



Bericht

über die Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit
Der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Geistlicher Impuls

Ich glaube, dass die Liebe Gottes allen Menschen gilt.

Alle Menschen sind Geschöpfe Gottes.

In unserer Verschiedenheit bereichern wir die Gesellschaft und die kirchliche Gemeinschaft.

Die Vielfalt der Menschen bedeutet für mich, alle in ihren unterschiedlichen Identitäten und Lebensweisen wahrzunehmen, zu stärken und zu fördern.

Das Leben entfaltet sich und wächst, wo wir den Raum dafür öffnen.

In diesem Bericht gehe ich auf die folgenden 9 Punkte ein:

1. Vielfalt und Geschlecht – relevante Kategorien die kirchliche Leitungsebene
2. Berufswege aufzeigen – Mentoring
3. Gender kompetent wirken – Integratives Gendering als Werkzeug
4. Stereotypen abbauen – geschlechtergerecht Sprache
5. Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen - Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung
6. Coronakrise offenbart Strukturprobleme
7. Pandemie befördert den digitalen Wandel in Kirche.
8. Beratung, Vernetzung und Service
9. Eine Verbundenheit in Vielfalt.

Anlage Nr. 1 Tätigkeiten von September 2019 – November 2020

1. Vielfalt und Geschlecht – relevante Kategorien der kirchlichen Leitungsebene

So lange ist es nicht her, 1989 hatte die EKD-Synode in Bad Krozingen beschlossen, die Gemeinschaft von Frauen und Männern als Partnerschaft von Gleichen in der Kirche sichtbar zu machen. Die Synode des Bundes der evangelischen Kirchen in der DDR fasste ein Jahr später in Leipzig ähnliche Beschlüsse.

Diese Beschlüsse waren impulsgebend für eine geschlechtergerechte Umgestaltung kirchlicher Strukturen.

2012 gab sich die Nordkirche ihre *Verfassung*, in der im Artikel 11 steht:

Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche ist durch die Taufe in Jesus Christus gegeben. Dieses wird sichtbar in der gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben. Unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden.

So lange ist es nicht her, 2013 trat das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz bzw. GeschlGerG) in Kraft. Ziele und Regeln, Verfahren und Instrumente sowie das Amt der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit sind hier festgelegt und eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien gilt als Indikator für eine gelungene Gleichstellungsförderung:

§ 5 des GeschlGerG Geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien

- (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.
- (3) 1. Bei der Entsendung oder Berufung in Gremien sollen die entsendenden oder berufenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer berücksichtigen. 2. Sind einzelne Personen in ein bereits gebildetes Gremium zu entsenden oder zu berufen, soll auf den Ausgleich der Geschlechterrepräsentanz geachtet werden.

Was zeigt der Indikator?

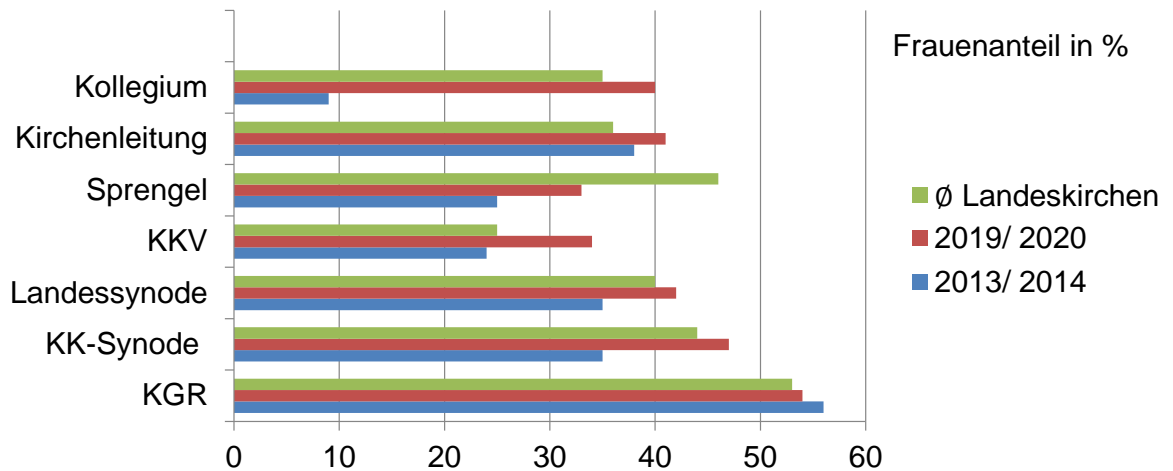
Das vom Studienzentrum für Genderfragen der Evangelischen Kirche Deutschland aktualisierte Kapitel „Wer leitet die Kirche?“ des Gleichstellungsatlas zeigt, wie sich der Frauenanteil von 2013 zu 2020 in einzelnen Bereichen kirchlichen Leitens verändert hat. Der Tabellenband enthält aktuelle Zahlen zum Frauenanteil in den folgenden Gremien:

