erhöht die Perspektivenvielfalt. Die Gremienarbeit wird attraktiver. Die Einführung der Quote wird dazu führen, dass die Hälfte der Gremiensitze von engagierten und qualifizierten Kandidatinnen jeden Alters besetzt und um diese bereichert wird.

Darüber hinaus begrüße ich, dass wir gemeinsam Wege finden konnten, damit auch Menschen der Geschlechtskategorie divers und ohne Angabe teilhaben können.

Die erarbeiteten geschlechtsspezifischen Regelungen ergänzen die bereits bewährten Quotierungen und tragen mit ihnen dazu bei, bestimmten Gruppen eine Stimme zu verleihen und sie in die Gestaltung des kirchlichen Lebens einzubeziehen.

Damit die Quote als Instrument zur Überwindung struktureller Benachteiligung wirken kann, muss sie zunächst erreicht werden. Dabei können verschiedene Maßnahmen unterstützen:

- Traditionelle Rollenzuweisungen sehen eine Karriere für Frauen nicht vor, sodass Vorbilder fehlen, die den Wunsch stärken, leitende Ämter anzustreben. Eine aktive Ansprache qualifizierter Frauen kann dabei helfen, dass sich eine hinreichende Anzahl an Bewerberinnen zur Wahl stellt, um im Ergebnis eine möglichst vielfältige Synode zusammenzustellen.
- Geschlechterstereotype sind ein Grund dafür, warum Frauen auch heute noch weit über die Hälfte der Sorgearbeit leisten. Eine Ausrichtung der kirchlichen Arbeitsstruktur auf digitale und ortsunabhängige Teilhabemöglichkeiten kann diesem Phänomen entgegenwirken. Durch eine flexiblere Sitzungs- bzw. Tagungsteilnahme, ohne physisch anwesend sein zu müssen, lässt sich die Koordination beruflicher und familiärer Verpflichtungen schließlich für alle Synodalen vereinfachen. Zudem können so Reisekosten sowie lange An- und Abreisezeiten eingespart werden. Das amtierende Synodenpräsidium hat eine jährliche digitale Tagung der Landessynode eingeführt. Bereits jetzt kann hiermit geworben werden.
- Zur Gewährleistung einer chancengleichen Beteiligung sollten insbesondere die Mitglieder unterstützt werden, die aufgrund pflegerischer oder erzieherischer Verpflichtungen Schwierigkeiten haben, an den Tagungen teilzunehmen. Die Bereitstellung finanzieller Mittel, um entstehende Kosten für externe Pflege- oder

¹ Das Landessynodenbildungsgesetz – LsynBG online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/37504>

² Zu den Änderungen im Landessynodenbildungsgesetz auf <https://www.geschlechtergerechtigkeit-nordkirche.de/beitrag/paritaet-landessynodenbildungsgesetz>

Betreuungsdienste während der Tagung zu decken, kann dazu beitragen, wirtschaftliche Belastungen zu minimieren. Das Synodenbüro bietet bereits Möglichkeiten zur Abrechnung von Kinderbetreuungskosten oder zur Unterbringung und Verpflegung einer Begleitperson während der Synode an. Indem aktiv über diese Möglichkeiten informiert wird und sie explizit in Anmelde- und Informationsmaterialien herausgestellt werden, könnte die Transparenz und die Wahrnehmung dieser Optionen weiter gesteigert werden. Insbesondere Frauen könnten hiervon profitieren, da die geschlechtsspezifische Verteilung der Sorgearbeit meist zu ihren Ungunsten erfolgt. Insgesamt würden auf die Weise jedoch alle Synodalen mit Pflege- und Betreuungsverantwortung in ihren Teilnahmemöglichkeiten gestärkt und interessierte Personen in ihrem Wunsch unterstützt, sich in kommenden Legislaturperioden durch eine Synodentätigkeit aktiv in die Gestaltung der Nordkirche einzubringen.

- Investitionen in Mentoringprogramme für die Gremienarbeit oder in Netzwerke stellen einen weiteren Schlüsselaspekt dar, um den Zugang für Frauen zu verbessern. Im Kern geht es um das wechselseitige Lernen vom Know-how anderer. Sowohl Mentees als auch Mentor*innen profitieren von gemeinsamen Austauschprozessen. Die Mentees gewinnen Einblicke in die Anforderungen, die an Leitungspersonen gestellt werden. Sie erhalten fachlichen Rat von ihren Mentor*innen, lernen ihre eigenen Fähigkeiten besser einzuschätzen und eignen sich Leitungsqualitäten an. Sie knüpfen Kontakte, werden in Netzwerke einbezogen und stärken ihre Bindung zur Organisation. Die Mentor*innen geben ihr gesammeltes Wissen und ihre Erfahrungen an den Nachwuchs weiter. Durch den Austausch können sie ihre Arbeitsweise reflektieren, neue Anregungen gewinnen und Perspektiven weiterentwickeln. Die Landessynode gewinnt durch Mentoringprogramme gut aufgestellten Nachwuchs und zukünftige Synodale.
- Trainings, die das Verständnis für Faktoren erweitern, die zu Geschlechterungleichheiten beitragen, steigern die Selbstreflexionskompetenz und die Fähigkeit, chancengerecht zu handeln. Zudem wird durch die Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenvorstellungen und Stereotype gezielt ein Umfeld des anerkennenden und respektvollen Miteinanders gefördert.

In Anbetracht dieser vielfältigen Ansätze zur Unterstützung einer erfolgreichen Umsetzung der Geschlechterquote ist es entscheidend, dass wir als Nordkirche gemeinsam daran arbeiten, diese Maßnahmen in die Praxis umzusetzen.

Mit dem neuen [Landessynodenbildungsgesetz](#) übernimmt die Nordkirche erneut eine Vorbildfunktion in der EKD, wenn es um die konkrete Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit geht. Als bisher erste und einzige Landeskirche nutzen wir eine verbindliche Quote, um unsere verfassten Ziele zu erreichen.

II Das Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Nordkirche

Angesichts der fortschreitenden wissenschaftlichen und sozialen Entwicklungen in Bezug auf Geschlechtlichkeit und Geschlechteridentitäten, diskutierte die Landessynode im Rahmen der **Themensynode Familienformen und Beziehungsweisen**³ mögliche **Konsequenzen**⁴. Im Zuge dieser Diskussionen wurden auch rechtliche Regelungen in Betracht gezogen, um die Präsenz von Menschen jeden Geschlechts in den kirchlichen Gremien, unter den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden und in unserer Kirche insgesamt sicherzustellen.

Mit dem Beschluss des Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt in der Nordkirche auf der Synodentagung am 30. September 2023 wurde ein bedeutender Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechtervielfalt vollzogen. Durch die Neufassung des **Kirchengesetzes zur Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland**⁵ schreibt die Evangelische Kirche in Norddeutschland ihren in der kirchlichen Verfassung verankerten Gleichstellungsauftrag fort.

Bei der gesetzlichen Neufassung ist es gelungen, weiterhin Zielvorgaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gremien sowie Positivmaßnahmen bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen. Die Zielvorgaben basieren auf statistischen Daten zur Geschlechterverteilung in Gesellschaft, Kirche und ihren einzelnen Teilbereichen.

Der Ausgleich bestehender Nachteile durch die Förderung des zahlenmäßig unterlegenen Geschlechts ist im Rahmen des binären Gleichstellungsgebots zwischen einem Mann oder einer Frau gerechtfertigt. Für die Anzahl von Menschen, die weder Frau noch Mann sind, liegen Schätzungen vor, aber keine genauen statistischen Angaben. Es ist anzunehmen, dass das Fehlen belastbarer Zahlen auf gesellschaftliche Tabuisierung und Stigmatisierung hinweist. Diese erschweren es Menschen außerhalb der binären Zuordnungen, ihren Personenstand zu ändern oder sich zu outen. So bleiben sie statistisch unerkannt und es ist schwierig, empirische Nachweise für ihre Unterrepräsentanz sowie strukturelle Benachteiligung zu liefern.

