

**Bericht der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit  
für die 18. Tagung der I. Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland  
vom 16.-18. November 2017**

Sehr geehrtes Präsidium,

sehr geehrte Damen und Herren der Synode,

was Sie soeben gehört haben, war unser Beitrag zum Reformationsjahr. Gemeinsam mit Kolleginnen aus der Konferenz der Gleichstellungsstellen und Frauenreferate der Gliedkirchen der EKD wurden insgesamt 5 verschiedene Beiträge zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit erarbeitet und durch den WDR zu Hörbeiträgen verarbeitet, die gerade junge Leute deutschlandweit erreichen sollten. Über einen sogenannten QR-Code können diese Beiträge über das Handy oder Tablet abgerufen werden, wenn Sie im Vorfeld eine entsprechende kostenfreie App heruntergeladen haben.

Postkarten mit den QR-Codes lagen in Wittenberg aus, ein Strandkorb mit dem Logo der Nordkirche und Materialien unserer Arbeitsstelle war im Rahmen der Weltausstellung in Wittenberg ein gern genutztes Sitzmöbel. Aber Sie können auch heute die Postkarten zur Aktion von uns bekommen und wir unterstützen Sie gern bei technischen Fragen zum QR-Code.

Nach diesem praktischen Beispiel folgt ein theologischer Impuls zu Geschlechterbildern und Geschlechterordnung und im dritten und vierten Teil unseres Berichtes möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und über die Umsetzung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes in der Nordkirche informieren.

Den reinen Tätigkeitsbericht haben wir in Teil 5 – schriftlich festgehalten. Wir werden ihn aber nicht vortragen. Druckexemplare erhalten Sie im Synodenbüro oder als pdf über die Synodenseite.

**Teil 2: Geschlecht und Geschlechterordnung in der Bibel und in ihrer Wirkungsgeschichte**

Geschlechterbilder sind bis heute durch biblische Texte und vielleicht noch stärker ihre Auslegungstraditionen bzw. Wirkungsgeschichte geprägt. Geschlechterbilder sind nicht per se und ein für alle Mal da, sondern sie werden gemacht. Sie schreiben sich über Jahrhunderte in Körper ein und sind nur langsam veränderbar.

Dass sie sich verändern, zeigen die veränderten Rollenbilder und -erwartungen, die sich in den gleichstellungspolitischen Entwicklungen in den letzten hundert Jahren in Deutschland widerspiegeln. Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleichgestellt. Und auch im Bewusstsein einer Mehrheit junger Menschen ist ein partnerschaftliches Geschlechterarrangement das Idealbild. Diese modernen Vorstellungen haben im Rückbezug Einfluss darauf, wie wir alte Texte lesen und bewerten.

Auch wenn wir heute ein geschlechterdemokratisches Konzept favorisieren, so wirken dennoch, meist unbewusst, die alten Bilder und Zuschreibungen an Frauen und Männer, vor allem die geschlechtshierarchischen Grundmuster weiter.

Manche Menschen gerade aus christlichen Kreisen suchen wieder ganz gezielt die alten Rollen zu reaktivieren, weil sie meinen, dass diese von Gott vorgegeben seien und dem Wesen von Männern

und Frauen entsprechen. Ich vermute, dass es unter uns wenige gibt, die das so sehen. Wie auch immer Sie persönlich darüber denken, steht fest: Traditionelle Geschlechterstereotypen beeinflussen nach wie vor unsere Bilder und Verhaltensweisen, im Alltäglichen, aber auch im Beruflichen, so z.B. bei Einstellungsgesprächen.

Da ist es gut und erhellend, sich bewusst mit unserer jüdisch-christlichen Tradition im Hinblick auf Rollenbilder bzw. die Geschlechterordnung zu befassen. Ich versuche ein paar wenige grundlegende Linien aufzuzeigen, wohl wissend, dass dies im Blick auf die über einen Zeitraum von mehr als tausend Jahren entstandenen Texte der Bibel nur ein kleiner Ausschnitt sein kann.

Die größte Bedeutung für unser Thema haben die biblischen Schöpfungsberichte bekommen und zwar in Folge einer Auslegungstradition, die die Geschlechterhierarchie zwischen Männern und Frauen begründet.

*1,27 Und Gott schuf den Menschen zu seinem Bilde, zum Bilde Gottes schuf er ihn; und schuf sie als Mann und Frau. So in der neuesten Lutherübersetzung 2017.*

*27Da schuf Gott Adam, die Menschen, als göttliches Bild, als Bild Gottes wurden sie geschaffen, männlich und weiblich hat er, hat sie, hat Gott sie geschaffen. (BiGS 2006)*

Aus diesem Vers des ersten Schöpfungsberichts wird immer wieder die Zweigeschlechtlichkeit als göttliche Ordnung begründet. Meines Erachtens ist das nicht die wesentliche Aussage dieses Verses. Die Provokation gegenüber den Schöpfungsmythen anderer altorientalischer Völker besteht vielmehr darin, dass hier alle Menschen und nicht allein der Herrscher/Pharao Ebenbild Gottes ist. Damit begründet der Vers die Gleichwertigkeit aller Menschen, die, so die exakte Übersetzung, männlich und weiblich geschaffen sind.

Der Gleichwertigkeit wird auch im Folgenden Rechnung getragen, indem sowohl der Segen als auch der sich anschließende Auftrag Gottes an alle Menschen ergeht:

*28 Und Gott segnete sie und sprach zu ihnen: Seid fruchtbar und mehret euch und füllet die Erde und machet sie euch untertan und herrschet über die Fische im Meer und über die Vögel unter dem Himmel und über alles Getier, das auf Erden kriecht. (Luther 2017)*

*28Dann segnete Gott sie, indem Gott zu ihnen sprach: »Seid fruchtbar, vermehrt euch, füllt die Erde und bemächtigt euch ihrer. Zwingt nieder die Fische des Meeres, die Vögel des Himmels und alle Tiere, die auf der Erde kriechen.« (BiGS 2006)*

