

TOP 2.2

Bericht der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

0. Einführung

Verehrtes Präsidium, hohe Synode, liebe Schwestern und Brüder,

1989 ist ein bedeutendes Jahr. Ohne die friedliche Revolution säßen wir heute hier nicht miteinander in der Synode der Nordkirche. Doch neben dem Mauerfall gab es vor 25 Jahren auch eine bahnbrechende Synode der EKD in Bad Krozingen. Das Thema damals: „Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche“. Die EKD-Synode verabschiedete 1989 weitreichende Beschlüsse für eine geschlechtergerechte Zukunft der Kirche. Ein Jahr später stand das gleiche Thema auf der Tagesordnung der Leipziger Synode des Bundes der Evangelischen Kirchen (BEK). Die Beschlüsse der Synoden schrieben Kirchengeschichte. Sie brachen endgültig mit kulturellen und religiös begründeten Traditionen, die die Diskriminierung von Frauen in Kirche und Gesellschaft über Jahrhunderte hinweg legitimiert hatten. Mit ihren Beschlüssen stellten die Synoden klar, dass die Gemeinschaft der Gläubigen nicht ohne Geschlechtergerechtigkeit gelebt werden kann.

Die Beschlüsse sehen „Frauenförderkonzepte vor, begrüßen familiengerechte Arbeitsbedingungen und behandeln Fragen der Arbeitszeitverkürzung, Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten. Sie werben für die Einrichtung von Frauenreferaten und beschäftigen sich mit der Situation der Ehrenamtlichen. Sie geben wichtige Impulse für die Zusammensetzung von Leitungen: ‚Es ist anzustreben, dass in Leitungs- und Beratungsgremien evangelischer Kirche Frauen und Männer in gleicher Zahl gewählt oder berufen werden. ... Die Synode sieht einen Anteil von mindestens 40% Frauen als Zielvorgabe an, die in zehn Jahren erreicht werden sollte.“ (Heide Trommer (2001): Gleichstellung in der Diakonie, S.3)

Wir möchten Sie nun in die Themen unseres Berichts mit einem kleinen Film hineinnehmen. Aus Anlass des 25 jährigen Jubiläums der Beschlüsse von Bad Krozingen ist auf der letzten EKD Synode Anfang November dieser Film entstanden.

- Vorführung des Films

Auf der EKD-Synode ist auch der **erste Gleichstellungsatlas** vorgestellt worden, dessen Vorabdruck Sie alle auf ihren Plätzen gefunden haben. Er wird von der Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD und dem Studienzentrum der EKD für Genderfragen herausgegeben.

In fünf Kapiteln werden für 24 Themenfelder Informationen zur Geschlechterverteilung in der EKD und den Gliedkirchen der EKD bereitgestellt. Der Atlas enthält Hinweise auf Interpretationsansätze und mögliche Zusammenhänge. Um Entwicklungen seit Bad Krozingen zu erkennen, wurden auch Vergleichswerte aus den 80er und 90er Jahren aufbereitet.

Aber sicher ist es auch Ihr Interesse, die Daten der Nordkirche mit denen der anderen Landeskirchen zu vergleichen.

Einige Beispiele:

So liegt der Frauenanteil in der Kirchenleitung der Nordkirche heute mit 38 % im mittleren Bereich. 1993 betrug der Frauenanteil in Kirchenleitungen bundesweit 19 %.

Insgesamt sind 74 % der kirchlichen Beschäftigten in der Nordkirche Frauen. Davon arbeiten 63 % der Frauen in Teilzeit. Das entspricht dem landeskirchlichen Durchschnittswert und könnte als Indikator den Hinweis darauf geben, dass Teilzeitarbeit nach wie vor eine geschlechtsspezifische Beschäftigungsform ist.

Im Jahr 2009 waren rund 19.000 Theologinnen und Theologen im aktiven Dienst der evangelischen Kirche, darunter 33 % Frauen und 67 % Männer. In der Nordkirche ist der Frauenanteil etwas höher als im Gliedkirchendurchschnitt: 36 % (Wert aus 2009/Addition der Werte der NEK, PEK, ELLM).