Damit lässt sich die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit quantitativ nicht hinreichend definieren. Die Gleichstellungsarbeit und die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit für Menschen, die sich jenseits der Kategorien von Frau oder Mann verorten, zielen vor diesem Hintergrund weniger auf die Erfüllung einer festen Quotenregelung ab, sondern auf die Anerkennung und Ermöglichung ihrer Teilhabe gemäß dem Diskriminierungsverbot. Hier bieten sich u. a. Gleichstellungsinstrumente zur Dekonstruktion von tradierten Rollenbildern und Stereotypen an, um die Konstruiertheit, Veränderbarkeit und Verschiebbarkeit von Geschlechtlichkeit und Geschlechteridentitäten zu verdeutlichen. Die Wechselwirkungen zwischen der Geschlechtskategorie und weiteren, nach dem Allgemeinen

³ Impulspapier zur Themensynode Familienformen & Beziehungsweisen: Vielfalt sehen und fördern – Menschen stärken online verfügbar unter:
https://www.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/Synodenportal/Dokumente_2019/Synode-201909_Impulspapier_Familienformen.pdf

⁴ TOP 6.1 auf der 3. Tagung der II. Landessynode 09/2019: Online verfügbar unter:
https://www.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/Synodenportal/Dokumente_2019/synode-20190919-TOP_6.1_antrag-zu-pruefauftraegen-an-die-kirchenleitung.pdf

⁵ Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (GeschlGerG) online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083>

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definierten Kategorien, wie zum Beispiel Alter, sexuelle Identität oder Herkunft, bleiben dabei berücksichtigt.

Mit der Neufassung der rechtlichen Bestimmungen setzen wir die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in unserem gleichnamigen Gesetz konsequent fort, treiben sie weiter voran und stellen die rechtliche Anerkennung der Geschlechtervielfalt in der Nordkirche sicher. In meiner Rolle als Beauftragte übernehme ich eine koordinierende Funktion bei der Umsetzung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes. Dabei erachte ich es als wichtig, Synergieeffekte in den verschiedenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen der unterschiedlichen kirchlichen Ebenen zu erkennen und sie füreinander nutzbar zu machen.

III Geschlechtersensible Sprache

Mit der Überarbeitung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes wurde auch die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt im § 3 festgelegt. Seit dem 1. Januar 2024 besagt dieser:

„Kirchengesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Geschlechtervielfalt Rechnung tragen. Im Schriftverkehr sowie in Veröffentlichungen ist auf eine geschlechtersensible Sprache zu achten.“⁶

Die erhebliche Anzahl an kritischen Rückmeldungen und Fragen, die seit dem Änderungsbeschluss auf der Synode im September 2023 zum Thema Sprache eingegangen sind, könnte den Eindruck erwecken, dass hier ein vollständig neuer Gesetzesabschnitt zum Thema Sprache entworfen und verabschiedet wurde. Das ist jedoch nicht der Fall. Die starken emotionalen Reaktionen und Diskussionen im Zusammenhang mit dieser spezifischen Änderung verdeutlichen in besonderem Maße die Bedeutung des Abschnitts zur Sprache.

Die Resonanz zeigt, dass diese Neuerung nicht nur unsere Institutionen, Strukturen und Prozesse betrifft, sondern auch einzelne Mitglieder unserer Gemeinschaft tief bewegt und erheblich beschäftigt. Es ist eine breite Palette emotionaler Reaktionen erkennbar, darunter Freude und Neugier, aber auch Unsicherheit, Zweifel und Empörung. Dabei werden Fragen aufgeworfen: „Wer sind wir, die die Sprache regeln?“, „Warum ist eine Regelung zu gendersensibler Sprache erforderlich?“, „Ist das zweckmäßig?“ Während einige Kirchenmitglieder die Hoffnung haben, durch die Neuerung nun besser wahrgenommen zu werden und damit sogar die Erwartung verknüpfen, endlich korrekt benannt und angesprochen zu werden, befürchten andere Kirchenmitglieder sprachliche Umerziehungsmaßnahmen und die „Verhunzung“ der deutschen Sprache. Von den neu erstarkenden politischen Bewegungen wissen wir, dass hinter der oberflächlichen Besorgnis um die deutsche Sprache oft andere Motive wie die Ablehnung der Geschlechtervielfalt sowie Bemühungen zur Aufrechterhaltung einer vermeintlich natürlichen heteronormativen, binären Geschlechterordnung stehen. Daher wird in diesen Kreisen der Einsatz gendersensibler Sprache kritisiert. Denn die Anwendung gendersensibler Sprache Stereotypen im Denken beeinflusst. Die Berücksichtigung von Frauen in der Sprache führt zu einer verstärkten geistigen Einbeziehung. Studien haben gezeigt, dass Stellenanzeigen, die explizit die Geschlechter benennen, eine höhere Anzahl weiblicher Bewerbungen erhalten. Ebenso beeinflusst die Sprachwahl die Berufswahl von Kindern.

⁶ § 3 Sprache im GeschlGerG online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083#s00000112>

Experimente mit Grundschulkindern zeigen, dass diese eher Berufe in Betracht ziehen, wenn diese in geschlechtsneutraler Sprache präsentiert werden. In diesen Fällen zeigen Mädchen eine größere Bereitschaft, Berufe zu ergreifen, die traditionell als männlich konnotiert gelten, während Jungen dann tendenziell häufiger Berufe wählen, die traditionell als „klassische Frauenberufe“ betrachtet werden.⁷

Unsere Art zu sprechen und zu schreiben, spiegelt stets unsere individuelle Vorstellungswelt wider und beeinflusst gleichzeitig, wie wir die Realität wahrnehmen. Es besteht eine wechselseitige Beziehung zwischen Sprache und Realität: Sprache schafft Wirklichkeit und die Wirklichkeit schafft wiederum Sprache. In politischen Kontexten manifestiert sich diese Dynamik eindrücklich, da Sprache stets politische Implikationen birgt und oft als Instrument zur Verfolgung politischer Ziele genutzt wird. Dies wurde mir jüngst während meiner Teilnahme an der Fachtagung „Gender ohne Trouble?!“ in Hannover erneut aufgezeigt, die sich mit Anti-Gender-Diskursen und Gegenstrategien in Kirche und Gesellschaft befasste.⁸ Die Tagung widmete sich der umfassenden Analyse der omnipräsenten und machtvollen Natur dieser Diskurse, die demokratische Prozesse behindern und sowohl Menschen als auch die Grundprinzipien der Demokratie gefährden (können). Es wurde hervorgehoben, dass Anti-Gender nicht nur im Rechtsextremismus präsent ist, sondern auch als Brückenideologie fungiert, die verschiedene gesellschaftliche Bereiche miteinander verbindet, einschließlich kirchlicher Räume. Das Thema Sprache scheint sich in diesem Kontext für antifeministische und rechtspopulistische Strömungen besonders anzubieten. Vor der Konferenz in Hannover fand am 6. September 2023 die [Fachtagung „Doppelpunkt, Stern und Strich – fertig ist...? Gleichstellung durch Sprachvielfalt“](#)⁹ im Landeskirchenamt in Kiel statt, welche ich in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Theologischen Fakultät an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel initiiert, konzipiert und organisiert habe. Beide Veranstaltungen haben verdeutlicht, dass sich politische Diskurse zu Geschlechterthemen sowohl durch rechte Gruppierungen als auch durch jene, die geschlechtersensible Sprache als Instrument zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags verstehen, erheblich erhitzen.

Angesichts dieser Überlegungen erfordert die Umsetzung von § 3 im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz nicht nur organisatorische Anpassungen, sondern auch eine Offenheit für diesen Diskurs. Es ist wichtig, dabei klar zu formulieren, dass Gerechtigkeit ein zentraler Wert für die Nordkirche ist und dass eine geschlechtersensible Sprache einen integralen und untrennbaren Bestandteil einer gerechten Realität darstellt. Unsere Nordkirche wird von der Vielfalt ihrer Mitglieder und ihren unterschiedlichen Ansichten getragen. Eine unserer größten Stärken als Kirche und Vorbild in der Gesellschaft ist es, trotz manchmal fundamentaler Meinungsverschiedenheiten beieinanderzubleiben und zusammenzuhalten. Das gelingt, weil wir auf einheitlich demokratischem Grund stehen, basierend auf dem Wissen um die allumfassende Liebe Gottes zu allen Menschen.

Gleichzeitig befindet sich die Entwicklung einer gendersensiblen Sprache in einem dynamischen Prozess, der ständige Reflexion und die Berücksichtigung unterschiedlicher

⁷ Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92.

⁸ Programmflyer zur Fachtagung „Gender ohne Trouble?!“ online verfügbar unter: https://www.frauenbund.de/wp-content/uploads/Flyer_Gender-ohne-Trouble_Fachtagung_aktual.pdf

⁹ Infos zur Fachtagung „Doppelpunkt, Stern und Strich – fertig ist...? Gleichstellung durch Sprachvielfalt“ online verfügbar unter: <https://www.geschlechtergerechtigkeit-nordkirche.de/beitraege/tagung-zur-gleichstellung-durch-sprachvielfalt-im-landeskirchenamt-kiel>

Standpunkte erfordert. Empfehlungen wie die des „Rats für deutsche Rechtschreibung“ spielen dabei eine wichtige Rolle. Entsprechend können Leitfäden stets nur Momentaufnahmen darstellen und lediglich als Orientierungshilfen dienen.