Die biologische Beschaffenheit zur Erfüllung des Auftrags muss gegeben sein. Es wird deutlich, wie wichtig Nachkommenschaft ist. Familie, Sippe/Stamm und Volk sind die sozialen Ordnungen, die Israel konstituieren. Eine geschlechtshierarchische Ordnung ist aus diesem Vers nicht zu begründen. Diese kommt mit dem zweiten Schöpfungsbericht ins Spiel, wenn es am Ende heißt:

*3. 16 Und zur Frau sprach er: Ich will dir viel Mühsal schaffen, wenn du schwanger wirst; unter Mühen sollst du Kinder gebären. Und dein Verlangen soll nach deinem Mann sein, aber er soll dein Herr sein. (Luther 2017)*

*16Und zur Frau: »Ich Sorge dafür, dass deine Lasten groß und deine Schwangerschaften häufig sind. Nur unter Mühen wirst du Kinder bekommen. Auf deinen Mann richtet sich dein Verlangen. Doch der wird dich beherrschen.« (BiGS 2006)*

Am Ende der so genannten „Sündenfallgeschichte“ (in der das Wort Sünde nicht vorkommt) wird die Realität jenseits des Paradieses beschrieben. Die Geschichte will die patriarchale Ordnung erklären, entsprechend bezeichnen wir die Textgattung als Ätiologie. Sie will die vorfindliche Ordnung nicht rechtfertigen, sondern qualifiziert sie gerade als eine Last, ein Übel, das die Menschen „Jenseits von Eden“ erfahren.

## 2. Zur Wirkungsgeschichte

Die existenzielle Verbindung von Frau und Sünde wird später im Christentum zu einer fatalen Zuschreibung, die in der Erbsündenlehre gipfelt. Damit einher geht die Verteufelung weiblicher Sexualität und die Abwertung des Körpers gegenüber dem Geist. Dies ist dem hebräischen Denken und seiner Anthropologie fremd. In ihm sind die Kategorien „rein und unrein“ im kultischen, jedoch nicht im moralisch bewertenden Sinn gebraucht. Die Vorstellung, dass Frauen und Männer bestimmte angeborenen Wesenseigenschaften und -merkmale haben, ergibt sich erst aus dem hellenistischen Denken.

Mit der Übersetzung der Hebräischen Bibel ins Griechische, der Septuaginta, die um 100 v. Chr. abgeschlossen ist, verändern hellenistische Körpervorstellungen und Geschlechtervorstellungen die ursprünglichen Aussagen über Frauen und Männer. Erst im Zuge dieser Übersetzung werden Adam, der Erdling, und Eva, die Mutter alles Lebendigen, zu Eigennamen. Náfäsch, der Atem Gottes, der lebendig macht, wird mit Psyche übersetzt, wodurch der Gedanke der Seele, die beim Tod den Körper verlässt und weiterlebt, in den Text einwandert. Zugleich wird im hellenistischen Kulturkreis der Körper geringer geachtet als die Seele, das Körperliche dem Weiblichen zugeordnet, das Geistige dem Männlichen.

In dieser hellenistischen Epoche ist auch das Weisheitsbuch Jesus Sirach geschrieben worden. Aus ihm hat im Kontext unseres Themas ein Vers traurige Berühmtheit gewonnen: JesSir 25,24. In der neuesten Lutherübersetzung lesen wir: *„Die Sünde nahm ihren Anfang bei einer Frau, und um ihretwillen müssen wir alle sterben.“*

Die Bibel in Gerechter Sprache übersetzt: *24 Von einer Ehefrau stammt der Anfang der Schuld, und ihretwegen sterben wir alle.* In dem Kapitel 25 von Jes Sir geht es um eine schlechte Ehefrau und die negativen Folge, die eine solche für Männer hat. Es geht nicht um alle Frauen und auch nicht um Eva, die erste prototypische Frau, und ihre Schuld. Dies suggerieren jedoch die meisten Übersetzungen. Auf diese beziehen sich dann auch die weiteren frauenfeindlichen Auslegungen im Zusammenhang mit der „Erbsünde“ wie beispielsweise Tertullian (155-245 n.Chr.):

*„Jede Frau sollte ... einhergehen wie Eva, trauernd und reuig, um im Büßergewand das zu sühnen, was sie von Eva übernommen hat, die Schändlichkeit der Erbsünde und den Makel der menschlichen Verdammnis, der ihr als dessen Ursache anhaftet.“*

Etwa zeitgleich hat der einflussreiche Arzt Galen gewirkt. „Die Zuweisung der entscheidenden geschlechtsprägenden Kraft an die Hitze, die Schaffung des Männlichen ermögliche, ist eine der Prämissen, die Galens Forschung zu Grunde liegen und durch die soziale Realität geprägt sind. Die allgemeine Unterlegenheit der Frau gegenüber dem Mann und ihre Unvollkommenheit im Vergleich mit ihm werden der römischen Kultur entnommen und auf die Biologie projiziert.

So impliziert jeder Unterschied zwischen den Geschlechtern eine Hierarchie, in der immer das der Frau zugeordnete Charakteristikum das schlechtere ist.“ [!https://www.gender.hu-berlin.de/publikationen/gender-bulletins/.../texte31pkt6.pdf](https://www.gender.hu-berlin.de/publikationen/gender-bulletins/.../texte31pkt6.pdf)

Den Geschlechterrollen und -bildern dieser Zeit liegt ein Ein-Geschlecht-Modell zugrunde. Vollkommenes Menschsein bedeutet Mannsein. Dieses wird vom freien römischen Bürger durch Rhetorik und aktive Kontrolle seines Lebensumfelds erlangt. Aus diesem Grund ist Homosexualität auch so sträflich, weil sie mit dem Verlust der aktiven Rolle verbunden sein kann. Der sexuelle „Gebrauch“ von Sklaven oder abhängigen jungen Männern wurde jedoch nicht als wahres Mannsein gefährdendes Verhalten beurteilt.

Christliche Vorstellungen vom Mannsein orientieren sich nur teilweise an den römischen Leitbildern, wie wir aus den Paulusbriefen entnehmen können. In-Christus-Sein begründet eine neue Existenz, die in der Praxis der frühen Gemeinden egalitäre Beziehungen eröffneten, ohne jedoch die grundsätzliche Geschlechterhierarchie real aufzuheben. Gerade die Ehe wurde zum Instrument der Kanalisation von Sexualität und der Kontrolle über die sexuelle Aktivität von Frauen.