- gemeindeführenden Gremien (Kirchengemeinderat)
- Synoden auf mittlerer Ebene (Kirchenkreissynode)
- Synoden auf Landes- und Bundesebene (Landessynode)
- Leitungsgremien auf mittlerer und höherer Ebene (Kirchenkreisverwaltung)
- Kirchenleitung
- geistlichem Amt (Sprengel)
- Leitungsgremien der Kirchenverwaltung (Dezernat)

%	2013/2014	2019/2020	Ø 2020 Landeskirchen
Kollegium	9 (1 Frau)	40 (4 Frauen)	35
Kirchenleitung	38	41	36
Sprengel	25 (4 Ämter)	33 (3 Ämter)	50
KKV	24	34	25
Landessynode	35	42	40
KK-Synode	35	47	44
KGR	56	54	53
Geistliche Leitung	Landesbischof	Landesbischöfin	3:19

Für die Nordkirche zeigt der aktualisierte Tabellenband „Kirche in Vielfalt führen“ auf, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in den kirchenleitenden Gremien fortbesteht. Zugleich ist

ein Anstieg zu vernehmen. Wie die folgende Tabelle zeigt, liegt dieser höhere Frauenanteil nahezu in allen Ebenen von Leitung über den jeweiligen landeskirchlichen Durchschnitt.



Quelle: Tabellenband „Wer leitet die Kirche“; hrsg. Studienzentrum für Genderfragen der EKD

Das Dokument steht auch als Download zur Verfügung <https://www.gender-ekd.de/>

Für die Analyse der Zahlen ist auch mit einzubeziehen, dass 2/3 der Ehrenamtlichen Frauen sind.

Erklärungsversuche zur Repräsentanz von Frauen in Leitung beziehen sich auf 6 Thesen, die sich wechselseitig bedingen und verstärken können:

a. Sozialisierungsthese: Traditionelle Rollenzuweisungen sieht eine Karriere für Frauen nicht vor, so dass Vorbilder fehlen, die das Selbstvertrauen und den Mut stärken, um leitende Ämter von sich aus anzustreben.

b. Abkömmlichkeitsthese

Die geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Doppelbelastung führen für viele Frauen zu einem geringen Zeitbudget für die kontinuierliche leitende Arbeit.

c. Sozialstrukturthese

Frauen sind häufiger als Männer nicht in beruflichen oder ehrenamtlichen Führungspositionen vertreten, welche die Sichtbarkeit und damit die Aussicht auf ein Amt erhöhen.

d. Diskriminierungsthese

Frauen werden von leitenden Männern von wichtigen Ämtern und Mandaten ausgeschlossen (old-boy-networks etc.) bzw. Gremien erschweren Frauen den Zugang zu Ämtern durch strukturelle Hürden wie insbesondere die Erwartungen zur zeitlichen Verfügbarkeit und Kontinuität durch Prämierung der sog. Ochsentour.

d. Quotenthese

Die klar definierte Festlegung von hohen Quoten führt zu einer stärkeren Repräsentanz von Frauen. Die Akzeptanz einer solchen Regelung bei Gremienmitgliedern und Leitungspersonen ist zentral.

e. Wahlverhalten

Schließlich kann die Stimmenabgabe der abstimmungsberechtigten Personen die Frauenunterrepräsentanz verschärfen oder reduzieren. Insbesondere bei personenbezogenen Wahlrechtselementen, bei denen direkt für einzelne Kandidat*innen abgestimmt werden kann, sind die Einstellungen der abstimmungsberechtigten Personen von besonderer Bedeutung.

Parität fördern – aber wie?

Die Erklärungsversuche ermöglichen die Identifizierung von **drei Zielgruppen** und damit die Entwicklung von passgenauen Maßnahmen:

Zielgruppe	Maßnahme
Kandidatinnen	Mentoring Vorbilder Familienfreundliche Maßnahmen
Leitende Personen	Transparente und strukturierte Verfahren Schulungen in Gender-Kompetenz Sensibilisierung für Gender Bias
Wählerschaft	Sensibilisierung und Reflektion der immanenten Vorannahmen Wahlrecht

Seit Inkrafttreten des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes der Nordkirche hat sich im Hinblick auf die Berufsperspektiven und Karrierechancen von Frauen in der Kirche einiges bewegt.

Das ist gut so, denn eine sichtbare Präsenz von Frauen in kirchlichen Leitungsämtern ist wichtig. Mit der Gegenwart von Frauen in geistlichen Ämtern und in der Verwaltung wird Gleichberechtigung in beruflicher und sozialer Hinsicht für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitglieder eine Selbstverständlichkeit.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in unsere Kirche ist ein wichtiger Schritt. So können wir erreichen, dass wir in den unterschiedlichen Bereichen kirchlichen Handelns im selben Maße **voneinander lernen** und beide Geschlechter die gleiche Chance auf Erfolg haben. Dieser Erfolg muss sich abbilden, damit **sie im Blick genommen** werden können. Ohne sichtbare Gleichstellung und gelebte Sensibilität für Geschlecht und Vielfalt ist es für Menschen schwerer, dauerhaft Teil einer Kirche sein zu wollen, die immer noch stark vom männlichen Verhaltensmuster geprägt ist.