Der Gleichstellungsatlas ist auf Fortschreibung und Erweiterung hin angelegt, so dass sich mit den folgenden Ausgaben auch Veränderungsprozesse abbilden lassen. An den Zahlen lässt sich möglicherweise auch ablesen, ob und welche Maßnahmen erfolgreich waren.

Eine Maßnahme, die auch im Gleichstellungsatlas aufgeführt ist, ist das im letzten Jahr von Ihnen verabschiedete Gesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit.

Wir werfen einige wenige Blitzlichter auf wichtige Vorgaben des Gesetzes und die daraus bisher erfolgten Umsetzungsschritte.

1. Umsetzung des Gesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit

- **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen (§ 15 GeschlGerG)**

Das Gesetz sieht vor, dass in jedem Kirchenkreis mindestens eine Frau und ein Mann als **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit** benannt werden. In 8 von 13 Kirchenkreisen ist dies inzwischen offiziell geschehen. Dabei sind die Wege, die Beauftragten zu gewinnen, unterschiedlich. Einige Kirchenkreise haben gezielt Personen angesprochen, der Kirchenkreis Hamburg-Ost hat eine Ausschreibung veröffentlicht und ein „Bewerbungsverfahren“ in Gang gesetzt, Plön-Segeberg hat eine Abkündigung erstellt und in den Gemeindegottesdiensten verlesen lassen.

Als Beauftragte konnten in einigen Kirchenkreisen Frauen und Männer gewonnen werden, die zuvor noch nicht als Beauftragte für Gleichstellung berufen waren. Etwa die Hälfte der Beauftragten sind Pastorinnen oder Pastoren, die andere Hälfte sind Hauptamtliche aus verschiedenen Arbeitsbereichen (Verwaltung, Frauenwerk, MAV) sowie ein ehrenamtlich Mitarbeitender. So ergibt sich eine gute Mischung aus im Feld der Gleichstellungsarbeit erfahrenen Menschen und „Neueinsteiger_innen“. In drei Kirchenkreisen wird die Arbeit der Beauftragten zusätzlich unterstützt durch einen Arbeitskreis. Eine Liste der Beauftragten finden Sie auf unserer Website (s.u.).

- **Konvente (§ 12 Absatz 2 und § 15 Absatz 6 GeschlGerG)**

Die bereits benannten Beauftragten trafen sich am 9. Juli zu einem ersten Konvent. Es gehört zu unseren Aufgaben, die Beauftragten aus den Kirchenkreisen zwei Mal im Jahr zu einem Konvent einzuladen.

Zentrales Thema war die Konkretisierung des Auftrags der Beauftragten in den Kirchenkreisen. Es wurde überlegt, wie dem durch das Kirchengesetz vorgegebene Rahmen in der Arbeit vor Ort nachgekommen werden kann. Außerdem wurde Material zur Sensibilisierung für Genderfragen vorgestellt. „Die Reise durch das Genderland“ bietet

Anregungen für Gruppenarbeiten mit Jugendlichen und Erwachsenen. Ein Ziel der Arbeit muss es sein, den Begriff „Gender“ klar zu definieren und ihn, wie es in der englischsprachigen Welt selbstverständlich ist, für Geschlechterdiskurse zu nutzen. Gender bezeichnet nichts anderes als die durch Kultur und Sozialisation zugeschriebene bzw. erworbene Geschlechtsidentität bzw. die damit verbundene Geschlechtsrolle.

Damit es nicht so trocken bleibt: Stellen Sie sich vor, wie Sie ein T-Shirt ausziehen – mit welcher Bewegung geschieht das? Machen doch mal alle Männer, die mögen, die entsprechende Bewegung. Und nun die Frauen.