In meiner Rolle als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in der Nordkirche setze ich mich dafür ein, dass unsere Institution eine inklusive Sprache verwendet, die alle Menschen anspricht. Der Ansatz besteht darin, den Prozess, in dem wir uns befinden, zu unterstützen, ohne dabei vorzuschreiben, sondern vielmehr zu ermutigen und zu erproben. Die Verwendung geschlechtersensibler Ausdrucks- und Schreibweisen trägt nicht nur zur Förderung von Inklusion bei, sondern ist auch ein Zeichen von Respekt und Höflichkeit. Bis auf Weiteres schlage ich vor, die [EKD-Broschüre „Sie ist unser bester Mann! – Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“](#)¹⁰ als Orientierung zu nutzen. Diese Broschüre wurde von der EKD und dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (EWDE) herausgegeben und zuletzt im Rahmen einer Arbeitsgruppe, deren Teil ich war, im Juni 2020 überarbeitet. Das Informationsblatt bietet Beispiele für geschlechtersensibles Formulieren, gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen, wobei die Änderungen im Personenstandsrecht seit 2018 als Ausgangspunkt dienen, und stellt Empfehlungen bereit, wie diese sprachlich angemessen berücksichtigt werden können. In Anlehnung an die Hinweise und Tipps aus der EKD-Broschüre empfehle ich bei der Auseinandersetzung mit einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift ein stufenweises Vorgehen zu nutzen:

- **1.** Einbeziehung aller Geschlechter, indem geschlechtszuweisende Artikel vermieden und **neutrale und geschlechtsumfassende Begriffe** genutzt werden (z. B. besser „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“).
- **2.** Geschlechtsneutrale Sprache durch **Kreativität**, indem bspw. Verben und Adjektive anstelle geschlechtsbezogener Substantive genutzt werden (z. B. besser „seelsorgliche Beratung“ statt „Beratung eines Seelsorgers“).
- **3. Verwendung von Sonderzeichen:** Sollte es keine anderen Möglichkeiten geben und sich die Verwendung von Sonderzeichen als sinnvolle Option darstellen, spricht sich die Arbeitsstelle in diesem Kontext primär für die Verwendung des Gender-Sterns (*) aus. Gegenüber dem Unterstrich oder dem Doppelpunkt ist der Gender-Stern in einer geschlechtersensiblen Sprache vorzuziehen. Der Gender-Stern wird von digitalen Vorleseprogrammen, so genannten Screenreadern, besser erfasst und von der Queercommunity vorrangig gewünscht. Die Vorteile des Gender-Sterns im Hinblick auf Inklusivität, Sichtbarkeit, Verbreitung, Lesbarkeit und Symbolkraft überwiegen für kirchliche Kontexte.

Textsorten und Kommunikationsformen sind aber äußerst vielfältig und bedürfen einer kontextbezogenen Herangehensweise. Bei der Gestaltung von Schulungen zur Anwendung geschlechtersensibler Sprach- und Textformen ist es daher sinnvoll, diese auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen auszurichten. Die Aufgaben von Mitarbeitenden in Verwaltungskontexten unterscheiden sich beispielsweise von den Anforderungen, denen sich IT- oder EDV-Mitarbeitende gegenübersehen, wenn es um die Implementierung von Geschlechtervielfalt in Software geht. Gleichmaßen gilt es zu berücksichtigen, dass die Verwendung von Sonderzeichen wie dem Genderstern nicht in allen Textsorten angemessen ist. Insbesondere im Bereich der Norm- und Rechtstexte wird das Handbuch der

¹⁰ Broschüre „Sie ist unser bester Mann! Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache“ online unter: https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Sie_ist_unser_bester_Mann_Gendergerechte_Sprache_2020.pdf

Rechtsförmlichkeit als maßgebend betrachtet, um eine Vergleichbarkeit und Eindeutigkeit zwischen Rechtstexten und ihrer Anwendung sicherzustellen. Dabei schließt es die Verwendung von Sonderzeichen wie dem Genderstern aus. In anderen Zusammenhängen kann der Genderstern jedoch ein wirksames Mittel sein, um Menschen jeden Geschlechts zu erreichen.

Grundsätzlich ist es wichtig, sach- und situationsangemessen zu entscheiden und unsere Sprach- und Schreibweise kontextuell daraufhin anzupassen. Die Herausforderung liegt darin, eine adäquate Balance zwischen Geschlechtergerechtigkeit, den spezifischen Anforderungen unterschiedlicher Textarten, den Zielgruppen und den Anlässen zu wahren. In diesem Kontext plädiere ich dafür, zukünftig – so weit möglich und angemessen – bei der Einführung und Verwendung neuer Begriffe (z. B. Pfarrperson) kreativ zu sein und den Mut zur Offenheit zu bewahren, den uns das neu gefasste Geschlechtergerechtigkeitsgesetz mit den eröffneten Spielräumen ermöglicht. Als Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit möchte ich Sie alle ermutigen, die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache als Schritt auf unserem gemeinsamen Weg hin zu einer inklusiven und fairen Kommunikation zu betrachten.

Mein Vorgehen kommt auch in meinen diversen AG-Beteiligungen zum Ausdruck. Einer meiner aktuellen Arbeitsschwerpunkte liegt beispielsweise darin, strukturelle Mechanismen zu etablieren, die eine geschlechtersensible Sprache und die Anerkennung diverser Geschlechtsidentitäten in sämtlichen relevanten Bereichen unserer kirchlichen Aktivitäten gewährleisten. Diese Aufgabe ergibt sich aus der zunehmenden Nachfrage nach der Ausstellung von Tauf- oder Konfirmationsurkunden unter Verwendung eines Namens, der der individuellen Geschlechtsidentität entspricht, anstelle des amtlich eingetragenen Vornamens. Diese Veränderungen verdeutlichen die Notwendigkeit einer entsprechenden Anpassung in der Dokumentation.

In diesem Kontext möchte ich die Arbeit der Meldewesenarbeitsgruppe in der Nordkirche hervorheben, in der gemeinsam Anredeformen entwickelt wurden, die einer zukünftigen Praxis im Meldewesen gerecht werden und die geschlechtliche Vielfalt angemessen berücksichtigen. In den Gesprächen war allgemeiner Konsens, dass es wichtig und erforderlich ist, verschiedene geschlechtersensible Anredeformen, Berufsbezeichnungen und Adresstiketten zu entwickeln, um den verschiedenen Geschlechtsidentitäten gerecht zu werden.

Die existierenden Programme bieten bereits Optionen zur Darstellung dieser Vielfalt. Dennoch sollte bei der Entwicklung neuer Softwarelösungen und Verwaltungsinstrumente von Anfang an verstärkt die Berücksichtigung geschlechtersensibler Aspekte in den Entwicklungsprozess einfließen. Ein solch integrativer Ansatz hilft, unsere kirchlichen Strukturen und Prozesse zukünftig offener, inklusiver und diversitätsbewusster zu gestalten.

Der Prozess in der Meldewesenarbeitsgruppe ist ein hervorragendes Beispiel für kollektives Lernen und offenen Dialog. Durch den Austausch und das Mit- und voneinander Lernen stärken wir unsere Selbstbefähigung zur zielgenauen Integration und zur passgenauen Förderung einer gleichstellungsorientierten Praxis in unseren jeweiligen Arbeitsumfeldern. Das kontinuierliche Zusammenführen verschiedener Perspektiven und Erfahrungen befähigt dazu, individuelle Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, gemeinsam innovative Ansätze zu entwickeln und darüber hinaus ein tieferes Verständnis für die Bedeutung geschlechtergerechter Praktiken in beruflichen Kontexten zu gewinnen. Das Beispiel der Meldewesenarbeitsgruppe in der Nordkirche ist damit Ausdruck des umfassenden, effektiven und nachhaltigen Engagements für eine geschlechtergerechte Kirche; es zeigt, wie das

gemeinsame Arbeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung aller Teilnehmenden beiträgt und eine Gemeinschaft schafft, in der Vielfalt und Inklusion als Grundwerte gelebt werden.