2. Berufswege aufzeigen - Mentoring

Um für die Attraktivität von Leitungsämtern zu werben, wird im Rahmen der Studie „Kirche in Vielfalt führen“ Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche“ (2017) vom EKD-Studienzentrum für Genderfragen: https://www.gender-ekd.de/download/Kirche-in-Vielfalt-fu%A6%EAhren_WEB.pdf auch Mentoring als ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung identifiziert.

Das Mentoring Programm für Pastor*innen der Nordkirche wird verantwortet vom Mentoring-Beirat, dem Pastor Wackernagel von der Institutionsberatung, Propst Süssenbach, Dagmar Krok vom Frauenwerk, als auch ich als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit angehören. Mentoring ist ein Qualifikationsmechanismus und ein geeignetes Instrument, dass durch ein frühzeitiges Aufzeigen von Berufswegen Frauen und auch Männern auf die Option „mittlere Leitungsebene“ aufmerksam machen kann, so dass sie rechtzeitig Weichen stellen und relevante Qualifikationsämter übernehmen können.

3. Gender kompetent wirken – Integratives Gendering als Werkzeug

Nach der Auswertung des vorhergehenden Mentoring Programms hat der Beirat in einem Strategiegespräch entschieden, das Thema Genderkompetenz konzeptionell neu in das Programm einzubinden. Bisher wurden Gender und Genderkompetenz als Thema in einem Workshop behandelt, jetzt wird es als Querschnittsthema in alle Bereiche implementiert. Das Prinzip des „Integrativen Genderings“ wird eingeführt und der §9 Personalentwicklung und Fortbildung des Geschlechtergerechtigkeitsgesetzes berücksichtigt:

„Alle Personen mit Leitungsverantwortung haben die Aufgabe, die für die Verwirklichung der Ziele dieses Kirchengesetzes erforderlichen Kompetenzen von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Frauen und Männern zu fördern.“

Daher wird die Gender-Diversity-Kompetenz der Teilnehmenden erhöht, indem statt punktuell nun kontinuierlich das individuelle Genderwissen der Teilnehmenden reflektiert und auf der Handlungsebene erweitert wird, um so eine gendersensible Personalführung und Organisationsentwicklung zu ermöglichen.

In diesem Sinne verbindet sich mit dem Integrativen Gendering eine Doppelstrategie:

- Förderung der Gleichstellung im Rahmen des Personalentwicklungsprozesses Mentoring.
- Sensibilisierung von Gender- und Diversityaspekte in und für Leitung

4. Stereotypen abbauen – Geschlechtergerechte Sprache

Als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sensibilisiere ich dafür, dass Geschlechtergerechtigkeit ein unverzichtbarer Baustein für gerechte Lebensverhältnisse ist. Hierzu gehört auch eine Sprache, bei dieser sich alle Menschen angesprochen fühlen können und ihnen Selbstbestimmung bietet.

Denn in dem wir unseren Alltag beschreiben, gebrauchen wir allzu oft eine männliche Sprachform. Dies lenkt unsere Wahrnehmung dahingehend, dass wir uns beispielsweise in der kirchlichen Leitungsebene einen Pastor und einen Jurist vorstellen können und weniger eine Pastorin und eine Juristin. In diesem Sinne kann Sprache die sozialisierten stereotypischen Denk- und Verhaltensweisen verstärken. Eine gendersensible Sprache verunstaltet nicht die Sprache, sondern präzisiert sie.

Für die Kirche ist eine gendersensible Sprache von großer Bedeutung. Sprache verändert Wirklichkeit. Sprache ist ein Weg zur Gerechtigkeit.

Zugleich stellt die Vielfalt biblischer Gottesbilder und der Geschlechter die Sprache im Gottesdienst vor großen Herausforderungen. Denn wir wollen alle erreichen. Das ist auch für unsere ökumenische und diakonische Arbeit wichtig.

Das beinhaltet auch all die Menschen, die weder männlich oder weiblich sind oder sein wollen.

Kirche als inklusive gleichberechtigte Glaubensgemeinschaft lädt alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht als auch ihrem Alter, ihrer Hautfarbe, ihrem kulturellen Hintergrund und ihren körperlichen Voraussetzungen ein. Gott hat uns Menschen vielgestaltig geschaffen.

Meine Aufgabe sehe ich dabei zu unterstützen, eine Sprache zu finden, die die Vielfalt der Geschlechter abbildet und gleichstellt. Aktuell gilt es insbesondere zu klären, welche sprachlichen Regeln z.B. für Formulare, Gottesdienste oder allgemeine Publikationen empfohlen werden können, die die Vielfalt der Menschen einbezieht.

Aus der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen der EKD-Gliedkirchen und der Diakonie Deutschland ist die Broschüre „Sie ist unsere bester Mann“ entstanden, die im Juni 2020 in aktueller Fassung erschien ist. Ich denke, dass es uns mit dieser Broschüre gelungen ist, Empfehlungen und Tipps zu gendersensiblen Sprache Kirche zur Verfügung zu stellen.

Durch eine gendersensible Sprache stärken wir die Gleichberechtigung von Geschlechtern und tragen zu einem wertschätzenden Miteinander bei.