### **Geschlechterordnung in der Neuzeit**

Ich springe nun in die Mitte des 20. Jahrhundert, in das Jahr 1951. Da ist der Band von Karl Barths Kirchlicher Dogmatik erschienen, in dem es um „die Lehre von der Schöpfung“ geht.

In seiner ihm typischen Art beschreibt Barth den Gegenstand „Das Sein des Menschen in der Beziehung zum Anderen“: Er betrachtet ihn mit Hilfe einer Analogie.

Dieses Sein, die Beziehung von Mann und Frau, ist das irdische Abbild des göttlichen „Urbildes“ der Beziehung von Gott zu seinem Volk Israel. Eine solche Analogie hat, wie Sie sich denken können, keine zwei gleichwertigen Pole, sondern beinhaltet ein hierarchisches Gefälle. Und dieses wird dann bei der Beschreibung des Geschlechterverhältnisses deutlich.

In drei Sätzen sucht Barth das Wesentliche des Menschseins zu beschreiben: 1. „Im Gehorsam gegen Gott wird der Mensch Mann oder Frau sein.“ 2. „Im Gehorsam gegen Gottes Gebot lebt der Mann in der Zuordnung, der Zugehörigkeit, der Zuwendung zur Frau und so die Frau in der Zuordnung, der Zugehörigkeit, der Zuwendung zum Mann.“ 3. „A geht vor B. B. kommt nach A. Ordnung heißt Folge, Ordnung heißt Vorordnung und Nachordnung, Überordnung und Unterordnung.“ Barth spricht dann auch davon, dass Teil der „Essenz des Mannes“ sei, „zu führen, anzuregen, zu erwecken und initiativ zu sein.“ Das Tun des Mannes unterliege aber dem „Primat des Dienens“. Mitmenschlichkeit sei das Ziel des Handelns. Die Frau habe sich in dieser Ordnung zu bescheiden.

In seiner Argumentation stützt sich Barth auf die Auslegung des zweiten Schöpfungsberichts, ohne in dieser Argumentation die gleichzeitige Erschaffung des Menschen als männlich und weiblich, wie sie der erste Schöpfungsbericht beschreibt, in den Blick zu nehmen.

Eine solch selektive Hermeneutik ist Barth sonst eher fremd. Aber hier fügt er sich mit seinen Zuschreibungen, die das Wesen von Mann und Frau bestimmen, ein in die lange Kette derer, die Männer als aktiv und Frauen als passiv beschreiben. Damit festigt er eine zweigeschlechtliche

Ordnung, die Frauen „nachordnet“ und die Übernahme von Leitungsverantwortung als ihnen wesensfremd einschätzt.

Ein letztes, aktuelles Beispiel soll zeigen, wie auch heute, 65 Jahre später, mit Hilfe einer selektiven „Steinbruchhermeneutik“ in christlichen Kreisen operiert wird, um ein hierarchisches Geschlechterverhältnis zu legitimieren. Unter der Fragestellung „Dürfen Frauen Pastorin oder Pfarrerin werden?“ findet sich im Internet folgende Antwort, die Bezug nimmt auf 1. Tim 2, 11-12: *„Eine Frau lerne in der Stille mit aller Unterordnung. Einer Frau gestatte ich nicht, dass sie lehre, auch nicht, dass sie über den Mann herrsche, sondern sie sei still.“*

„Die Bibel beschränkt Frauen nicht auf das Unterrichten von Kindern. Die einzige Aktivität, die Frauen untersagt ist, ist das Unterrichten bzw. die Ausübung geistlicher Autorität über Männer. Logischerweise schließt das den Dienst als Pastor oder Pfarrer mit ein. Das macht Frauen keinesfalls weniger wichtig, aber es gibt ihnen die Möglichkeit, sich auf die Dienste zu konzentrieren, die mehr mit Gottes Plan und den Gaben einer Frau in Übereinstimmung sind.“

<https://www.gotquestions.org/Deutsch/weibliche-pastoren.html> (26.10,2017)

Mit solchen Positionen, die den in der Antike angelegten Geschlechterdualismus fortschreiben und Chancengleichheit als ein erstrebenswertes Ziel mit Berufung auf das angeblich schon in der Bibel angelegte unterschiedliche Wesen der Geschlechter als unchristlich ablehnen, müssen wir uns auseinandersetzen. Gegen Biblizismus lässt sich da gut mit der Bibel argumentieren, wie meine Andeutungen zum ersten Schöpfungsbericht gezeigt haben.

### **3. Geschlechterbewusste Hermeneutik als Grundlage für geschlechtergerechte Praxis oder: Was ist eine angemessene biblische Hermeneutik im Blick auf gerechte Geschlechterverhältnisse?**

Zu einer zeitgemäßen biblischen Hermeneutik gehört es meines Erachtens, Texte immer sozialgeschichtlich einzuordnen, sie im literarischen Kontext zu begreifen und sie nicht selektiv, eins zu eins in die Gegenwart zu übertragen, schon gar nicht da, wo sie Gewalt legitimieren. Das gilt für die Sklaverei genauso wie für die Begründung hierarchischer Geschlechterverhältnisse. Eine geschlechterbewusste Theologie entlarvt patriarchale Texte (wie den Satz „Das Weib schweige in der Gemeinde“ als Zeugnis dafür, dass Frauen sehr aktiv geredet haben) und/oder kontrastiert sie mit anderen biblischen Texten, die die befreiende Zuwendung Gottes zu uns Menschen bezeugen.

Denn die „Mitte der Schrift“, mit Luther „Was Christum treibet“, ist die liebende und befreiende Zuwendung Gottes selbst. Gott will Beziehung zu Menschen, will sie einbinden in seine Arbeit am Reich Gottes. Diese Einladung zum Mittun geht an alle. Denn sowohl die Ebenbildlichkeit als auch das Doppelgebot der Liebe betreffen alle Menschen. Als gleichwertige Menschen in all unserer Diversität sind wir von Gott her aufgerufen, einer gerechten und daher auch geschlechtergerechten Gesellschaft zur sichtbaren Durchsetzung zu verhelfen.