IV Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Das Gütesiegel Familienorientierung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Aufgabe zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Entsprechend ist im § 1 des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes beschrieben, dass

„[...] die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ehrenamtlichem Engagement verbessert werden [soll].“¹¹

Die daraus resultierenden Handlungsschritte umfassen eine kontinuierliche Überprüfung der Bedarfe der Beschäftigten sowie der Anforderungen, die sich aus der Verknüpfung von ehrenamtlichem und hauptamtlichem Engagement ergeben. Hieraus lassen sich familienfreundliche Maßnahmen ableiten. In diesem Zusammenhang ist die Relevanz flexibler Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, was auf mehrere Faktoren zurückzuführen ist. Die Mehrfachbelastungen in Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, sowie für Alleinerziehende erfordern flexible Arbeitsmodelle, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Engagement und Familie zu ermöglichen. Des Weiteren führt die Digitalisierung dazu, dass Aufgaben zunehmend von verschiedenen Orten aus erledigt und Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden können.

Aktuell rücken die flächendeckend fehlenden Kitaplätze und der akute Fachkräftemangel im Betreuungs- und Pflegebereich in den Fokus. Die Engpässe im Kita- und Pflegebereich wirken sich spürbar auf die Beschäftigten sowie auf die berufstätigen Eltern und Pflegeverantwortlichen aus, die in besonderem Maß auf eine zuverlässige Betreuung und Pflege angewiesen sind. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen braucht es wegweisende Initiativen.

Das **Evangelische Gütesiegel Familienorientierung**¹² ermöglicht eine kritische Auseinandersetzung mit dem übergeordneten **Thema Sorgearbeit**¹³ und bietet den teilnehmenden kirchlichen Einrichtungen die Gelegenheit, sich mit aktuellen und zukünftigen Herausforderungen systematisch zu befassen. Mit diesem Instrument zur Schaffung und strategischen Weiterentwicklung familienfreundlicher Strukturen können gemeinsam erarbeitete Lösungsansätze in den Einrichtungen bedarfsgerecht und strukturell verankert werden.

¹¹ § 1 Zielsetzung im GeschlGerG online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083#s00000110>

¹² Homepage des Ev. Gütesiegels Familienorientierung des Instituts für Qualitätsentwicklung und Gütesiegel in Diakonie und Kirche: <https://www.diakonie-wissen.de/web/evangelisches-gutesiegel-familienorientierung> & <https://www.diakonie.de/informieren/der-bundesverband/service-fuer-unseren-verband/das-evangelische-guetesiegel-familienorientierung>

¹³ Endbericht zu Prüfaufträgen aus der Themensynode Familienformen und Beziehungsweisen (TOP 2.2 auf der 20. Tagung der II. Landessynode 02/2024). Online verfügbar unter: https://www.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/Synodenportal/Dokumente_2024/Synode_022024_TOP_2.2_Endbericht_zu_Pruefauftraegen_aus_der_Themensynode_Familienformen_und_Beziehungsweisen.pdf

Seit Beginn begleite ich den **Hauptbereich Generationen und Geschlechter**, das Landeskirchenamt sowie den **Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein** in ihren Gütesiegel-Prozessen. Bis zur Zertifizierung haben sie deutlich weniger als ein Jahr benötigt. Aktuell befinden sie sich im ersten Re-Zertifizierungszyklus, der sich über einen vorgehenden Zeitraum von drei Jahren erstreckt.

Nach meinem Synodenbericht im November 2022 hat sich auch der **Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde** dem Prozess angeschlossen. Bereits im September 2023 wurden Mitarbeitende im Rahmen der jährlich stattfindenden Verleihungszeremonie in Berlin stellvertretend für den Kirchenkreis mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung ausgezeichnet. Die Gütesiegelauszeichnungen innerhalb der Nordkirche unterstreichen das Engagement sowie die fortlaufenden Bemühungen der Einrichtungen, familiengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Sie haben den bedeutenden Stellenwert eines familienorientierten Personalmanagements erkannt, der sich anhand verschiedener Studien und Daten belegen lässt.

Beispielsweise zeigt der **Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend¹⁴, dass über 80 % der Beschäftigten Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen legen. Insbesondere jüngere Fachkräfte und Vollzeitbeschäftigte schätzen diese familienorientierten Maßnahmen. Insbesondere flexible Arbeitsmodelle wirken sich positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Unternehmen, die familienorientierte Maßnahmen umsetzen, schätzen die Personalfuktuation im eigenen Haus seltener als zu hoch ein. Es gibt hier eine Reduktion um 11,1 % im Vergleich zu Unternehmen ohne familienfreundliche Kultur. Etwa 26 % der zufriedenen Mitarbeitenden erwägen keinen externen Arbeitsplatzwechsel in den nächsten drei bis fünf Jahren, im Vergleich zu etwa 57 % unter den Mitarbeitenden, die von ihren Institutionen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie allein gelassen werden.

In einer repräsentativen Umfrage verzeichneten familienbewusste Unternehmen im Vergleich zum Durchschnitt aller Unternehmen niedrigere Quoten bei Fehlzeiten (-12 %) und Krankheitstagen (-22 %). Sie wiesen zudem eine höhere Arbeitsmotivation (+14 %), eine gesteigerte Produktivität (+13 %) und eine verbesserte Qualität bei Bewerbenden (+12 %) auf.¹⁵

Die Relevanz der Work-Life-Balance für Väter nimmt kontinuierlich zu. Etwa 10 % (ca. 450.000) aller Väter zwischen 18 und 65 Jahren haben bereits einen Arbeitsplatzwechsel vorgenommen, um die Balance zwischen Familie und Beruf zu verbessern. Darüber hinaus

¹⁴ Hammermann, Andrea/ Stettes, Oliver (2023): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin, S 11-15. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229850/4400cadff71b0064565780e63c61d491/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-data.pdf>/ Die Onlinebefragung zum ‚Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit‘, durchgeführt von März bis Mai dieses Jahres, basiert auf den Antworten von 1.029 Unternehmen. Die präsentierten Werte sind den Angaben zufolge repräsentativ

¹⁵ Ahrens, Regina / Schneider, Ann Kristin (2013): „Ich bin dann mal weg“ – warum sich eine familienbewusste Personalpolitik lohnt. Personal im Fokus 5/1014, S.44. Online verfügbar unter: https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/personalimfokus_5-2013.pdf

Gerlach, Irene/ Schneider, Helmut/ Schneider, Ann Kristin und Anja Quednau (2013): Status Quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik, S.59 ff. Online verfügbar unter: https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf

haben etwa 40 %, das sind ungefähr 1,7 Mio. Väter aus dieser Referenzmenge, wenigstens einmal über einen Arbeitsplatzwechsel zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit nachgedacht.¹⁶

Es ist zu beobachten, dass sich ein Wunsch zu einer ausgewogeneren Aufgabenteilung bei Eltern in Paarbeziehungen abzeichnet. Dennoch bleibt die Aufteilung in heterosexuellen Elternhaushalten unausgeglichen, da etwa 86 % der Väter häufiger in Vollzeit arbeiten, weniger in die Kinderbetreuung involviert sind und seltener Elternzeit nehmen.¹⁷ Durch die Schaffung weiterer Vereinbarkeitspotenziale können familienfreundliche Organisationen dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte zu binden, Frauen nach einer Geburt zügiger in den Arbeitsalltag zurückzuführen und eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zu fördern.

Die Ergebnisse des [Gleichstellungsindex 2022](#)¹⁸, des ergänzenden Monitorings¹⁹ und die Daten der Bundesagentur für Arbeit²⁰ zeigen deutlich, dass Frauen nach wie vor seltener in Vollzeitstellen arbeiten als Männer. Im Jahr 2022 betrug der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten etwa 33 %. Dieser Anteil könnte durch einen verbesserten Zugang zu Betreuungsplätzen erhöht werden, zum Beispiel durch eine bevorzugte Vergabe von Kitaplätzen in evangelischen Kindertagesstätten oder durch einen Kinderbetreuungszuschuss.