Wir bekennen uns zur Gleichwertigkeit aller Menschen als Geschöpfe Gottes. Alle sind als Ebenbild Gottes geschaffen. Unsere Vielfalt ist Gott gewollt.



2020-08-08 Kirchenleute Heute.mp3

5. Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen: Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung

Im Herbst 2019 schloss die Kirchenleitung eine Kooperationsvereinbarung mit der Diakonie Deutschland und der Evangelischen Kirche Deutschland ab, um die Weiterentwicklung des Gütesiegels und um kirchlichen Einrichtungen der Nordkirche die Teilnahme am Zertifizierungsprozess zu ermöglichen. Die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit stellte die einmaligen Kooperationskosten in Höhe von 7.500,00 € aus ihren Rücklagen bereit und verantwortet seither, die Einhaltung der Kooperationsvereinbarung und begleitet den Gesamtprozess der Zertifizierungen und möglichen Re-Zertifizierungen in den Teilnehmenden kirchlichen Einrichtungen. Demnach beteiligt sich die Nordkirche seit 2019 an einem Prozess zur Förderung Familienfreundlichkeit in kirchlichen Einrichtungen.

Unter dem Dach der Kooperationsvereinbarung und mit personeller, fachlicher und finanzieller Unterstützung durch die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit entschied sich im Frühjahr 2020 der Hauptbereich Generationen und Geschlechter dazu, als eine der ersten Einrichtungen einen entsprechenden Zertifizierungsprozess für das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung zu durchlaufen. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese besteht aus:

- Hauptbereichsleitung
- Vertreter*in der Personalverwaltung
- Vertreter*in der Mitarbeitervertretung
- Vertreter*in der Ebene der Referenten
- Vertreter*in der Sekretariats- und Sachbearbeitungsebene
- Vertreter*in des Landeskirchenamts
- Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche.

Ihre Aufgabe ist es Vorbereitung, Durchführung und Umsetzung der einzelnen Schritte auf dem Weg zum Gütesiegel zu begleiten und durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen die Mitarbeitenden zu informieren und mit einzubinden.

Ziel ist es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Erwerbstätigkeit und private Lebenssituationen sich besser miteinander vereinbaren lassen. Im Gütesiegel-Prozess wird sich die Zeit genommen, vorhandene Maßnahmen kritisch zu reflektieren und Neues zu erkunden.

Zum Start des Gütesiegel-Prozesses ist ein Informationspaket sowie Beteiligungsmöglichkeit entwickelt und an die Mitarbeitenden versendet worden.

Unter dem Dach der von der Kirchenleitung beschlossenen Kooperationsvereinbarung zur Weiterentwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind weitere Einrichtungen der Nordkirche eingeladen, teilzunehmen. Die bereits entwickelten Informationen und Beteiligungstools sind übertragbar, eine Unterstützung durch die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit darf eingefordert werden. Dieser Service sichert die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Beteiligung von Kirchengemeinden, Kirchenkreisverwaltungen, des Landeskirchenamtes und weiteren Einrichtungen.

Betriebsinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen eine immer wichtiger werdende Rolle, um Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin zu binden und neue Fachkräfte gewinnen zu können sowie die Arbeitszufriedenheit, Chancengerechtigkeit von Beschäftigten zu erhöhen und zugleich Wertschätzung für die vielfältigen Formen familiärer Verantwortung, Entlastungen im Berufsalltag mit positiver Wirkung im familiären und beruflichen Umfeld sowie transparente Angebote erfahrbar zu machen.

6. Coronakrise offenbart Strukturprobleme

Die Auswirkungen dieser weltweiten Pandemie sind noch nicht absehbar. Jedoch zeigt sich bereits heute, dass diese Krise auch Genderaspekte hat, zum Beispiel:

- Die Corona Krise zeigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einem zerbrechlichen System der Auslagerung von Betreuung und Förderung basiert und weniger auf eine innerfamiliäre geschlechtergerechten Aufteilung der Care-Arbeit. Gleichzeitig befördert der Trend zu „New Work“ das eigenverantwortliche, flexible Arbeiten der Menschen und neue Denk- und Verhaltensmuster, die den Wandel der klassischen Geschlechterrollen (Gender Shift) verstärkt.

Es wird sich lohnen, sich genau anzuschauen, ob sich die Verteilung der unbezahlten Arbeit im Rahmen der innerfamiliären Bildungs-, Betreuungs- sowie Fürsorge- und Haushaltsverantwortung hin zu einer gleichberechtigten Verteilung oder hin zu noch stärker traditioneller Verteilung entwickelt und welche Arbeitsbedingungen wie wirken (vgl. z.B. Equal Care Day).

- Die jetzt als wichtig erkannten Berufe - v.a. in Medizin, Pflege, Kindernotbetreuung, Personal der Supermärkte - sind Berufe, in denen viele Frauen oftmals mit niedrigem Entgelt unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten sowie aktuell sich und die Menschen in ihren Haushalten gesundheitlich besonders gefährden.

Über die eklatante Diskrepanz zwischen der Angewiesenheit einer Gesellschaft auf diese Berufe und ihrer Wertschätzung wird es sich lohnen, unter dem Genderaspekt erneut zu diskutieren.