Mir scheint das Verlernen des Geschlechterdualismus mit seinen traditionellen Zuschreibungen von Eigenschaften in Bezug auf den genannten Auftrag eine entscheidende Aufgabe zu sein, die uns die nächsten Jahrzehnte beschäftigen wird.

Die Veränderungen werden viel Zeit brauchen, weil die zweigeschlechtliche Ordnung unsere Gesellschaft grundlegend strukturiert. Es gibt keinen geschlechtsfreien Raum und zur Analyse

brauchen wir die Kategorien Mann und Frau nach wie vor. Sie jetzt gänzlich aufzugeben, würde nur die bestehenden Machtverhältnisse verschleiern helfen und den Status quo erhalten.

Es handelt sich bei all dem um einen politischen Auftrag, der sich auf die Strukturen unserer Kirche und des Gemeinwesens bezieht. Um diesen Gestaltungsauftrag professionell wahrnehmen zu können, scheinen mir Momente zur Selbstreflexion, zum Wahrnehmen der eigenen „Traditionerbschaften“ unentbehrlich, um nicht unbewusst Ordnungen zu reproduzieren, die wir formal und bewusst aufgegeben haben.

### Teil 3: Aktuelle Statistiken und Entwicklungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit

Liebe Synodale,

lassen Sie uns jetzt einen Sprung machen und einen Blick auf die geschlechtermäßige Zusammensetzung der Beschäftigten und Gremien der Nordkirche werfen:

Es geht um `s Köpfe zählen und in diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum 3. Geschlecht hinweisen: Im Beschluss vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Regelungen des Personenstandsrechts mit den grundgesetzlichen Anforderungen insoweit nicht vereinbar sind, als § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Danach ist der Gesetzgeber aufgefordert, Änderungen vorzunehmen, dass im Geburtenregister künftig ein dritter Geschlechtseintrag für intersexuelle Menschen möglich sein muss.

**Definition:** Intersexuelle Menschen werden mit den körperlichen Anlagen beider Geschlechter geboren. Dabei gibt es eine ganze Reihe unterschiedlicher Varianten. So kann es zum Beispiel sein, dass ein Fötus mit XY-Chromosomen zwar Hoden ausbildet, die männliche Hormone ausschütten, welche aber nicht vom Körper aufgenommen werden, was für ein männliches Erscheinungsbild nötig ist. Somit hat der Mensch männliche Geschlechtsorgane aber ein weibliche Äußeres. Fachleuten zu Folge kommen jedes Jahr 150 bis 340 Kinder auf die Welt, die kein eindeutiges Geschlecht haben.

Unsere Statistiken sehen bisher auch nur die Binäreitragung „Mann und Frau“ vor. Häufig sind die Daten gar nicht nach Geschlecht spezifiziert. Um in unserem Arbeitsbereich aber Entwicklungen abbilden zu können, benötigen wir geschlechtersdifferenzierte Aufstellungen. Einige davon möchten wir Ihnen jetzt vorstellen:

Nach dem Ergebnis der Kirchenwahlen in den Kirchenkreisen zeichnet sich folgendes Bild ab:

| Kirchenkreis |        |        |           |               |               |  |
|--------------|--------|--------|-----------|---------------|---------------|--|
|              | Männer | Frauen | Insgesamt | Anteil Frauen | Anteil Männer |  |
| Altholstein  | 317    | 332    | 649       | 51,16%        | 48,84%        |  |
| Dithmarschen | 144    | 195    | 339       | 57,52%        | 42,48%        |  |

|                             |              |              |               |               |               |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hamburg-Ost                 | 729          | 687          | 1.416         | 48,52%        | 51,48%        |
| Hamburg-West/Südholstein    | 306          | 344          | 650           | 52,92%        | 47,08%        |
| Lübeck-Lauenburg            | 315          | 354          | 669           | 52,91%        | 47,09%        |
| Mecklenburg                 | 1.120        | 1.419        | 2.539         | 55,89%        | 44,11%        |
| Nordfriesland               | 245          | 327          | 572           | 57,17%        | 42,83%        |
| Ostholstein                 | 216          | 215          | 431           | 49,88%        | 50,12%        |
| Plön-Segeberg               | 213          | 209          | 422           | 49,53%        | 50,47%        |
| Pommern                     | 570          | 694          | 1.264         | 54,91%        | 45,09%        |
| Rantzeu-Münsterdorf         | 168          | 200          | 368           | 54,35%        | 45,65%        |
| Rendsburg-Eckernförde       | 193          | 247          | 440           | 56,14%        | 43,86%        |
| Schleswig-Flensburg         | 284          | 372          | 656           | 56,71%        | 43,29%        |
| <b>Nordkirche insgesamt</b> | <b>4.820</b> | <b>5.595</b> | <b>10.415</b> | <b>53,72%</b> | <b>46,28%</b> |

Quelltext: LKA, Herr Petersen, Statistik (Stand:28.02.2017)

Der Anteil der Männer in den neu gewählten Gemeinderäten liegt zwischen 42 % in Dithmarschen bis 51 % in Hamburg Ost. Fraglich ist, ob sich dieser Trend auch für die Wahl der neuen Landessynode fortsetzen lässt. Mit diesem Zwischenergebnis wäre ja eine annähernde Parität der Geschlechter gewährleistet.