Welche Unterschiede gibt es? Gibt es weitgehende Übereinstimmungen innerhalb eines Geschlechts? Wo liegen mögliche Ursachen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede? Sind sie eher kulturell vermittelt oder hat es mit einem natürlich angeborenen T-Shirt-Ausziehen zu tun?

Die Auswertung überlassen wir Ihnen. Vielleicht diskutieren Sie in abendlicher Runde weiter. An diesem Beispiel können Sie sehr deutlich erkennen, wie wir uns geschlechtsspezifisches Verhalten aufgrund kultureller Gegebenheiten (Frisur, Schmuck, männliche bzw. weibliche Rollenvorbilder) aneignen. Nur ein Beispiel, für die Arbeit im Konvent, Wahrnehmungsfähigkeit zu schulen und Methoden für die eigene Arbeit zu lernen. Der nächste Konvent wird am 27. Januar stattfinden. Wir hoffen, dass dann alle Kirchenkreise Beauftragte benannt haben.

- **Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchengemeinden (§ 16 GeschlGerG)**
Von der Möglichkeit eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in einer Kirchengemeinde zu benennen, hat bisher, soweit wir informiert sind, erst eine Kirchengemeinde im Kirchenkreis Altholstein Gebrauch gemacht. An dieser Stelle möchten wir dazu ermutigen, für diese Option zu werben und das ehrenamtliche Engagement von an Geschlechtergerechtigkeit interessierten Gemeindegliedern produktiv zu nutzen.
- **Statistik (§ 17 GeschlGerG)**
Alle zwei Jahre sind Dienststellen mit mindestens 16 Beschäftigten verpflichtet, eine Statistik zu erstellen (Stichtag 31.12.). Diese Statistik wird im Gespräch zwischen Dienststellenleitung und den jeweiligen Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet. Erste Statistiken sind erhoben worden. Es zeigt sich, dass die Form der Erhebung jeweils den entsprechenden Verhältnissen angepasst werden muss, um aussagekräftig zu sein und entsprechende zielführende Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln.
Ein Beispiel, das eine Differenzierung sofort evident macht, ist der HB5. Durch das Frauenwerk, in dem nur Frauen als Referentinnen beschäftigt sind, ergibt sich ein hoher Gesamtanteil von Frauen im Hauptbereich. Würde man bei Einstellungen nun das Geschlechterverhältnis des gesamten Hauptbereichs zugrunde legen, müssten bei zu besetzenden Stellen im Jugendbereich überwiegend Männer als Referenten eingestellt werden, um insgesamt Geschlechterparität herzustellen. Dies könnte dazu führen, dass im großen Bereich der Jugendarbeit überwiegend männliche Referenten tätig sind. Das ist jedoch nicht zielführend im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit.
Die Erhebung von Statistiken bzgl. der hauptamtlich Beschäftigten, wie es das Gesetz vorsieht, steht noch ganz am Anfang. Auch sind noch keine Maßnahmen erkennbar, die aufgrund der erhobenen Daten ergriffen worden wären.
- **Beteiligung an Besetzung von Leitungsstellen (§ 13 Absatz 4 GeschlGerG)**

Als Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben wir an mehreren Besetzungsverfahren beratend teilgenommen. Die Beteiligung musste teilweise angefragt werden. Wege zu einer automatischen Beteiligung, wie es das Gesetz vorsieht, müssen erst eingeübt werden. Wir gehen jedoch davon aus, dass sich dies sehr bald eingespielt haben wird.

Auch an der Durchführung der Bewerbungsverfahren zur Aufnahme ins Vikariat und somit an der Auswahl des zukünftigen Leitungspersonals, war unsere Arbeitsstelle in beratender Funktion beteiligt. Im Entwurf der Rechtsverordnung über die Aufnahme in das Vikariat (Vikariatsaufnahmeverordnung – VikAVO) ist dies weiterhin vorgesehen.