- Die lange Zeit der Kontakteinschränkungen und möglicherweise auch Quarantäne kann in manchen Partnerschaften und Familien zu einem erhöhten Konfliktpotential führen. Der Verein Frauenhauskoordination und auch die

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey befürchten eine Zunahme von häuslicher Gewalt, die häufiger Frauen und Kinder trifft. Seit diesem Monat wissen wir, dass sich diese Befürchtung bestätigt hat: Laut Kriminalstatistik hat die Partnerschaftsgewalt 2019 zugenommen. Sie lag mit 141.792 angezeigten Fällen bei über 1.000 mehr als im Vorjahr. Davon waren knapp 115.000 bzw. 81% Opfer weiblich. Eine Dunkelziffer von 80% wird von Expert*innen angenommen. Auch gilt als wahrscheinlich, dass aufgrund fehlender Außenkontakte die von Gewalt Betroffenen noch schwerer bemerkt werden.

Mich interessiert, wie zukünftig die Arbeit in der Kirche aussehen kann, welche Veränderungen durch die Corona-Krise auf uns alle zukommen, welche Chancen sich bieten und welche Genderaspekte hierbei zu diskutieren sind.

Im Rahmen meiner Aufgaben zur Erfüllung der Prüfaufträge, die sich aus der 3. Landessynode ergeben haben, sehe ich mich in der Verantwortung, die kritische Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen durch den Corona-Virus auf alle Geschlechter, die in Kirche und Diakonie ehrenamtlich und hauptamtlich tätig sind, zu integrieren. Eine solche Betrachtung könnte insbesondere erkenntnisreich sein, für die Bestandsaufnahme der familienorientierten Arbeit der Nordkirche als auch für die Entwicklung einer eigenen Positionierung zur Sorgearbeit, die sowohl die gesamtgesellschaftliche als auch die binnenkirchliche Perspektive berücksichtigt, und um die die Landessynode die Kirchenleitung gebeten hat.

7. Pandemie befördert den digitalen Wandel in Kirche

Auch hat das Corona-Virus für viele haupt- und nebenamtliche Beschäftigte der Kirche ihr Tätigwerden verändert. Viele arbeiten derzeit nicht wie gewohnt. Dabei haben sich für viele nicht nur die Themenfelder und die Aufgaben verschoben, sondern einige Arbeiten zu anderen Zeiten, größtenteils von zu Hause aus, sind am besten per E-Mail erreichbar, diskutieren in Telefonkonferenzen und treffen Entscheidungen in Videokonferenzen.

Diese Digitalisierung der (kirchlichen) Arbeitswelt ermöglicht eine weitgehende Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit und innovative Ideen überwinden die räumliche Distanz der Dienstgemeinschaft.

Zugleich kann die Digitalisierung die Ambivalenz in Bezug auf Zugang und Teilhabe, Effizienz und Entlastung verstärken und Stereotypen und diskriminierende Muster und Verhaltensweisen verfestigen. Die Technik ist nicht geschlechtsneutral, sondern in ihr materialisieren sich gesellschaftliche Verhältnisse und geschlechtsspezifische Perspektiven finden ihren Ausdruck (beispielsweise: das digitale Dienstmädchen Alexa oder Gesichtsscanner, deren Grundlage das Gesicht eines weißen Mannes ist und schwarze Haut nur schwer erkannt wird).

Damit die Teilhabe, Nutzung und Gestaltung des digitalen Wandels in Kirche geschlechtergerecht und an die Vielfalt der Menschen orientiert gelingt, sollte Genderkompetenz als eine Kernkompetenz für die Organisation, Beratung und Begleitung dieses Transformationsprozessen integriert werden.

Die Integration von Gender-Kompetenz im kirchlichen Digitalisierungsprozess bietet die Chance, das Wissen, um die gesellschaftlichen und historisch gewachsenen und technisch materialisierten Gender-Biases zu nutzen, um Kirche geschlechtergerecht und vielfaltsorientiert digital zu gestalten.

Die Pandemie befördert den Prozess der digitalen Transformation in Kirche. Digitalisierung ist eine Chance, wenn die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit mitgedacht ist. Alle

(Perspektiven), die von diesen gesellschaftlichen Umbrüchen betroffen sind, sollten einbezogen werden, damit alle gleichermaßen die Chance, die ihnen die Digitalisierung bietet, auch nutzen können.