### Wer arbeitet für Kirche?

#### Bereich der Beschäftigten

- a) Die letzte Beschäftigtenstatistik (Stichtag 01.01.2016) ergab für den Bereich der verfassten Kirche folgende Zahlen:  
Beschäftigte insgesamt: 20.993  
davon Frauen: 15.592
- b) Landeskirchenamt – Frauen in Leitung

Unverändert gibt es nur eine Frau im Bereich der Dezernatsleitungen und ab 2018 arbeiten in 2 Dezernaten keine Frauen mehr auf der Ebene der Referentinnen. (Ökumene und Theologie)

- c) Ehrenamtlich tätige Personen in den Kirchengemeinden (Stichtag 31.12.2016):  
Insgesamt: 83.313  
Davon Frauen und Mädchen: 58.600

d) Beschäftigte im Kita-Bereich:

|                         | DW M-V | DW SH | DW HH |
|-------------------------|--------|-------|-------|
| Mitarbeitende insgesamt | 1142   | 6616  | 1700  |
| Vollzeit                | 25 %   | 30 %  | 24 %  |
| Teilzeit                | 75 %   | 70 %  | 76 %  |
| Weiblich                | 95 %   | 96 %  | 92 %  |
| Männlich                | 5 %    | 4 %   | 8 %   |

Quelle: Zwischenbericht über den Prozess Kindertageseinrichtungen 2020

Mit Blick auf diese Zusammensetzung der Beschäftigten im Kita-Bereich wird deutlich, dass wesentlich mehr Männer als Beschäftigte im Bereich der Kindertagesstätten gebraucht werden. Sorgearbeit für andere ist nicht nur Arbeit für Frauen!

Der Beruf ist attraktiv! Der Bereich boomt, da infolge der gestiegenen Geburtenrate und der Erfüllung der Rechtsansprüche im Krippen- und Elementarbereich gerade einmal eine Versorgungsquote von 32/33% erreicht worden ist.

Viele Erzieherinnen und Erzieher identifizieren sich stark mit ihrer Aufgabe und sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden. Trotzdem beträgt die Verweildauer im Kindertagesstättenbereich nur 4-5 Jahre. Es ist in Schleswig-Holstein so, dass 30 % der Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen, die jedes Jahr ausgebildet werden, nie als Beschäftigte in die Kitas kommen. Als Grund werden Familienphasen, ein Studium oder besser bezahlte Jobs in anderen Bereichen genannt.

Im ländlichen Bereich gibt es mehrheitlich Teilzeitstellen, die gerade für jüngere Menschen nicht attraktiv sind und hinsichtlich der Erreichbarkeit auch die Anschaffung eines Zweitwagens in der Familie voraussetzen.

Der gesetzliche Anspruch nach Grundversorgung in der Kinderbetreuung wird abgedeckt, darüber hinaus gibt es nicht viel, da gerade die Kommunen nur diese 4-5 Stunden Öffnungszeiten finanzieren.

Die „typische“ Erzieherin, die in Teilzeit 25 bis 30 Stunden arbeitet und 30 Berufsjahre in der Kita verbringt, wird es nicht mehr geben. Das „Dazuverdiener\*innenmodell“, fast ausschließlich von Frauen getragen, ist gerade mit Blick auf die Versorgung im Alter nicht empfehlenswert.

Unterdurchschnittliche Entgelte, geringe Aufstiegschancen und die körperlichen Belastungen sorgen dafür, dass mit zunehmendem Alter die Abwanderungstendenzen steigen.



## Personalentwicklung für die Pastorinnen und Pastoren

### e) Pastorinnen/Pastoren (Stand 19.09.2017)

| Insgesamt: | männlich | weiblich |
|------------|----------|----------|
| 1730       | 995      | 735      |

### f) Vikarinnen/Vikare (Stand 01.09.2017)

| Insgesamt: | männlich | weiblich |
|------------|----------|----------|
| 77         | 32       | 45       |

Wenn Sie sich die Statistik zur Altersstruktur ansehen, werden Sie feststellen, dass wir in der Altersgruppe 52-57 wesentlich mehr Männern im pastoralen Dienst haben. Wenn diese in den Ruhestand wechseln, wird sich das Geschlechterverhältnis verändern, denn gleichzeitig beginnen prozentual immer mehr Frauen ihren Dienst als Pastorin. Diese Veränderung wird sich wahrscheinlich ab 2030 deutlich bemerkbar machen.

Wir möchten in diesem Zusammenhang die Frage aufwerfen, inwieweit sich auch das Berufsbild der Pastorin/des Pastors verändern wird und mit welchen Vorstellungen junge Menschen heute ins Theologiestudium starten. Deckt sich dieses Bild auch mit den aktuellen Anforderungen an diese Berufsgruppe, zu deren Aufgaben über die Jahre hinweg immer mehr Managementtätigkeiten gekommen sind?

Ganz eindeutig steht fest: Es sind nicht die Leitungs- und Managementaufgaben, die für Pastorinnen den Beruf attraktiv machen. Die Befragung „Pastorin und Pastor im Norden“ (2011) hat eine Spannung zwischen den aktuellen Anforderungen im Pfarrberuf und dem Selbstbild der Pastor\*innen aufgezeigt. Pastorinnen sehen sich selbst als „Unterstützerin von Suchprozessen“ (67%) und „Begleiterin auf Lebenswegen“ (79%) bei gleichzeitiger hoher Wertschätzung aller Pastorinnen und Pastoren für die Seelsorge (94%) und die „Verkündigung“ (86%). Auch zeigte die Befragung deutlich, dass unter jüngeren Pastor\*innen die Teamarbeit einen hohen Stellenwert hat.

Neben diesem veränderten beruflichen Selbstbild ist zu beachten, dass bei den meisten jungen Menschen mit einem Studienabschluss selbstverständlich ist, dass der Partner bzw. die Partnerin ebenfalls berufstätig ist. Der Aspekt der doppelten Karriereplanung ist im Werben um junge Pastor\*innen genauso zu berücksichtigen, wie der Wunsch vieler junger Paare, ihre Arbeitszeit jeweils um einige Stunden zu reduzieren, um Familienaufgaben besser nachgehen zu können. Entsprechend wäre zu beschreiben, was vollzeitnahe Teilzeitarbeit im Pfarrberuf bedeutet und wie sie realisiert werden kann. Auch die Residenzpflicht wird von Theologiestudierenden stark angefragt, erleben sie doch eine weitgehend globalisierte und digitalisierte Arbeitswelt in der Flexibilität des Arbeitsorts und der Arbeitsorganisation fast selbstverständlich erscheinen.

