

Geschlechtergerechtigkeit

Um zu guten Entscheidungen zu kommen, braucht die Gemeinde die persönlichen Erfahrungen und die Gaben aller ihrer Mitglieder. Dabei ist es gut, wenn unterschiedliche Menschen miteinander die Geschicke der Gemeinde leiten: Junge und Ältere, Frauen und Männer, Menschen mit verschiedenen Bildungsbiografien, Menschen mit und ohne eigene Kinder. Unterschiedliche Bedürfnisse und Sichtweisen spiegeln die Erfahrungswelten von Menschen, die in der Gemeinde leben, und beziehen diese bei der Entscheidungsfindung mit ein. Entscheidungen werden so lebensnäher, auch oder gerade weil das manchmal spannungsvolle Miteinander sein Recht bekommt. Vielfalt ist ein Geschenk und eine Herausforderung. Um eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen, ist in § 5 des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit (GeschlGerG) in der Nordkirche formuliert:

§ 5 des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit (GeschlGerG)

(1) Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.

(2) Bei der Besetzung kirchlicher Gremien durch Wahl soll darauf hingewirkt werden, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.

Nachdem sich der Kirchengemeinderat konstituiert hat, werden in vielen Gemeinden Gremien gebildet wie z. B. ein Finanz-, ein Personal-, ein Jugend- oder Bauausschuss. Auch für diese Gremien gilt das Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung.

In allen Gremien ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern keinen Ausschlussgrund für Mitarbeit darstellen. Sitzungszeiten und -dauer sind entsprechend zu gestalten. Eventuell muss Kinderbetreuung organisiert werden.

§ 16 GeschlGerG

Dem Kirchengemeinderat obliegt eine besondere Verantwortung in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Kirchengemeinde. Zur Unterstützung sollte er eine Genderbeauftragte benennen, die auch als Person für das angestrebte Ziel steht und von Gemeindegliedern angesprochen werden kann.

Um die Arbeit einer Kirchengemeinde geschlechtergerecht zu entwickeln, braucht es zunächst eine Genderanalyse, um sich einen Überblick zu verschaffen, wer vor Ort lebt, wer welche Angebote wahrnimmt und welche Menschen vielleicht noch nicht ausreichend im Blick sind. Dann können Maßnahmen entwickelt werden, die sich am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit orientieren. Da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, eignen sich alle Arbeitsfelder in der Gemeinde, um sie mit der ›Genderbrille‹ anzuschauen. So kann gefragt werden, welche Rollenvorbilder in der Kita-Arbeit oder im Kindergottesdienst vermittelt werden. Sind sie offen genug, um Mädchen und Jungen nicht in gängige Rollenstereotype zu drängen? Fördern die Angebote die Vielfalt von heute möglichen, ethisch verantwortbaren Lebensformen? Kirchengemeinderäte sollten die Arbeitsfelder in ihrer Gemeinde gemeinsam mit den zuständigen Fachleuten aus einer expliziten Genderperspektive wahrnehmen und die gewonnen Einsichten nutzen, um die Praxis immer geschlechtergerechter zu gestalten.

Markenzeichen evangelischer Kirche ist eine besondere Kultur des Zuhörens und der gegenseitigen Anerkennung. Eine gute Gesprächskultur muss immer wieder neu gefunden werden, das entspricht ihrem reformatorischen Anspruch. Dies gilt für den Kirchengemeinderat wie für die gesamte Gemeinde, in der die unterschiedlichen Sichtweisen und Argumente, von Frauen und Männern, gleichberechtigt zur Sprache kommen sollen.

Weitere Informationen:

www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de

– Thomas Schollas und Stephanie Meins