Trotz des kontinuierlich steigenden Frauenanteils an der Gesamterwerbstätigkeit in Deutschland, lag der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2022 lediglich bei 28,9 %.²¹ Insbesondere unter Vollzeitführungs Kräften ist der Frauenanteil noch geringer, da etwa 73 % der Teilzeitführungs Kräften Frauen sind. Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, sind Maßnahmen erforderlich, die eine vollumfängliche Teilhabe von Teilzeitkräften ermöglichen und Leitungspositionen in Teilzeit ausbauen. Da Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer

¹⁶ Juncke, David/ Stoll, Evelyn/ Samtleben, Claire (2022): Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Trends, Rahmenbedingungen und Entwicklungspotenziale, Prognos (Hrsg.), Berlin, S. 12f. Online verfügbar unter: https://www.prognos.com/sites/default/files/2022-12/BMFSFJ_Vaeterstudie_20221129_1600.pdf

¹⁷ Kayed, Theresia/ Hubert, Sandra/ Kuger, Susanne (2022): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung, Elternzeit und Coronapandemie, DJI-Kinderbetreuungsreport 2021, Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), München, S.23 ff. Online verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/KIBS/Kinderbetreuungsreport_2021_Studie4_Vereinbarkeit.pdf

¹⁸ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2023): Gleichstellungsindex 2022 – Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901227004-1_2021449.pdf?__blob=publicationFile

¹⁹ Der Gleichstellungsindex schafft nur Transparenz für die obersten Bundesbehörden. In einem ergänzenden Monitoring wurden auch die Zahlen für die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in den Geschäftsbereichen der Ressorts erhoben. Die zentralen Ergebnisse des Monitorings sind online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/222272/252c390ad9a4294051588cdb930069b5/gleichstellungsindex-grafik-2023-data.pdf>

²⁰ Bundesagentur für Arbeit (2023): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022, Nürnberg, S. 9 ff. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile

²¹ Statistisches Bundesamt (2023): Frauen in Führungspositionen. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>

Rollenzuweisungen die Hauptlast der Sorgearbeit tragen und wegen des Mangels an vorhandenen, bezahlbaren, verlässlichen und qualitativ vertretbar hochwertigen institutionellen Betreuungs- und Pflegemöglichkeiten kaum in der Lage sind, diese Arbeit umfänglich abzugeben, ist der Zugang zu Vollzeitführungspositionen für sie erschwert.

Neben flexiblen Arbeitszeitregelungen und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten könnten in diesem Zusammenhang beispielsweise auch monetäre Entlastungen für die Inanspruchnahme von Haushalts- und Pflegedienstleistungen sowie ein Kinderbetreuungszuschuss dazu beitragen, die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern. Kommunal abgestimmte Regelungen, die eine bevorzugte Platzvergabe in evangelischen Kindertagesstätten für kirchliche Mitarbeitende vorsehen, könnten ebenfalls hilfreich sein. Durch die Implementierung solcher Maßnahmen können Organisationseinheiten Frauen in verschiedenen Arbeitsmodellen unterstützen und ihre Karriereentwicklung fördern.

Die Gütesiegelzertifizierungen in den Kirchenkreisen, im Landeskirchenamt und im Hauptbereich Generationen und Geschlechter fungieren demnach als Antwort auf die drängenden Anforderungen der Gegenwart und Zukunft. Sie sind als wegweisende Schritte zu betrachten, um den sich wandelnden Arbeitsmarkt- und Familienbedingungen gerecht zu werden.

Die bisherigen Erfahrungen aus den Erstzertifizierungsphasen zeigen, dass die kirchlichen Einrichtungen zum Startzeitpunkt der Gütesiegelprozesse bereits eine Vielzahl an Maßnahmen im Bereich Familienorientierung vorweisen können. Im Durchschnitt wurden bereits etwa zehn Maßnahmen umgesetzt, die jedoch selten als Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ehrenamtlichen Engagements herausgestellt und als solche von den Mitarbeitenden wahrgenommen werden. Oftmals liegen diese Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeit (gleitende Arbeitszeit, familienfreundliche Funktionszeit) und Arbeitsort (Homeoffice und mobiles Arbeiten) oder im Feld flankierender Maßnahmen, wie etwa beim Betriebssport zur Gesundheitsförderung. Die strukturelle Integration und systematische Vorgehensweise im Rahmen der Gütesiegelprozesse tragen somit nicht nur dazu bei, neue Maßnahmen zu etablieren, sondern helfen auch, die vorhandenen Maßnahmen sichtbar zu machen. Auf diese Weise können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende die bestehenden familienorientierten Initiativen besser erkennen und würdigen.

Die Auswahl familienorientierter Maßnahmen erfolgt immer durch die Abwägung individueller Bedarfe sowie institutioneller Rahmenbedingungen und finanzieller Möglichkeiten. Das Ziel ist es, die Mitarbeitenden mit den Angeboten bestmöglich zu unterstützen und ihnen einen guten Rahmen für ihr eigenverantwortliches Handeln zu bieten.

Neben der fortwährenden Beratung und Begleitung während der Re-Zertifizierungsphasen liegt mein Fokus auf der Förderung weiterer am Gütesiegel interessierter Einrichtungen sowie auf der Nutzbarmachung von Synergieeffekten, um die Prozesse effektiver, ressourcenschonender und niedrigschwelliger zu gestalten. Als gelungenes Beispiel dient die erfolgreiche Umsetzung getroffener Zielvereinbarungen im Maßnahmenbereich „Leitung und Führung“ durch die bereits zertifizierten Einrichtungen. Ihr Ziel war es, Führungskräfte für die unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen der Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Im Zuge der Verwirklichung wurde gemeinsam mit [Maiken Carstens](#), Hochschuldozentin und

Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Fachhochschule Kiel²², ein Seminar konzipiert, das Beschäftigte mit Personalverantwortung mit den aktuellen Herausforderungen im Personalbereich vertraut macht. Zu den Inhalten des Seminars „Lebensphasenorientierte Personalpolitik & Personalführung“ gehören...

- die strategische Gewinnung und nachhaltige Bindung von Fachkräften,
- die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit angesichts eines sich verlängernden Arbeitslebens,
- die Berücksichtigung und Integration verschiedener Wertvorstellungen und Denkmuster, die je nach Generation und Berufsgruppe variieren können,
- das verständnisvolle und konstruktive Lösen von Konflikten zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Generationen sowie
- die Schaffung einer ausgewogenen Balance zwischen individuellen Lebens- und Berufsphasen der Mitarbeitenden.

Das 2023 umgesetzte Konzept ermöglichte sowohl eine Seminarteilnahme in Präsenz als auch die Option eines Webinars via Zoom. Die Teilnehmenden, darunter Beschäftigte mit Führungsverantwortung aus dem Landeskirchenamt, dem Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde sowie aus dem Hauptbereich Generationen und Geschlechter, nutzten die interaktiven Plattformen nicht nur, um vertiefte Diskussionen zu führen, Handlungsmöglichkeiten zu erkunden und wertvolle Selbstreflexionen durchzuführen, sondern auch, um voneinander zu lernen und sich auszutauschen. Das offene Gesprächsklima ermöglichte es den Teilnehmenden, Erfahrungen und Best Practices zu teilen und sich gegenseitig zu inspirieren. Dies trug dazu bei, gemeinsam nachhaltige Wege für eine Personalpolitik zu entwickeln, die sich an den unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden orientiert. Die Führungskräfte hatten die Gelegenheit, theoretische Konzepte zu identifizieren und sie anschließend auf die individuellen personalrelevanten Prozesse in ihren Zuständigkeitsbereichen zu übertragen.

In den von der [Zertifizierungsstelle](#)²³ angebotenen Workshops stehen Fragen wie „Wie macht ihr das so?“ ebenso im Mittelpunkt. Die Workshops bieten eine gute Gelegenheit, Best Practices mit anderen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen auszutauschen und Impulse für neue Strategien zur Förderung von Familienorientierung zu entwickeln. Meine aktive Einbindung in regionale Netzwerke, wie die regelmäßige Beteiligung im „Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen Region Kiel“ und dem Gleichstellungsnetzwerk Hamburger Unternehmen, eröffnet den Zugang zu Ressourcen und Expertise, die für die flächendeckende und kontinuierliche Stärkung von Familienorientierung innerhalb der Nordkirche von großem Wert sind.

²² Profil Maiken Carstens: Hochschuldozentin und Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Fachschule Kiel online verfügbar unter: <https://www.fh-kiel.de/fachbereiche/soziale-arbeit-und-gesundheit/wir-ueber-uns/lehre/lehrkraefte-fuer-besondere-aufgaben/maiken-carstens/>

²³ IQG – Partner für Qualitätsentwicklung und Gütesiegel in Kirche und Diakonie online unter: <https://www.diakonie.de/informieren/der-bundesverband/service-fuer-unseren-verband/institut-fuer-qualitaetsentwicklung-und-guetesiegel-in-kirche-und-diakonie>

V Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen

Im Jahr 2023 habe ich zu den halbjährlichen Konventen der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen eingeladen, die erneut in Form digitaler Sitzungen stattfanden. Dadurch konnten Ressourcen effizient genutzt und eine hohe Teilnahmequote gewährleistet werden. In den Sitzungen lag es in meiner Verantwortung, unter anderem Fachimpulse zu gendersensibler Sprache in Kirche, zu den Änderungen im Landessynodenbildungsgesetz, zum Kirchengesetz zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt sowie zum [Gesetzentwurf über das sogenannte Selbstbestimmungsgesetz](#)²⁴ einzubringen. Dabei wurden auch die hieraus resultierenden Handlungsempfehlungen für die Arbeit der beauftragten Personen für Geschlechtergerechtigkeit auf Kirchenkreisebene beleuchtet. Ich habe relevante Forschungsberichte und aktuelle Umfragen auf die Tagesordnung gesetzt und diese gemeinschaftlich mit den Teilnehmenden erörtert. Des Weiteren wurden in den digitalen Begegnungen Themen wie Personalentwicklung und geteilte Leitungssämter diskutiert, Berichte zur Geschlechtervielfalt in Verwaltungsprozessen ausgetauscht, Zwischenstände aus den Prozessen zum Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung präsentiert, Ergebnisse vergangener Veranstaltungen zusammengetragen und bevorstehende Veranstaltungen angekündigt. Der Konvent dient als Forum für die gemeinsame fachliche Weiterbildung und als Raum für gegenseitige Resonanz und Reflexion.