## g) Pröpstinnen und Pröpste

Es gibt aktuell 34 Pröpstinnen und Pröpste in der Nordkirche, davon 24 Männer und 10 Frauen – Frauenanteil 29 % (Stand November 2017)

### Ursachenforschung:

Kommen wir zur Ursachenforschung:

In der vergangenen Woche wurde auf der EKD Konferenz die Kulturanalyse: „Kirche in Vielfalt führen“ des Frauenhofer Instituts in Kooperation mit dem Studienzentrum der EKD für Genderfragen offiziell vorgestellt. Auftraggeberinnen waren fünf Landeskirchen:

- Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- Evangelische Kirche von Westphalen
- Evangelische Landeskirche in Württemberg
- Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
- Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers

Das Ziel der Kulturanalyse bestand in der Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Attraktivität von hauptamtlichen Leitungsämtern auf der mittleren Ebene – für Männer und insbesondere für Frauen, die hier noch unterrepräsentiert sind. Dazu soll eine Leitungskultur gestärkt werden, in der die bereits vorhandene Vielfalt der evangelischen Kirche abgebildet und für die Zukunft genutzt wird.

Gelingt es, die selbst gesteckten Ziele für Frauen in Leitungspositionen zu erreichen, ist dies ein Zeichen für die Wandlungsfähigkeit der Kirche. Die notwendigen Veränderungen kultureller Aspekte, die einen Aufstieg von Frauen befördern, sind dabei ein Indiz für das Vorhandensein notwendiger Prozesse, die Transformationsprozesse weit über das Thema „Vielfältige Leitung“ hinaus bedingen und unterstützen.

Definition:

„Vielfalt“ ist ein Begriff aus dem organisationalen Diversitätsmanagement. Vielfalt zulassen, wertzuschätzen und zu nutzen bedeutet demnach, die Unterschiedlichkeit von Menschen anzuerkennen. Ausschlüsse oder Benachteiligungen aufgrund von Zuordnungen von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Herkunft, Ethnie, Religion oder „Rasse“ sollen so verringert werden. Vielfalt bedeutet zudem, die Zunahme von vielfältigeren Lebensrealitäten und -verhältnissen der Menschen zu berücksichtigen

Auch die Personalverantwortlichen der fünf beteiligten Landeskirchen wurden nach ihrer Motivation befragt, sich in der Studie zu engagieren. Als Begründung haben diese ausgeführt, dass sie, die Personalverantwortlichen immer häufiger unter Rechtfertigungsdruck stehen, sofern keine weibliche Kandidatin gefunden wird, die bereit ist, sich auf ein ausgeschriebenes Amt zu bewerben. Aus Sicht der Landeskirchen gilt es heute – 27 Jahre nach der Synode von Bad Krozingen – zu eruieren, warum Frauen auf mittleren Leitungsämtern nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Zu den Ergebnissen:

Um attraktive Leitungsämter für Männer und Frauen sowie eine vielfaltsoffene Leitungskultur zu erreichen, werden folgende **Einzelmaßnahmen** benannt:

- 1.) Leiten in Stellenteilung („gabenorientierter“ Aufgabenteilung) ermöglichen
- 2.) Konzept „beteiligungsorientierte Leitung“ stärken

- 3.) klares Anforderungsprofil für mittlere Leitungsämter schaffen
- 4.) Ansprachen für mittlere Leitungsämter formalisieren und inhaltlich qualifizieren
- 5.) Gestaltung des Stellvertretungsamts als Qualifikationsamt
- 6.) Kombinierbarkeit von Familienverantwortung und Leitungs- bzw. Qualifikationsämtern erhöhen
- 7.) duale Karrieren bei Ehepaaren fördern und unterstützen
- 8.) Predigt- und/oder Seelsorgeauftrag als Brücke ins Leitungsamt nutzen
- 9.) amtsbezogene Anreize schaffen
- 10.) Bewerber/-innen ermutigen
- 11.) Transparenz im Stellenbesetzungsprozess erhöhen
- 12.) Stereotype Rollenbilder abbauen

Ein entscheidender Faktor für das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungs- und Leitungsfunktionen ist in diesem Zusammenhang die Personalpolitik.

Die Literatur zeigt, dass Frauen seltener bei der Planung ihres Berufsweges unterstützt und gefördert werden. Zudem mangelt es der Personalplanung häufig an einer Lebensphasenorientierung bzw. Lebensphasensensibilität. Den Lebensrealitäten von aktiv an Fürsorgearbeit beteiligten Personen, welche nach wie vor meist weiblich sind, wird organisationale Personalpolitik somit häufig noch nicht gerecht. Stattdessen prägen stereotype Vorstellungen die Karrierechancen von Frauen und Männern.

Die benannten Maßnahmen zielen darauf ab, vielfältige Leitung zu ermöglichen, ein attraktives Amt für weibliche und männliche Leitungskräfte zu schaffen, die individuelle Gestaltungskompetenz der Pastor\*innen zu fördern, Transparenz auf dem Weg in mittlere Leitungsämter zu stärken und bei alledem dem werte- und beteiligungsorientierten Wesen der evangelischen Kirche Rechnung tragen zu können.

Die Nordkirche hat sich an dieser Studie nicht beteiligt, die Ergebnisse lassen sich aber übertragen.

Ein Schritt, um für die Attraktivität von Leitungsämtern zu werben, ist das 2. Mentoring-Programm für Pastorinnen und Pastoren, das mit der Ausschreibungsphase begonnen und im Februar 2018 unter der Schirmherrschaft von Landesbischof Ulrich seinen Auftakt hat.

2. Schritt: Gemeinsam mit Kolleginnen aus anderen Gliedkirchen der EKD wurde ein Leitfaden für ein professionelles Auswahlverfahren entwickelt, der Anfang nächsten Jahres erscheint und an die Kirchengemeinderäte der Nordkirche weitergegeben werden soll.

Indem Auswahlverfahren und ihre Kriterien institutionalisiert und nachvollziehbar kommuniziert werden, wird der Eindruck vermieden, Ämter würden durch individuelle Ausnahmeregelungen und losgelöst von formalen Kriterien an Wunschkandidat\*innen vergeben. Dadurch wird die Bewerbungsbereitschaft von Frauen und Männern erhöht. Zugleich wird durch eine Professionalisierung des Verfahrens der Diskriminierung von Frauen im Stellenbesetzungsprozess entgegengewirkt.