- **Gremienbesetzung (§ 5 GeschlGerG)**

Im § 5 Absatz 1 GeschlGerG heißt es: „Gremien sollen in gleicher Anzahl mit Männern und Frauen besetzt werden.“ Wir stellen heute fest: Das Kriterium einer geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien wird ernst genommen. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass die Kirchenleitung in diesem Jahr einzelne Vorlagen zurückgewiesen hat, die dem Kriterium der Geschlechtsparität nicht entsprachen. Entsprechend musste die Besetzung überdacht, und wo möglich, verändert werden. In einigen Fällen ist dies gelungen; bei manchen Gremien zeigen sich jedoch auch die Grenzen, insbesondere dort, wo neben dem Geschlecht andere Aspekte wie das Verhältnis von Ehrenamtlichen- und Hauptamtlichen, die regionale Vertretung oder auch eine durch die Funktion gegebene Notwendigkeit beachtet werden sollen.

- **Pfarrkonvente Rendsburg-Eckernförde**

In den jeweiligen Teilkonventen des Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde stellten wir als Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit vor. Es wurden in den Pfarrkonventen sowohl konkrete Fragen bezüglich der Auswirkungen des Gesetzes auf die Arbeit in den Kirchenkreisen z.B. im Blick auf Gremien- und Stellenbesetzungen oder die Verwendung einer inklusiven Sprache als auch allgemeine Fragen zu aktuellen Maßnahmen der Frauenförderung oder der Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten für die nächste Kirchengemeinderatswahlen besprochen.

2. Gremienbeteiligung, Kooperationen, Mitgliedschaften

Einen großen zeitlichen Umfang nehmen die durch die Beteiligungsrechte festgelegten Aufgaben in Gremien und die Kooperationen und Mitgliedschaften ein. Insbesondere sind dies die Kollegiumssitzungen im Landeskirchenamt („Große Runde“), die Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen und die Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen der EKD. Darüber hinaus erfolgt eine Mitarbeit im Deutschen Juristinnenbund, im Rechtsausschuss der Evangelischen Frauen in Deutschland, im Beirat für Theologie und gesellschaftliche Verantwortung der EKD-Männerarbeit, im Vorstand des Studienzentrums der EKD für Genderfragen, in der Projektgruppe Prävention (Steuerungsgruppe für die Koordinierungsstelle Prävention), im Frauenbündnis Kiel, in der LAG der kommunalen Gleichstellungsstellen in Schleswig-Holstein, im Landesfrauenrat Schleswig-Holstein und im Netzwerk Familien der Nordkirche.

3. Ökumenische Impulse für Geschlechtergerechtigkeit - die Gender Justice Policy des Lutherischen Weltbunds (LWB)

Geschlechtergerechtigkeit hat nicht nur bei uns einen festen Platz auf der Agenda. Auch in der weltweiten Ökumene wird daran gearbeitet. Im Juni 2013 hat der Rat des Lutherischen Weltbundes eine Gender Justice Policy angenommen, deren deutsche Fassung Sie auf ihren Plätzen finden. Dieses

Grundsatzpapier zur Gendergerechtigkeit ist im Dezember 2013 in Genf der Öffentlichkeit vorgestellt worden und an alle Mitgliedskirchen des LWB versandt worden.

In der Nordkirche haben wir das Papier bisher auf der „Frauensynode“ des Frauenwerks (Februar 2014) vorgestellt. Es ist deutlich geworden, dass die Texte Grundlage einer sehr interessanten „gemeinsamen pädagogischen Reise“, wie es im Dokument heißt, sein können. Die Auseinandersetzung mit den Grundlagen unserer lutherischen Theologie aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit kann helfen, sich der eigenen Identität bewusst und zeitgemäß zu vergewissern.

Seit Mai arbeitet eine kleine Arbeitsgruppe, die auf der WICAS Konferenz (Women in Church and Society des LWB) in Meißen beauftragt worden ist, an der Erarbeitung einer Arbeitshilfe bzw. Handreichung.