Als Beauftragte Person der Landeskirche besuche ich die zuständigen Personen der Kirchenkreise auch vor Ort. Dabei erarbeiten wir gemeinsam, welche aktuellen Themen Priorität haben. Wir legen unter Berücksichtigung des lokalen Kontexts Ziele und Umsetzungsstrategien fest. Die Ressourcen, die ihnen in den Kirchenkreisen zur Verfügung stehen, variieren ebenso wie ihre Zielsetzungen, geplanten Maßnahmen und methodischen Vorgehensweisen. In einigen wenigen Kirchenkreisen sind die beauftragten Personen für Geschlechtergerechtigkeit in begrenztem Umfang von ihren dienstlichen Aufgaben entlastet, wobei nur ein geringer Anteil von ihnen eine verbindliche Vereinbarung mit dem Kirchenkreisrat getroffen hat. Häufig fehlen ihnen die notwendigen Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben, etwa um konkrete und maßgeschneiderte Informationen bereitzustellen, die zur Umsetzung von Empfehlungen beitragen. Ein Beispiel hier wäre eine Broschüre mit Hinweisen zur Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Geschlechter in Gremien, um eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern sowie eine Teilhabe diverser bzw. nicht-binärer Menschen zu ermöglichen und zu fördern. Wie ich auf meiner Reise durch die verschiedenen Kirchenkreise beobachten konnte, spiegeln sich die flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten, die das Geschlechtergerechtigkeitsgesetz eröffnet, in den vielfältigen Ansätzen wider, mit denen die beauftragten Personen in den Kirchenkreisen ihre Aufgaben wahrnehmen.

Die Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch die Benennung von Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen hat sich verändert. Seit dem 1. Januar 2024 lautet [§ 15 Satz 1 des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes](#) wie folgt:

²⁴ Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften. Gesetzentwurf der Bundesregierung mit Stand vom 08.09.2023. Online verfügbar unter: <https://dserver.bundestag.de/brd/2023/0432-23.pdf>

„Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen ist durch den jeweiligen Kirchenkreisrat mindestens eine Person zu berufen.“²⁵

Die vorgenommene Änderung, wonach nunmehr mindestens eine beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit durch den Kirchenkreisrat berufen werden soll, hebt die zuvor explizite Anforderung auf, mindestens eine Frau und einen Mann zu beauftragen. Die Änderung erfordert eine eingehende Betrachtung ihrer Begründung, die sich darauf konzentriert, das Modell der personalisierten Beauftragung zu erweitern und zu ermöglichen, einen Ausschuss mit einer Hauptamtlichkeit in der Geschäftsführung zu gründen. Hintergrund sind die Vorgaben gemäß § 17 des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes²⁶:

(1) Alle Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten erstellen alle zwei Jahre eine Statistik, in der zum Stichtag 31. Dezember für den Berichtszeitraum auszuweisen sind:

1. die Zahl der Beschäftigten einschließlich der aus familiären Gründen Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen,
2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Planstellen, getrennt nach Geschlecht, Qualifikationsebenen.

(2) Die erste Statistik ist zum Stichtag 31. Dezember 2013 zu erstellen.

(3) 1Die Statistiken sollen in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der jeweiligen Ebene ausgewertet werden. 2Sind keine Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit benannt worden, wird die Statistik mit den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der nächsthöheren Ebene ausgewertet. 3Wird festgestellt, dass Frauen oder Männer in einer Dienststelle jeweils bezogen auf die Qualifikationsebene unterrepräsentiert sind, werden die Ursachen dafür erörtert und die Ziele nach § 1 beraten sowie Maßnahmen festgelegt. 4Für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist ein Zeitplan aufzustellen. 5Die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

(4) Die Kosten für die statistische Erfassung sind von den Dienststellen zu tragen.

Angesichts des großen Personalkörpers und der Vielfalt an Dienststellen innerhalb eines Kirchenkreises wird die Bewältigung dieser Aufgaben leistbarer, wenn sie von mehreren Personen übernommen werden. Ein Ausschussmitglied, das selbst Teil eines Arbeitsbereiches ist, gewährleistet einen niedrigschwelligen Zugang zu den relevanten Daten. Das Wissen über Arbeitsabläufe und Strukturen in einer Dienststelle schafft zudem die Erwartung, dass mit der Dienststellenleitung passgenauere und somit realisierbarere Ziele ausgehandelt werden können. Dies ist entscheidend, um die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in spezifischen Qualifizierungsgruppen zu überwinden und die Sichtbarkeit von Menschen mit diversen bzw. nicht-binären Geschlechtern zu erhöhen.

Als beratender Teil der Arbeitsgruppe Gendergerechtigkeit im Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein erlebe ich eindrücklich, wie das Zusammenführen verschiedener Perspektiven dazu beiträgt, die Arbeit spezifischer und konkreter zu gestalten. Der zeitliche Aufwand des Ausschusses ist vergleichbar mit der investierten Zeit einer Einzelperson, da

²⁵ § 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen im GeschlGerG online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083#s00000127>

²⁶ § 17 Statistische Erfassung und Auswertung des GeschlGerG online verfügbar unter: <https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/document/28083#s00000130>

eine aufgabenorientierte Arbeitsteilung möglich ist. Dank solch personeller Ressourcen und des breiten institutionellen Wissens wird Projektarbeit realisierbar.

Auf diese Weise konnte die Arbeitsgruppe Gendergerechtigkeit im vergangenen Jahr zwei Interviewstudien mit Mitarbeitenden zum Thema Geschlechtergerechtigkeit vorstellen, die aufzeigen, wie wichtig es ist, die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Den Untersuchungen gingen Statistikauswertungen im Kirchenkreis voraus, die eine hohe Teilzeitquote insbesondere bei Frauen belegten. Als Reaktion auf die Zahlen und Erkenntnisse initiierte die Arbeitsgruppe Gendergerechtigkeit die Untersuchungen, um präventive Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und Altersarmut unter den Beschäftigten abzuleiten. Durch die [Interviewstudien von Maximilian Mock und Dana Meller²⁷](#), die im Rahmen der Kirchenkreissynode sowie einer Mitarbeitendenveranstaltung abschließend präsentiert wurden, erhielten die Mitarbeitenden Gehör, während Themen herausgearbeitet und damit verbundene Problemstellungen bewusst gemacht wurden. Die Studien lieferten konkrete Empfehlungen für Maßnahmen, um die Attraktivität des Kirchenkreises als familienfreundlicher Arbeitgeber zu steigern und gleichzeitig den Zertifizierungsprozess für das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung unterstützen zu können. So wurden Entwicklungen angestoßen, die den Mitarbeitenden eine individuelle und ausgewogene Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen, was zu einer gesteigerten Zufriedenheit unter den Beschäftigten führen soll. Die Beispiele spiegeln den Mehrwert von Ausschüssen für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit wider, indem durch ihre Arbeit unter anderem konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie entstehen. So können beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, interne Netzwerke und finanzielle Unterstützungsleistungen dazu beitragen, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern und ein ausgewogenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

VI Begleitung und Beratung

Die weitreichenden Begleitungs- und Beratungsaufgaben sind zentrale und dauerhafte Merkmale in meiner Tätigkeit als landeskirchliche Gleichstellungsbeauftragte. Die Darlegungen können daher nur einen fragmentarischen Einblick vermitteln.