Aufgrund der Aktualität des Themas in der Kirche habe ich der Konferenz der Genderreferate und der Gleichstellungsstellen der Gliedkirchen der EKD vorgeschlagen, gemeinsam einen Leitfaden zur Integration von ›Geschlecht‹ in den Digitalisierungsprozess zu erarbeiten. Hierfür ist eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

8. Beratung, Vernetzung und Service

Die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit war von landeskirchlichen Leitungs- und Fachgremien als auch von hauptamtlichen- und nebenamtlichen Mitarbeitenden vielfach angefragt. Diese bezogen sich im Berichtszeitraum auf die Bereiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Förderung der beruflichen Laufbahn, Bewerbungsverfahren, Herausforderungen am Arbeitsplatz, geschlechtergerechte Sprache, Diversity, Materialien und Literatur sowie Recherchen zum Thema Gender und Diversity. In dem Austausch trage ich zur Klärung von Situationen unter Zusicherung der Vertraulichkeit bei, vermittele handlungsorientierte Informationen und Netzwerke und setze fachliche Impulse. Neben diesen individuellen Beratungen und Serviceleistungen fördert die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit die Gleichstellung der Geschlechter auch mit Fachtagungen und Vernetzungen, die einen Austausch der Verantwortlichen ermöglichen und mit der Entwicklung von Angeboten zur Sensibilisierung zum Thema ›Geschlecht‹ beitragen. Die vielfältigen Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung als Querschnittsthema kirchlichen Handelns sind dargelegt unter der Überschrift „Skizze der Tätigkeiten von September 2019 – November 2020“ (Anlage Nr. 1).

9. Einzigartig verbunden - in Vielfalt

Ich sehe es als meine Aufgabe, die verschiedenen Erzählungen und Alltagsdiskursen, unterschiedlichen Wissensbestände und Fachkompetenzen sowie die vielfältigen Selbstverortungen und -legitimierungen zu ›Geschlecht‹ greifbar zu machen und ins Verhältnis zum Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche zu setzen.

Meine Ziele sind dabei:

1. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit zu unterstützen durch den Dialog und insbesondere auch durch die Praxis - etwa in Form von Beratung, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie über die Herstellung von diversitäts- und gendersensiblen Rahmenbedingungen.

2. Die kontinuierliche Aktualisierung der Antwort auf die Frage: Wie ist Geschlechtergerechtigkeit beschaffen, welche sind ihre „Indikatoren“.

Damit will ich nicht verhehlen, dass wir noch viel über ›Geschlecht‹ reden werden. Solange Daten und Erfahrungen auf vielfältigen ungleichen Lebens- und Arbeitsverhältnissen der Geschlechter verweisen, brauchen wir einen offenen Dialog und viele gute Ideen auf allen Ebenen unserer Kirche, mit Menschen unterschiedlichen Generationen, im Haupt- und Ehrenamt.

Und wenn ich frage: „Wer vermittelt wem, wie und weshalb welches Wissen über Geschlechtlichkeit?“, nehme ich den gesellschaftlichen Diskurs zu ›Geschlecht‹ auf. Eben die institutionalisierten, gesellschaftlichen Redeweisen, die in einem wechselseitigen Verhältnis zu den individualisierten und kollektivierte Handlungen stehen. Für dessen normativen Wirkung ist sensibilisieren will. Es bedarf der sich wiederholenden Rede- und Handlungsweisen, um das säkulare Problem mit dem ›Geschlecht‹ zu bewältigen.

Ich spreche also über ›Geschlecht‹ zu Ihnen mit dem Ziel, dass es irgendwann kein Thema mehr ist.

Denn „der Weg hinaus ins Weite führt hin zu den Menschen um des Evangeliums Willen“ (Quelle „Hinaus ins Weite – Kirche auf gutem Grund“ Zwölf Leitsätze zur Zukunft einer aufgeschlossenen Kirche vom 9. November 2020 EKD: 3)

Oh Gott, mich erfüllt Dankbarkeit, mit dieser Aufgabe überlassen zu sein.

Oh Gott, ich danke dafür, hier auf dieser Synode sprechen zu dürfen.

Gott, ich nehme die Nordkirche wahr als eine Kirche auf dem Weg, in ihr an den verschiedensten Orten durch unterschiedlichsten Menschen daran gearbeitet wird, sich auf das gesteckte Ziel zuzubewegen.

Gott ich danke, dass ich Teil einer Kirche bin, der ein wesentlicher Beitrag dazu gelingen kann, dass die Gaben und Fähigkeiten einer Gesellschaft zu einem Leben in Gerechtigkeit und Frieden abgerufen werden; unabhängig von Geschlecht und Herkunft.

Welch ein Segen.

Anlage Nr. 1 **Tätigkeiten von September 2019 – November 2020 von Nele Bastian**

1. Der Auftrag: Verfassung und Kirchengesetz

Grundlage für die Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit ist der Artikel 11 der Verfassung der Nordkirche und das Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz – GeschlGerG). Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird mit Bezug auf die Taufe als Wesensmerkmal von der Kirche benannt. Sie wird an der „gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben“ sichtbar. Der Verfassungsartikel betont das Prinzip des Gender-Mainstreamings und hebt die besondere Bedeutung der Arbeit an einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervor.

Das Kirchengesetz zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit, das die Landessynode im Oktober 2013 verabschiedet hat, knüpft in seiner Zielbeschreibung an die Verfassung an. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist ein gesamtkirchlicher Auftrag, in besonderer Weise sind die Leitungspersonen verpflichtet, Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Im Abschnitt 3 des GeschlGerG sind Aufgaben und Beteiligungsrechte der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit der Landeskirche benannt. In meiner Rolle als Beauftragte für

Geschlechtergerechtigkeit unterstütze ich mit meiner Expertise in Genderfragen Prozesse zur geschlechtergerechten Entwicklung der Institution Kirche und fördere durch Beratungen die gleichstellungsorientierte Handlungsfähigkeit von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie von Pastor*innen. Diese Arbeit ist Teil der Organisations- und Personalentwicklung.