Am 8. Dezember 2007 hat der Vorstand des Nordelbischen Missionszentrums eine Gender Policy verabschiedet. Im August 2014 hat eine Arbeitsgruppe, die vom Vorstand des ZMÖ beauftragt ist, einen Evaluationsprozess begonnen. Wir als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit sind Teil dieser Arbeitsgruppe. Es ist nach den ersten beiden Sitzungen sehr deutlich geworden, dass es nicht ausreicht, eine reine Evaluation der Wirksamkeit der Genderpolicy von 2007 durchzuführen. In dem Prozess sollte auch der Impuls der Gender Justice Policy des LWB mit einfließen. Zeitlich arbeitet die AG so, dass Ergebnisse bis zur Partnerkirchenkonsultation im nächsten Jahr vorliegen. Die Gruppe wird eine Stellungnahme oder ein Arbeitspapier zur Gender Justice Policy des LWB bzw. zum Thema Geschlechtergerechtigkeit bis zur Partnerkirchenkonsultation im September 2015 vorbereiten. (???)

Die Partnerkirchenkonsultation ist eine Gelegenheit, unter dem zentralen Wert der Gerechtigkeit, auch das Thema Geschlechtergerechtigkeit auf die Agenda zu setzen. Dazu bieten wir gerne unser Fachwissen und unsere Unterstützung an.

Am Mittwoch, dem 19. November, fand eine Genderkonferenz der Lutherischen Kirche Polens in Warschau statt, an der unsere Arbeitsstelle (T.S) beteiligt war.. Anlass war ein Hirtenbrief und eine Pressekampagne der katholischen Kirche Polens gegen „Gender“ und die „Gender Justice Policy“ des LWB.

Mit der ersten Handlungsvorgabe zur Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im LWB sehen wir „Gendergerechtigkeit als theologische Grundlage der Verkündigung von Würde und Gerechtigkeit für alle Menschen“ und sehen uns beauftragt, „die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, die ein allgemein anerkanntes Menschenrecht ist“ (Grundsatzpapier: Gendergerechtigkeit im LWB, S.13).

4. Mentoring für Pastor_innen

Mit der Auftaktveranstaltung am 22.09.2014 startete das erste Mentoring- Programm der Nordkirche.

In Kooperation mit der Institutionsberatung und dem Frauenwerk der Nordkirche bieten wir als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit Pastorinnen und Pastoren als Mentees die Möglichkeit, eine kirchliche Leitungsperson (Mentor/Mentorin) eine Zeitlang in ihrer Leitungsrolle zu begleiten. Es ist die Chance, die Rolle und Aufgabe von Leitung einmal von der anderen Seite her kennenzulernen und die Erfahrungen im Gespräch zwischen Mentee und Mentor oder Mentorin begleitend zu reflektieren.

Das Programm besteht aus einer Hospitationswoche und 4 Studientagen, an denen es zum praktischen Erfahrungsaustausch und zur theoretischen Fundierung des miterlebten Leitungshandelns kommen soll. Zwischen den Studientagen nehmen die Mentees an Veranstaltungen, Sitzungen und Auftritten ihrer Mentorinnen und Mentoren teil.

Im Herbst 2015 endet das Mentoring- Programm mit einer Abschlussveranstaltung und Auswertung.

Insgesamt 21 Mentees, 11 Männer und 10 Frauen, nehmen an dem Programm teil. Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit wollen wir insbesondere dem Rückgang des Frauenanteils in Leitungspositionen entgegenwirken und gerade Frauen ermutigen und stärken, ein Leitungsamt im Kirchenkreis oder der Landeskirche zu übernehmen. Dazu gehört die Diskussionen von Fragen über Leitungsämtler und Leitungskulturen: Ist ein Leitungsamt in Teilzeit möglich? Lässt sich ein Leitungsamt mit Familien- und Sorgetätigkeiten vereinbaren? Wie kann eine gute Work-Life-Balance im Leitungsamt gewahrt werden?

Es sollen, wenn möglich, weitere Mentorings für Ehrenamtliche und hauptamtlich Mitarbeitende folgen.