Fachberatung leiste ich im Rahmen meiner Gremienbeteiligungen (z. B. Kollegium, Gesamtkonferenz der Hauptbereiche, Beirat gegen sexualisierte Gewalt, synodaler Teilhabe-Ausschuss), meiner Teilnahme an Besetzungsverfahren sowie durch Folgeabschätzungen gesetzlicher Vorhaben hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gleichstellung und Vielfalt. Zudem beteilige ich mich an themenspezifischen Arbeitsgruppen, die sich etwa mit dem kirchlichen Meldewesen, den Prüfaufträgen zu Familienformen und Beziehungsweisen, der Entwicklung eines Schutzkonzepts für das Landeskirchenamt oder dem Gütesiegel Familienorientierung befassen.

Im Zuge der AG Personalentwicklung, die sich aus dem Organisationsprozess im Landeskirchenamt ergab, wurde in meinem Verantwortungsbereich beispielsweise eine Handlungsempfehlung zur Gestaltung fairer und nachvollziehbarer Personalauswahlverfahren in kirchlichen Einrichtungen entworfen, die im weiteren Prozess zur Diskussion gestellt wurde.

²⁷ Online verfügbar mit Intranet Zugang das:jonas:

https://dasjonas.social/toro/resource/html#/wiki/articles/WIKI_ARTICLE,bb985ff9-f401-46ab-a288-9f4c422516d4

Der Entwurf bietet einen Überblick über das methodische Vorgehen und die zentralen Bausteine in Stellenbesetzungsverfahren. Themenkomplexe wie Außenwirkung, Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung und Passung zwischen Institution und Bewerbenden werden dabei ebenso berücksichtigt wie die Bereiche Standardisierung, Rechtssicherheit und Gleichstellung.

Unter dem Motto „Vielfalt sehen“ begleitete ich den Fachbereich Frauen und die Kirchengemeinde Heiligengeist im Kirchenkreis Altholstein während der [Fotoausstellung „This is me – queer und religiös?“](#)²⁸, die vom 22.05. bis 18.06.2023 in der Ansgarkirche Kiel präsentiert wurde. Die Ausstellung begann mit einer Eröffnungsveranstaltung (inkl. Podiumsdiskussion), wurde durch einen Vortrag von Prof. Dr. Ulrike Auga zum Thema „Menschliches Blühen...visuelle Diskurse in der religiösen LGBTIQ*-Community“ begleitet und durch einen interreligiösen Gott*esdienst rahmend abgeschlossen.

Ein besonders symbolträchtiges Projekt unserer Nordkirche war sicherlich die erstmalige [Beteiligung am Hamburger Christopher Street Day \(CSD\) im August 2023](#). Bedauerlicherweise konnte ich aufgrund terminlicher Verpflichtungen nicht persönlich teilnehmen und verpasste somit die Möglichkeit, gemeinsam mit ca. 140 Menschen unterschiedlichen Alters aus verschiedenen Regionen der Nordkirche auf dem CSD-Truck (Festwagen) mitzufahren. Trotz meiner Abwesenheit freue ich mich, dass ich das für die Arbeitsstelle vorgesehene Kartenkontingent an zwei Mitglieder der Kirchenleitung weiterreichen konnte, sodass Matthias Isecke-Vogelsang und Arne Gattermann auf dem CSD-Truck teilnehmen und mitfeiern konnten.

Das hohe Engagement der Steuerungsgruppe CSD und die harte Arbeit – von der Planung bis zur Umsetzung des Events – verdienen an dieser Stelle besonderen Dank und Anerkennung.

Die leitende Steuerungsgruppe, an der ich mich als beratendes Mitglied beteilige, strebt an, das erfolgreiche Event nicht als einmaliges Ereignis zu betrachten, sondern als Startschuss zu nutzen, um zukünftig auf diversen Pride/CSD-Paraden im Nordkirchengebiet präsent zu sein. In Anbetracht der unterschiedlichen Größenordnungen derartiger Veranstaltungen, die nicht alle das Ausmaß des CSD in Hamburg haben, suchen wir nach kreativen Wegen und etablierten Netzwerken, um auf breiter Ebene zu zeigen, dass die Nordkirche eine vielfältige, lebendige und offene Institution ist. Innerhalb unserer Institution existieren bereits diverse queere Gruppen und kleinere Gemeinschaften, deren Vernetzung jedoch oft noch ausbaufähig ist. Wir wollen die Gelegenheit nutzen, um Netzwerke zu knüpfen, in denen unterschiedliche Gruppen miteinander agieren können. So erhalten auch Personen, die bisher nicht eingebunden waren, die Chance, sich anzuschließen und Teil einer vielfältigen Gemeinschaft zu werden.

Die Teilnahme am CSD 2023 hat eindrucksvoll gezeigt, wie bedeutsam Eventmomente dieser Art sind, um die Sichtbarkeit queerer Menschen innerhalb unserer Gemeinschaft zu erhöhen. Darüber hinaus sollten unsere Bemühungen darauf abzielen, verlässliche und nachhaltige Strukturen zu schaffen, die den Alltag queerer Menschen in der Nordkirche langfristig prägen. Das ist unerlässlich, um den Anforderungen des neu formulierten Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes hinsichtlich der Vielfalt gerecht zu werden.

²⁸ Infos zur Fotoausstellung „This is me – queer und religiös?“ online verfügbar unter: <https://www.geschlechtergerechtigkeit-nordkirche.de/beitraege/this-is-me>

Neben struktureller und inhaltlicher Fachberatung liegt ein weiterer Aufgabenschwerpunkt auf eher personen- und anlassbezogenen Beratungen, die sich auf individuellere Aspekte von Vielfalt und Gleichstellung konzentrieren. Diese Beratungsanlässe reichen von Teilzeit- und Vereinbarkeitsproblematiken über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bis hin zur fehlenden Anerkennung in der Berufstätigkeit sowie Fragen zur beruflichen Weiterentwicklung. Beispielsweise gibt es Anfragen von Personen, mehrheitlich von Frauen, die sich in ihren Arbeitsleistungen nicht ausreichend gesehen fühlen und den Eindruck haben, in Relation zu ihren männlichen Mitarbeitern weniger Wertschätzung zu erfahren. Dies könnte sich in Benachteiligungen beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie einem erschwerten beruflichen Aufstieg manifestieren. In diesen Kontexten zielen die Beratungsprozesse darauf, die Sichtbarkeit der Betroffenen zu erhöhen und das Bewusstsein des Umfeldes für die Problematik zu schärfen, sodass eine nachhaltige Sensibilisierung stattfindet. Zudem wird überprüft, ob eine unmittelbare Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegt.

Meine Zuständigkeit im Rahmen des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#)²⁹ bei derartigen Angelegenheiten begründet sich durch § 12 Abs. 3 GeschlGerG. Gemäß des Gesetzes bin ich in meiner Rolle Teil der Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Aus dieser Verantwortung folgt die Aufgabe, Beschwerden im Zusammenhang mit möglichen Diskriminierungen entgegenzunehmen, zu prüfen und zu untersuchen. Ich biete den betroffenen Personen Beratung und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte gemäß AGG an, dokumentiere Beschwerden und führe präventive Sensibilisierungsmaßnahmen durch, um Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Unabhängig davon, ob sich in Beratungsprozessen eine AGG-Relevanz ergibt oder nicht, so weisen die im Berichtszeitraum durchgeführten Beratungen aus meiner Sicht darauf hin, dass eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Arbeits- und Alltagskultur in unserer evangelischen Kirche zwingend notwendig ist. Es bedarf einer gründlichen Analyse der kulturellen und spezifischen Faktoren, die die Gleichstellung in unseren Einrichtungen behindern können. Hier ist es wichtig, eine kritische Selbstreflexion anzustoßen und Fragen zu stellen, wie wir beispielsweise mit entwürdigenden Sprüchen oder der ungleichen Behandlung von Teilzeitkräften im Arbeitsalltag umgehen (wollen). Wir müssen im Gespräch über unsere Kultur des Miteinanders bleiben – auch das ist ein elementarer Baustein von Prävention.

VIII Ausblick

Der Tätigkeitsbericht bietet einen Einblick in meine vielfältigen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten als Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche. Dabei wurden verschiedene Aspekte der Begleitung, Beratung und Gestaltung im Kontext der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt in unserer Nordkirche beleuchtet.

Für meine zukünftige Arbeit stehe ich vor der Herausforderung, das Erreichte zu konsolidieren, bisherige Maßnahmen zu vertiefen und gleichzeitig neue Impulse zu setzen. Dabei werde ich

²⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Stand vom 19. Dezember 2022. Online verfügbar unter:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=33

sowohl strukturelle als auch inhaltliche Aspekte berücksichtigen, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung und nachhaltige Veränderungen hin zu einer gerechteren und vielfältigeren Kirche zu ermöglichen.