Die vielfältigen Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung als Querschnittsthema kirchlichen Handelns werden nun in den kommenden Tabellen beschrieben.

2. Aufgaben, Beteiligungsrechte und Pflichten

Übersicht der sich aus § 12 und § 13 des GeschlGerG ergebenden Aufgaben der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit

Aufgabe	Erläuterung
Umsetzung des Kirchengesetzes begleiten und fördern	<ul style="list-style-type: none"> - Besuch in Konventen - Gespräche mit Pröpst*innen - Mentoringbeirat - kollegialer Austausch mit den Dezernaten und im Kollegium - Beratung der Beauftragten in den Kirchenkreisen - Teilnahme an Sitzungen der Runden Tische für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen - Organisation eines Fachtages zum Thema - Beratungen, Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Parität und Geschlechtergerechte Sprache
Sie wirken bei Maßnahmen, mit, die besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Kooperation mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienfreundlichkeit - Teilnahme am Netzwerk Familie - Gespräche mit den familienpolitischen Sprecher*innen der Landtagsfraktionen - Beratung von Mitarbeitenden zu Vereinbarkeitsfragen - Überlegungen zu Fragen der Vereinbarkeit und ihrer Umsetzung in der Nordkirche u. a. auch in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung
Konvent der Beauftragten der Kirchenkreise	2x jährlich: <ul style="list-style-type: none"> - 1x im November 2019 zum Thema Geschlechtergerechte Sprache - Juni 2020 zum Thema: kollegialer Austausch
Beschwerdestelle nach §13 AGG	4 Beratungsprozesse von insgesamt 12 Sitzungen á 60 min, exklusive Vor- und Nachbereitung von jeweils 30 min.
Kollegiumssitzungen des LKA (Große Runde)	Vorlagenprüfung, ggf. Stellungnahme schreiben sowie Teilnahme an den Sitzungen
Gesamtkonferenz der Hauptbereichsleitungen	Themenbereiche und Vorhaben prüfen und ggf. Stellungnahme formulieren
Jährlicher Bericht auf der Landessynode	Bericht September 2019
Besetzungsverfahren von landeskirchlichen Leitungsebenen	14 Verfahren für Referats- und Leitungsebenen á 5 Std pro Verfahren
Arbeitsgemeinschaft der Frauenreferate und Gleichstellungsstellen in den	Es finden zwei Konferenzen statt (gesamt fünf Tage), aus denen sich häufig Projekte ergeben (z.B. Gendergerechte Sprache, Förderung von Genderwissen in der kirchlichen

Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland	Praxis). März 2019 per ZOOM; Austausch September 2019 als Hybrid-Veranstaltung Thema Digitalisierung
Verbindung mit kirchlichen und gesellschaftlichen Organisationen auf dem Gebiet ihres Arbeitsfeldes	<ul style="list-style-type: none"> - Fachstelle Prävention gegen sexualisierten Missbrauch - Landesfrauenrat - Theologinnenkonvent - Männerforum - Frauenwerk - Kommunale Gleichstellungsbeauftragte - Frauendelegiertenkonferenz der Nordkirche - Deutscher Juristinnenbund - Gleichstellungsbeauftragte von Universitäten - Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen und Städte - Gleichstellungsbeauftragte der Ministerien - Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. - Studienzentrum für Genderfragen der EKD - Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen Region Kiel - Wissenschaftler*innennetzwerke zur Thematik - Evangelische Frauen in Deutschland - Diversity-Netzwerk Hamburg Unternehmen

Neben diesen hier tabellarisch aufgeführten Aufgaben gibt es viele Tätigkeiten, die unmittelbar dem beschriebenen Ziel der Geschlechtergerechtigkeit förderlich sind und eine Beteiligung der Beauftragten sinnvoll erscheinen lassen, wie beispielsweise:

Aufgabe	Erläuterung
Kirchliche Arbeitsgemeinschaften zum Thema Geschlechtergerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - ZMÖ AG Geschlechtergerechtigkeit; Erarbeitung einer Vorlage zur geschlechtergerechten Sprache - AG Geschlechtergerechtigkeit des Kirchenkreises Hamburg West/Südholstein; Schwerpunkt 2020 gerechte Sprache - Gottesdienst in geschlechtergerechter Sprache; Projekt der Kirchenkreise in Hamburg, Referentinentätigkeiten - Projekt Teilzeit und Armut; AG Geschlechtergerechtigkeit des Kirchenkreises Hamburg West/Südholstein; Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit der CAU Kiel - AG Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung im Hauptbereich Generationen und Geschlechter; Beratung, Koordination, Mitentwicklung
Beiräte und Ausschüsse	<ul style="list-style-type: none"> - Mentoring; Vorbereitung einer Veranstaltungsreihe im März 2020, die bedingt durch Corona abgesagt werden musste, sowie die Teilnehmende Akquise und der Auftakt im Januar 2021 - Beirat der Fachstelle der Nordkirche gegen sexualisierte Gewalt - Ausschuss zur Begleitung der Umsetzung der Prüfaufträge zu Familienformen und Beziehungsweise

Neben den regelmäßig stattfindenden Gremien und Bündnistreffen gab und gibt es eine Reihe befristeter Projekte und Veranstaltungen, an denen ich als Expertin für Gleichstellung angefragt bin oder diese für meine Vernetzung und Weiterbildung förderlich sind.