5. Website

Seit Anfang September 2014 ist die vorhandene Website mit der Adresse www.gender-kirche.de auf das neue, vom Amt für Öffentlichkeitsdienst (AFÖ) zur Verfügung gestellte Baukastensystem umgestellt worden. Im Zuge dieser technischen Umstellung haben wir auch einen neuen, der aktuellen Bezeichnung unserer Arbeitsstelle entsprechenden Domainnamen: www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de.

Die Aktualisierung von Inhalten und die Bereitstellung von Servicematerial zum weiten Themenfeld der Geschlechtergerechtigkeit kommt angesichts der Entwicklungen der Mediengesellschaft eine zunehmend hohe Bedeutung zu. Darauf werden wir im Zusammenhang mit der Neubesetzung der Sekretariatsstelle im kommenden Frühjahr ein besonderes Augenmerk legen.

6. Bündnis Lebensformen

Im „Bündnis Lebensformen“ arbeiten seit 2011 Vertreter_innen aus kirchlichen Bereichen zusammen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit, der Geschlechteridentitäten und der Vielfalt der Lebensformen befassen. Neben den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sind dies der Konvent schwuler und lesbischer Theolog_innen (KONSULT), der Hauptbereich 5 mit der Fachstelle Familien/familienbezogene Erwachsenenbildung, einer Vertreterin des Frauenwerks, sowie einer Vertreterin des Jugendwerks, das Pastoralkolleg, das Diakonische Werk Hamburg und das Dezernat T.

In Fortsetzung zweier Pastoralkollegs in den Jahren 2012 und 2013 („Beziehungsweisen“) hat die Gruppe ein theologisches Kolleg vorbereitet, das im Juni 2015 unter dem Titel „Familie Gottes – heute aktuell? Grundlagen für ein zeitgemäßes evangelisches Familienverständnis“ im Programm des Pastoralkollegs ausgeschrieben ist. Die Erarbeitung einer Position der Nordkirche zum Thema Zusammenleben bzw. Familien halten wir für eine Notwendigkeit, die zeitnah angegangen werden sollte.

Wir hoffen, dass die Arbeit des „Bündnisses Lebensformen“ die Nordkirche dabei unterstützt, die Herausforderung, die sich aus der Vielfalt von Lebensformen für eine fundierte ethische Position der Kirche ergibt, anzunehmen. Die Aufgabe, eine christliche Ethik der Vielfalt zu entwickeln und die sich daraus ergebenden praktisch-theologischen Konsequenzen wie zum Beispiel die Frage nach einer Segenshandlung für Menschen, die in anderen Lebensformen als der Ehe oder einer eingetragenen Lebensgemeinschaft zusammen leben, wird uns auch die nächsten Jahre beschäftigen.

7. Zukunft des Pfarrberufs

In den letzten Jahren ist in der Nordkirche intensiv zum Pfarrberuf gearbeitet worden. In diesen Zusammenhang gehört die Befragung „Pastor_in im Norden“ und die sich daran anschließende Auswertungsphase. Die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit haben sich daran intensiv und aktiv beteiligt. In der Oktoberausgabe des Deutschen Pfarrerberufes ist aktuell der Artikel „Das Pfarramt plural und geschlechtergerecht gestalten – Ein gleichstellungspolitischer Impuls zur Debatte um die Zukunft von Pfarrberuf und Pfarrhaus“ veröffentlicht. Dieser Beitrag ist in einer AG entstanden, an der wir mitgewirkt haben.

Das Thema Zukunft des Pfarrberufs wird uns weiter begleiten, hängt es doch unmittelbar mit dem Kirchenbild zusammen. Mit den im Titel angezeigten Eigenschaften „plural und geschlechtergerecht“, mischen wir uns mit einer klaren Position in die Diskussion ein. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Kirche neben dem parochialen Gemeindepfarramt, die Vielfalt pastoraler Handlungsfelder in unterschiedlichen Milieus und für verschiedene Zielgruppen braucht. Diversity, Unterschiedlichkeit, im Pfarrberuf zu leben, kann die Attraktivität des Pfarrberufs für Männer wie für Frauen in der Zukunft fördern. Diversity ist ein Kennzeichen moderner westlicher Gesellschaften, die nicht rückgängig gemacht werden kann.