Diese Arbeit erfordert Unterstützung. Ein Fokus liegt daher auf der Förderung der beauftragten Personen für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen, um sie in ihrer Rolle und Arbeit vor Ort zu stärken. Durch gezielte Beratung, Vernetzung und Qualifizierung können wir uns gegenseitig in die Lage versetzen, die jeweiligen Aufgaben wirksam und nachhaltig wahrzunehmen und als Impulsgebende für geschlechtergerechte Veränderungen in den jeweiligen Kontexten zu agieren.

In diesem Zusammenhang möchte ich die Gelegenheit nutzen und Ihnen, lieben Synodalen, meinen Dank für den erfolgreichen Prozess im Zuge des Kirchengesetzes zur Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt aussprechen. Ich begrüße Ihre umsichtigen Entscheidungen im Gesetzgebungsprozess und die folgerichtige Weiterentwicklung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes unserer Nordkirche.

So wurden insbesondere [§ 15 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen](#) und [§ 17 Statistische Erfassung und Auswertung](#) im Geschlechtergerechtigkeitsgesetz nahezu unverändert beibehalten. Diese Kontinuität ermöglicht weiterhin die fortlaufende Erfassung und Auswertung von Statistiken, die zur Überprüfung und Bewertung der Fortschritte im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit von entscheidender Bedeutung sind; dies gilt auch und insbesondere für die Kirchenkreisebene und die Arbeit der beauftragten Personen vor Ort.

Ich möchte hier darauf hinweisen, dass das [„Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie“](#)³⁰ in Zusammenarbeit mit der [„Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD“](#)³¹ plant, der EKD-Synode im Jahr 2024 eine Neuauflage des „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der ev. Kirche in Deutschland“ vorzulegen.

Der [Gleichstellungsatlas](#)³², der zuletzt im Jahr 2015 herausgegeben wurde, setzt sich auch jetzt zum Ziel, einen schnellen und umfassenden Überblick über die Geschlechterverteilung von Frauen und Männern in verschiedenen kirchlichen Leitungsebenen zu bieten. Dabei sollen Fakten zum Stand der Gleichstellung in den einzelnen Gliedkirchen der EKD präsentiert werden. Mit Hilfe von Landkarten sollen regionale Unterschiede und Besonderheiten veranschaulicht werden; zudem wird es einen skizzierten Überblick über die Entwicklungen seit 2017 geben. Hier stehen die Bewertung der Fortschritte und die Identifizierung weiterer Potenziale im Mittelpunkt. Zum ersten Mal wird auch betrachtet, wie sich die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt und verschiedener Familienformen und Beziehungsweisen entwickelt hat.

An dieser Stelle bitte ich um eine umfangreiche Unterstützung der beteiligten Personen, die sich um die fristgerechte und verbindliche Bereitstellung aller notwendigen Daten und Statistiken bemühen.

³⁰ Studienzentrum der EKD für Genderfragen online unter <https://www.gender-ekd.de/index.html>

³¹ Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD online unter: <https://www.ekd.de/Konferenz-der-Genderreferate-Gleichstellungsstellen-in-den-Gliedkirchen-der-EKD-28033.htm>

³² Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme (2015). Online verfügbar unter: <https://www.gender-ekd.de/download/Gleichstellungsatlas.pdf>

Ich wünsche mir, Ihnen im Rahmen meines nächsten Tätigkeitsberichts bereits aktuelle und belastbare Daten und die für die Nordkirche relevanten Erkenntnisse aus der Neuauflage des Gleichstellungsatlas gebündelt präsentieren zu können. Meine Mitarbeit an der EKD-weiten Arbeitsgruppe zur Erstellung des Gleichstellungsatlas ist für mich dabei selbstverständlich, da auch die Nordkirche auf aktuelle Statistiken angewiesen ist, um den Fortschritt im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern überprüfen und bewerten zu können. Die Zahlen aus dem vorherigen Gleichstellungsatlas haben verdeutlicht, dass die Nordkirche auf ihrem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit noch ein Stück zu gehen hat. Denn obwohl sich das traditionell asymmetrische Geschlechterverhältnis über die Vorstellung von Zweigeschlechtlichkeit hinaus in Handlungsoptionen für Lebens- und Beziehungsweisen in der Gesellschaft und der Kirche erweitert hat, zeigt sich auch in anderen empirischen Untersuchungen, dass die Konstruktion von Geschlechterungleichheiten weiterhin wirkungsmächtig ist. Diese Ungleichheiten zeigen sich etwa in statistischen Daten zur Verteilung der Sorgearbeit, ehrenamtlicher Tätigkeiten sowie der Löhne und der Erwerbszeiten.

Geschlechtsbezogene Ungleichheiten basieren auf sozialen Normen und fungieren als Bedingungsfaktoren für Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt. Die **ForuM-Studie**³³ hat dies erneut belegt und uns jüngst verdeutlicht.³⁴ Die Arbeit am Thema Geschlechtergerechtigkeit trägt dazu bei, Ursachen und Risikofaktoren für verschiedene Formen von Gewalt zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken. Durch eine kritische Analyse der Ursachen von Geschlechterungleichheiten können präventive Maßnahmen entwickelt werden, die Gleichstellung fördern.

Indem Gleichstellung gefördert wird, werden Machtungleichheiten reduziert und die Chancen für eine faire und respektvolle Interaktion zwischen den Geschlechtern erhöht. Dies wiederum trägt dazu bei, die Risiken von Ausbeutung, sexualisierter Gewalt und Diskriminierungen zu verringern, und schafft eine Umgebung, die von einer Kultur des gegenseitigen Respekts geprägt ist. Es gilt, die geschlechtergerechte Gestaltung unserer Kultur weiter voranzutreiben. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine ausgewogene Teilhabe von Menschen jeden Geschlechtes ermöglichen.

Die Marginalisierung geschlechtsspezifischer Themen und deren mangelnde Reflexion verstärken systemische Ungleichheiten in sozialen Systemen. Diese Ungleichheiten können nicht überwunden werden, solange marginalisierte Gruppen lediglich als passive Rezipient*innen behandelt werden, die ihre Perspektiven, Stimmen, Fähigkeiten und Gaben zur Gestaltung von Kirche nicht einbringen und somit ihr Potenzial nicht ausschöpfen können.

Allerdings reicht es für mich nicht aus, lediglich die Funktion der Gender-Kategorie zu reflektieren. Es ist auch erforderlich, die Verflechtung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten mit anderen Strukturkategorien wie Ethnizität, Klasse, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung zu berücksichtigen, und die komplexen Beziehungen multipler Unterdrückungsformen zu analysieren.

³³ Abschlussbericht: Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der Evangelischen Kirche und Diakonie in Deutschland. Online verfügbar unter: https://forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/01/Abschlussbericht_ForuM.pdf

³⁴ Zusammenfassung der ForuM-Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Online verfügbar unter: https://www.forum-studie.de/wp-content/uploads/2024/01/Zusammenfassung_ForuM.pdf

Die Menschen in ihren Unterschiedlichkeiten und ihren damit verbundenen vielfältigen Gaben wahrzunehmen und an der Gestaltung von Kirche teilhaben zu lassen, bereichert die Perspektiven und die hieraus wachsenden Möglichkeiten. Dies gilt nicht nur in Zeiten knapper Ressourcen, sondern es ist eine kontinuierliche Notwendigkeit für unsere Kirche und ihre Einrichtungen zu allen Zeiten.

Als Beauftragte Person für Geschlechtergerechtigkeit bin ich zuversichtlich, dass die geschlechtergerechte Gestaltung unserer Kultur weiter voranschreiten wird. Damit sich die dafür notwendigen Rahmenbedingungen etablieren können, muss das Gender-Mainstreaming-Prinzip weiterhin konsequent in die bevorstehenden Organisations- und Personalentwicklungsprozesse integriert werden.

Liebe Synodale, liebe Mitglieder der Kirchenleitung, liebe Kolleg*innen im Landeskirchenamt, in den Hauptbereichen sowie in den Kirchenkreisen,

ich bin dankbar für die vielfältigen Formen der wertvollen Unterstützung, die Sie mir zuteilwerden lassen. Mein besonderer Dank gilt Jan Peter Krause für seine Neugier, seine wertvollen Fragen, Anregungen und seine tatkräftige Unterstützung sowie für die herzliche Atmosphäre, die er in der landeskirchlichen Arbeitsstelle der Beauftragten Person für Geschlechtergerechtigkeit schafft.

Ich freue mich darüber, mich den bevorstehenden Aufgaben mit einem ganzheitlichen Ansatz, Fachkompetenz, persönlichem Engagement und mit dem Geist Gottes weiter zu widmen.

Ihre

Nele Bastian