Um eine hohe Qualität des Verfahrens und Chancengleichheit von Männern und Frauen während des gesamten Auswahlprozesses sicherzustellen, bedarf es einer professionellen Vorbereitung und Ausgestaltung des Auswahlverfahrens. Die Auswahlgremien selbst sollten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Während des gesamten Verfahrens sollte eine Berichtspflicht eingeführt werden, die spätere Evaluationen ermöglicht. Diese sollte sich nicht nur über die formalen, sondern vor allem über die informellen Prozessschritte erstrecken und aufführen, welche Personen gezielt für eine Bewerbung angesprochen wurden, welche Gespräche im Vorfeld des Verfahrens zu Informationszwecken bzw. zum Kennenlernen geführt wurden und wie diese in die Entscheidungen der Bewerber\*innen für bzw. gegen eine Bewerbung sowie in die Auswahl eingeflossen sind.

- [Veränderte Rahmenbedingungen: Geschlechtergerechte Kultur vor dem Hintergrund sich verändernder Rahmenbedingungen schaffen](#)
- [Gleichstellungsbericht Bundesregierung \(GenderCareGap/Digitales arbeiten\)](#)

Die Nordkirche hat sich zum Ziel gesetzt, eine geschlechtergerechte Kirche zu werden. Dazu braucht es eine geschlechtergerechte Kultur und diese sollte sich auch immer den sich verändernden Rahmenbedingungen anpassen. Ein guter Gradmesser für die aktuelle Situation von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ist das Gutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, das in diesem Jahr zum 2. Mal erschienen ist.

Schon beim 1. Bericht war die Lebensverlaufsperspektive ein neuer Blick, der dieses Mal weiterentwickelt wurde u.a. mit Beispielen für die ganz unterschiedlichen Lebenskontexte und Prägungen. Es geht um die faktische Gleichstellung der Geschlechter mit dem Ziel der gleichen Verteilung von Chancen und Risiken.

#### Lebensverlaufsperspektive

Es geht um die Entscheidungssituationen im Lebensverlauf, die alle gleichstellungspolitisch relevant sind:

- Berufseinstieg
- Karriereentscheidung und Berufsaufstieg
- Das Leben mit Kindern
- Eintritt eines Pflegefalls in der Familie
- Wiedereinstieg nach sorgebedingter Erwerbsunterbrechung
- Trennung und Scheidung
- Pflegebedürftigkeit
- Berufsausstieg und Alterssicherung

Einzelne Ergebnisse des Berichtes und entsprechende Empfehlungen der Sachverständigenkommission lauten:

In der abhängigen Erwerbsarbeit muss es eine Veränderung bei der Definition von Vollzeit geben, die Entgeltersatzleistungen bei der Übernahme von Caretätigkeiten miteinbezieht.

Homeoffice gilt als eine gute Möglichkeit, wenn sie gepaart ist mit Schutzüberlegungen vor Entgrenzung. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass Personalbewertungen von Beschäftigten in Homeoffice schlechter ausfallen.

Vorgeschlagen wird ein Ausbau von Bedingungen, die es ermöglichen, dass Frauen und Männer in gleicher Weise Leitungsaufgaben wahrnehmen können, auch in Teilzeit.

In der Berufsberatung ist eine Qualifikation in geschlechtergerechter Beratung für die dort Beschäftigten dringend erforderlich. Ebenso wird eine geschlechtergerechte Finanzierung von Weiterbildung eingefordert, über Weiterbildungsbudgets sollte nachgedacht werden.

Der Erwerbsbereich Sorgetätigkeit braucht eine allgemeine Aufwertung, kostenfreie Ausbildung und Teilzeitausbildungsmöglichkeiten. Das Gleichstellungsgutachten hält Ganztagschulen für die in unserer Zeit angebrachte Schulform.

Es gibt eine positive Entwicklung bei der Beantragung von Elterngeld. Für haushaltsnahe Dienstleistungen wird ein Gutscheinsystem gefordert.

Das Gutachten stellt einen geschlechtsspezifischen RentenGap fest. Der aktuelle Alterssicherungsbericht von 2016 weist für 2015 eine Lücke in den eigenständigen Alterssicherungsleistungen von 53 % aus, d.h. Frauen erhielten 2015 im Durchschnitt um 53 %

niedrigere eigene Alterssicherungsleistungen als Männer. Dabei lag der Durchschnitt in Westdeutschland mit 58 % deutlich höher als in Ostdeutschland mit 28%.

Das wird z.T. auf Fehlanreize für Menschen in Paarbeziehungen zurückgeführt. Im Bereich Steuern sollte die Steuerklasse 5 gestrichen werden und die Besteuerung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften zu einem **Realsplitting weiterentwickelt** werden.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt eine Ausweitung der beitragsfreien Versicherung für Angehörige von Wahlfamilien. Wichtig ist dabei, dass dies unter gleichstellungspolitischen Aspekten zeitlich begrenzt erfolgen sollte und ein eigenständiger Zugang zu Kranken- und Pflegeversicherung im Vordergrund stehen sollte.

Sorgeberufe werden unter SAHGE (**S**oziale **A**rbeit, **H**aushaltsnahe Dienstleistungen, **G**esundheit und **P**flege, **E**rziehung) zusammengefasst, parallel zu den Mintberufen. Die SAHGE Berufe müssen zu Lebensberufen weiterentwickelt und besser bezahlt werden. Sie sind zurzeit bei uns weit weniger „wert“, als z.B. Berufe in der KFZ Herstellung.

Im Altenpflegebereich gibt es z.Zt. bei Stellenbesetzungen 130 Tage unbesetzte Vakanz, sie ist um 56% länger als im Schnitt in anderen Arbeitsbereichen. Die Schwächsten in der Kette sind Frauen mit Migrationshintergrund, die oft im Pflegebereich und Reinigungssektor regelrecht ausgebeutet werden.