Veranstaltung	Erläuterung
Herbstkonferenz Genderreferate und Gleichstellungsstellen	März und September 2020 Aktive Teilnahme, Kollegiale Beratung, Vernetzung mit den Kolleg*innen der anderen Landeskirchen
Fachforum Sexualisierte Gewalt	24.9.2019 Hamburg Teilnahme, Vernetzung
Fachtag Strukturen, Kulturen, Chancen für alle in Kiel	27.9.2019 Landeskirchenamt Kiel Eigene Veranstaltung
Einführung in die Neuerungen zum Steuergesetz	24.10.2019 Landeskirchenamt Kiel Teilnahme zur Weiterbildung
Frauendelegiertenkonferenz	26.10.2019 Frauenwerk Kiel Vorstellung meiner Person und Tätigkeitsbericht 24.10.2020 digital Vortrag zum Thema Parität
Care Community	29.10.2019 Frauenwerk Kirchenkreis Hamburg West-/Südholstein Vorstellung meiner Person, Netzwerken
MAV-Vollversammlung	21.11.2019 Greifswald Vorstellung meiner Person und Tätigkeitsbericht der Mitarbeitenden des LKA's und der Bischofskanzlei am Standort Greifswald
Theologinnenkonferenz	25.11.2019 Christuskirche Hamburg Eimsbüttel Vorstellung meiner Person und Tätigkeitsbericht 26.10.2020 digital hybrid, Tätigkeitsbericht
Gott hat viele Namen – Gottesdienst in gerechter Sprache	Kooperationsprojekt mit dem Frauenwerk der Nordkirche, Evangelisch-Luthersicher Kirchenkreis Hamburg-Ost und dem Frauenwerk des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein 09.08.2020 Auftakt der Gottesdienstreihe 21.09.2020 Workshop zum Thema Gottesdienst in gerechter Sprache

Zu den oben aufgeführten Tätigkeiten wird die Arbeitsstelle auch als Dienstleisterin in Anspruch genommen. Dabei wird sowohl das Sekretariat als auch ich als Beauftragte direkt angefragt. Die Anfragen beziehen sich z.B. auf die Praxis inklusiver Sprache, Prozessbegleitung, Vermittlung von Material und Expert*innen. In diesem Bereich gehört auch die Pflege der Website.

3. Anstehende Aufgaben – zur aktuellen Situation der Umsetzung des Kirchengesetzes

Wird das Kriterium der „gleichberechtigten Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben“ zum Bewertungsmaßstab der mit dem Kirchengesetz zu erreichenden Zielvorgaben genommen, ist zu konstatieren, dass hier in einigen Bereichen noch Anstrengungen von Nöten sind. Hierzu wären Daten förderlich, die Gründe für eine fehlende als auch gelungene gleichberechtigte Teilhabe in den kirchlichen Gremien und Positionen offenlegen. Auf dieser Grundlage könnten Maßnahmen entwickelt werden, die Schieflagen erst gar nicht entstehen lassen. Die Frage nach zukünftigen Verfahren zur Gremienbesetzung wird ein Thema sein, das in Zukunft weiter bearbeitet werden sollte.

Auch die in Abschnitt 4 Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen und Kirchengemeinden und die in Abschnitt 5 statistische Erfassung und Auswertung

beschriebenen Rahmenbedingungen und Aufträge harren noch ihrer vollständigen Erfüllung. Die Frühjahrssynode des Kirchenkreises Pommern wird zeigen, ob Wege gefunden werden, um dann in allen Kirchenkreisen Beauftragte benannt zu haben. Klar ist, die Unterstützung und Beratung der Beauftragten in den Kirchenkreisen bleibt eine zu bearbeitende Aufgabe.

Im Weiteren ist zu erwarten, dass sich aus den Beschlüssen der September-Synode 2019 zum Thema Lebensformen und Beziehungsweisen sowie der Implementierung des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung Aufgaben für die Arbeitsstelle der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit ergeben werden. Insbesondere zur zielgruppenorientierten Entwicklung von Maßnahmen könnte hier die Erstellung und Auswertung der statistisch zu erfassenden Personaldaten von Bedeutung sein.

Ein letzter nicht zu unterschätzender Faktor für die Entwicklung einer geschlechtergerechten Kultur in unserer Kirche ist die persönliche Präsenz der Beauftragten in Gremien, bei Veranstaltungen, in Arbeitsgruppen der Landeskirche und auch im öffentlichen Raum. Als meine Aufgabe sehe ich hier, die unterschiedlichen Positionen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit miteinander wirkungsvoll in den Dialog zu bringen und für das Thema zu sensibilisieren.

Kiel, 20.11.2020 Nele Bastian