8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten und Familienpflichten wird im Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im § 1 als ausdrückliches Ziel benannt. Das spiegelt sich auch in unserer Arbeit.

Wir arbeiten engagiert in zwei Netzwerken, dem innerkirchlichen „Netzwerk Familien“ und dem Unternehmensnetzwerk „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“, mit. Aus der Arbeit erwachsen konkrete Impulse für die Kirche als Arbeitgeberin und auch für die bei Kirche Beschäftigten: Informationen über Betreuungsmöglichkeiten oder Pflegeangebote für die Mitarbeitenden des Kirchenamts als kleine Serviceleistungen, wie auch inhaltliche Impulse zu Instrumenten moderner Unternehmensführung wie der alternierenden Telearbeit, Modellen von Leitung in Teilzeit, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement oder der altersgerechten Personalentwicklung.

Der ethische Diskurs um das Thema Familien wird angesichts der Pluralisierung der Lebensformen im Augenblick sehr intensiv geführt. Wir haben daher im März 2014 mit der Fachstelle Familien eine Veranstaltung zur Orientierungshilfe des Rates der EKD „Zwischen Autonomie und Angewiesenheit – Familie als verlässliche Gemeinschaft stärken“ im Landeskirchenamt in Kiel organisiert. Die Richtung der Diskussion, weg von ordnungstheologischen Ansätzen, hin zu einer Werteorientierung im Blick auf verantwortliches Zusammenleben, erscheint uns als der richtige Ansatz, die Vielfalt heutiger Familien und Lebensformen aus christlicher Sicht zu würdigen.

Ende November (27.11.2014) bieten wir, auch in Kooperation mit der Fachstelle Familien, eine weitere Veranstaltung mit dem Titel „Scheidung und die Folgen“ an, in der es um das aktuelle Sorge- und Unterhaltsrecht in seiner Bedeutung für die Geschlechterarrangements in Deutschland geht. Dabei sollen ausdrücklich auch die Folgen für Kinder und hier insbesondere das so genannte „Wechselmodell“ Beachtung finden. Sie sind herzlich eingeladen, am kommenden Freitag ins Landeskirchenamt zu kommen, um an dieser Veranstaltung teilzunehmen.

9. Ausblick

Dieser Tätigkeitsbericht will darauf aufmerksam machen, dass Geschlechtergerechtigkeit auch 2014 und in den kommenden Jahren eine bleibende Querschnittsaufgabe ist. Im Zusammenspiel von gesetzlichen Rahmenvorgaben und durch Bewusstseinsbildung arbeiten wir daran, unsere Kirche geschlechtergerechter zu machen. Dabei entwickeln wir immer neue Ideen, stellen uns den Herausforderungen und rezipieren die aktuellen geschlechterpolitischen Diskurse wie zum Beispiel die um einen „neuen Feminismus“, „Maskulismus“ und „Genderismus“. Einige Aufgaben lassen sich heute schon benennen:

- Die Arbeit an einem Gremienbesetzungsgesetz.
- Die Aufgabe, das Thema Geschlechtergerechtigkeit bei der Themensynode „Zukunft der Ortsgemeinde“ durchgängig mit zu bedenken.
- Die Begleitung des fünfmonatigen Forschungsprojekts zur Entwicklung der Frauenordination in den Kirchen auf dem heutigen Gebiet der Nordkirche in Kooperation mit der CAU-Kiel.

Wir freuen uns, die Aufgaben an der einen oder anderen Stelle auch gemeinsam mit Ihnen anzugehen.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit

Stephanie Meins und Thomas Schollas, 14.11.2014