#### Teil 4: Stand der Umsetzung des Kirchengesetzes

In fast allen Kirchenkreisen – einzige Ausnahme ist der KK-Hamburg Ost – sind Beauftragte für das Thema Geschlechtergerechtigkeit benannt worden. Allerdings hat sich nach fast 4 Jahren nach dem Inkrafttreten des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes gezeigt, dass die Einbindung der Beauftragten in die Kirchenkreise sehr unterschiedlich ist und auch die engagiertesten Männer und Frauen nichts ausrichten können, wenn Sie nicht über Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Kirchenkreis und Gesprächspartner\*innen auf Seiten der Kirchenkreisgremien verfügen. Im Ergebnis haben daher einige ihre Beauftragung wieder abgegeben. In den Kirchenkreisen, in denen gleich mehrere Personen diese Beauftragung in Form einer größeren Arbeitsgruppe angehören, die sich aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen und Professionen zusammensetzt, erleben wir viele Initiativen, zum Teil in Form von Veranstaltungen, zum Teil von Beratungen für Leitungspersonen des Kirchenkreises, die allesamt eine Bereicherung nicht nur für den Kirchenkreis darstellen. Unsere Bitte an Sie als Synodale lautet daher, sich auch einmal nach dem Befinden der Beauftragten in Ihrem Kirchenkreis, aus dem Sie kommen, zu erkundigen.

Thematisch haben wir in den zwei letzten Konventen, die wir als landeskirchliche Arbeitsstelle für die Beauftragten aus den Kirchenkreisen organisieren, zu den Themen:

- Reformation und Geschlecht
- Digitalisierung 4.0

gearbeitet. Der nächste Konvent wird sich mit dem Thema „Armut und Geschlecht“ auseinandersetzen. Dazu haben wir als Referentin die Amtsleiterin der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg eingeladen.

Eine nach dem Geschlechtergerechtigkeitsgesetz definierte Aufgabe ist die nach § 17 Geschlechtergerechtigkeitsgesetz vom Kirchenkreis zu erstellende Statistik über die Beschäftigten nach Qualifikationsebenen mit den Verantwortlichen im Kirchenkreis zu erörtern. Exemplarisch können wir aus dem Kirchenkreis Hamburg-West-Südholstein berichten, dass eine Auswertung der

vorliegenden Statistiken für den Bereich der höheren Entgeltgruppen ergeben hat, dass dort wesentlich mehr Männer vertreten sind als in den unteren Entgeltgruppen. Zudem sind die wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten in erster Linie weiblich. Die Leitung des Kirchenkreises liegt ebenfalls in der Hand von drei Pröpsten.

Die Arbeitsgemeinschaft Geschlechtergerechtigkeit des Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein hat u. a. folgende Maßnahmen erörtert:

- Männer und Frauen gleichermaßen über die Möglichkeiten und Rechte bei Übernahme von Familienaufgaben oder bei der Pflege von Angehörigen zu Informieren (Stichwort: Pflegelotsen)
- Analyse von Stellenausschreibungen
- Frauen besonders bei der Bewerbung auf Leitungämter zu unterstützen
- Angebot von Gendertrainings für Auswahlgremien

Auch das Thema „geschlechtergerechte Sprache“ wird von den Beauftragten mit Veranstaltungen und der Entwicklung von Handreichungen/Arbeitshilfen begleitet. Ob Unterstrich oder Gendersternchen favorisiert werden, ist dabei unerheblich, wichtig ist, dass die Macht der Sprache nicht dazu missbraucht wird, dass geschlechtliche Vielfalt unsichtbar gemacht wird. Sollten Sie dazu Fragen haben, beraten wir auch Sie, verehrte Synode, zu diesem Thema.

## Teil 5: Tätigkeitsbericht

Überblick über Aktivitäten der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche (Dezember 2016 - November 2017)

### Veranstaltungen

- Gender Gaga?! Kritische Analysen der Anti-Gender-Bewegung und Gegenstrategien für die Kirche – Fachtagung im Ökumenischen Forum Hafencity Hamburg, 5.12.2016 (ein Hauptvortrag ist in epd Dokumentation Nr.42 dokumentiert)
- 100 Tage Regierung - Wie sieht's aus mit der Familienpolitik? Kooperationsveranstaltung des Netzwerks Familie am 05.10.2017 im Landeshaus Kiel

### Mitarbeit in Gremien und Gruppen

- Kollegiumssitzungen des Landeskirchenamts
- Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen
- Frauendelegiertenkonferenz
- Theologinnenkonvent der Nordkirche
- Landesfrauenrat
- AG der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen der Gliedkirchen der EKD und einzelner Unterarbeitsgruppen
- Beirat für das 2. Mentoring Programm der Nordkirche
- Bündnis Lebensformen der Nordkirche
- Netzwerk Familien der Nordkirche
- Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen Region Kiel

- Vorstand des Evangelischen Studienzentrums für Genderfragen der EKD
- Personalkostenbudgetplanungsausschuss
- Auswahlverfahren zur Übernahme ins Vikariat
- Projektgruppe Prävention
- Gesamtausschuss der MAV
- Deutscher Juristinnenbund ( djb) – Arbeitsgruppe Gleichstellung
- Netzwerk kommunaler Gleichstellungsbeauftragte S-H

#### Tätigkeit als Referent bzw. Referentin

- Vortrag in St. Petersburg, Russland, zur Personalentwicklung am Beispiel des Mentoring Programmes der Nordkirche
- DEKT Berlin und Leipzig – Impulsvortrag „Inter- und Transsexualität aus biblisch-theologischer Sicht“
- Frauenreise auf den Spuren der Reformation
- Fortbildung für Vikar\*innen „Nähe und Distanz in der Seelsorge“
- Vortrag zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ im Rahmen der Summerschool der Jungen Union Schleswig-Holstein
- Pastorkolleg „Teams vorm Wind“

#### Beratung

- Ständige AG Geschlechtergerechtigkeit des ZMÖ
- Genderausschuss des KK Hamburg West-Südholstein
- Resonanzgruppe zum PEP-Prozess (Institutionsberatung)
- Unterarbeitsgruppe „Führungskräfteentwicklung“ im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes der Hannoverschen Landeskirche

#### Veröffentlichungen

- Regelmäßige Beiträge und Mitarbeit im Redaktionsteam des „Amtlichen“, der Zeitschrift des Landeskirchenamts

Kiel, den 13.11.2017

Stephanie Meins

Thomas Schollas