

## **Rede zur Drucksache 58/17 Herbstsynode 2017 Stabsbereich Chancengleichheit**

Sehr geehrter Herr/Frau Präses,

hohe Synode,

als Beauftragte für Chancengleichheit von Männern und Frauen oder vielleicht besser gesagt als Beauftragte für Chancengleichheit der Geschlechter stehe ich hier, um gemeinsam mit Ihnen innezuhalten, Zwischenbilanz zu ziehen was sich seit 30 Jahren in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit in der EKHN getan hat.

Die EKHN gehörte zu den Gliedkirchen der EKD, die sich relativ früh intensiv mit dieser Thematik beschäftigten und auch neue Wege beschritten haben.

Für ca. 10 Minuten nehme ich Sie mit auf die Reise in die Geschichte der Frauenförderung über Gleichstellung hin zu Chancengleichheit.

Zur Erinnerung:

1987 wurde der Beirat „Zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in allen Bereichen der Kirche“ von Ihnen bzw. Ihren Vorgängern und Vorgängerinnen berufen. Er wurde von der Gruppe Frauen-Frieden-Gerechtigkeit initiiert.

Dieser Beirat hat die ersten Schritte zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in der EKHN thematisiert, begleitet und für die Umsetzung gesorgt.

Sie, liebe Synodale, schufen dann durch Ihren Beschluss die Arbeitsstelle Frauen in der Kirche.

Diese Arbeitsstelle wurde weiterhin von einem Beirat begleitet und ein „Kirchengesetz zur Förderung der Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Kirche“ wurde erarbeitet und am 6. Dezember 1997 von der damaligen Kirchensynode verabschiedet. Es war eines der ersten EKD-weit.

Inzwischen wurde das Gesetz 3x novelliert und nun heißt es:

### **Kirchengesetz zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Kirche.**

Im [§1 des Chancengleichheitsgesetzes](#) von heute steht wie schon ähnlich 1997 und 2003 und 2006:

[\(1\)Ziel dieses Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Teil des Auftrages zur Gestaltung von Kirche.](#)

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.

(2)Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Gemeinschaftsaufgabe und durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen und in allen Aufgabenbereichen der EKHN. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist bei der Besetzung von kirchlichen Stellen, Ämtern und Gremien zu berücksichtigen.

Daran orientiert arbeitet der Stabsbereich Chancengleichheit.

1997 ging es fast ausschließlich um Frauenförderung, Frauen überhaupt Arbeit zu geben, vor allem in Teilzeit (damit sie Beruf und Familie verbinden konnten), sie dazu zu ermuntern, sich für Leitungsämter zu qualifizieren, gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzunehmen.

In der Zwischenzeit ist das Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in allen Bereich der Kirche anzustreben, „Diversity“ im Blick zu haben. **Mann ist nicht gleich Mann und Frau nicht gleich Frau. Manchmal ist Mann auch Frau oder Frau auch Mann.** Die unterschiedlichen Stärken und Schwächen und Rollenbilder von Menschen in den Blick zu nehmen, für eine Vielfalt zu sorgen, so dass alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht in der EKHN einen Platz finden sich wohlfühlen können und einen Ort für ihren christlichen Glauben finden.

Lassen Sie uns vergleichend zurück- und vorausblicken, was die Frauen und Männer damals wollten und wo wir heute stehen:

Drei der Ziele, die der erste Beirat in einer Bestandsaufnahme formulierte und die die Kirchenleitung 1989 veröffentlichte, und die leitend für das erste Gleichstellungsgesetz waren, zeige ich Ihnen in der Entwicklung dieser letzten 20 bzw. 30 Jahre auf:

#### 1. Gerechte Sprache.

- Manche erinnern sich vielleicht noch an den lila Apfel (zeigen), aus den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts. der immer hochgehoben wurde, wenn bei einem Redebeitrag nur die maskuline Form verwendet wurde.
- Die geschlechtergerechte Sprache wurde in der EKHN z. B. in der Formulierung der Gesetze verankert. Bisher wurden die Gesetze, die durch Sie, liebe Synodale neu beschlossen oder verändert wurden, geschlechtergerecht (im Sinn von Frauen und Männern) formuliert. Da in den 20 Jahren noch nicht alle bestehenden Gesetze verändert wurden, gibt es bedauerlicherweise noch immer Gesetze, in denen nur die Männer benannt werden.
- In den großen Veröffentlichungen der EKHN wie z. B. dem Jahresbericht, wird auf Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Bild und Inhalt geachtet.

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.

- Auch in vielen anderen Veröffentlichungen, sei es in Schrift, Bild oder Ton ist eine hohe Sensibilität für geschlechtergerechte Sprache vorhanden, obwohl wir im Stabsbereich in letzter Zeit vermehrt Rückmeldungen erhalten, dass die maskuline Sprachweise in Predigten sowie in den sonstigen gottesdienstlichen Gestaltungen wieder vermehrt angewandt wird. Auch hier in der Synode gibt es öfters Redebeiträge, von Männern und Frauen, die lediglich die maskuline Form berücksichtigen.
- Aus der Zeit der 80 er Jahre stammt auch die Benutzung des großen Binnen i s. aber die Entwicklung schreitet voran und wir im Stabsbereich wollen gerne die über Frau und Mann hinausgehende Geschlechtervielfalt verdeutlichen die Geschlechtervielfalt und uns dem Vorschlag, anstelle eines großen I´s ein Sternchen anzubringen anschließen. Es hat den Anspruch darauf hinzuweisen, dass es neben den Geschlechtern Frau und Mann auch noch andere gibt.
- **Mitarbeiter\*innen**
- Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Schreibweise übernehmen würden, wenn Sie Ihren Zuspruch finden könnte.
- Ein aus unserer Sicht gelungenes Beispiel in Bezug auf gerechte Sprache ist die Herausgabe der „Bibel in gerechter Sprache“ 2006, mag die Diskussion auch noch so kontrovers sein. In der Zwischenzeit gibt es schon die 2. revidierte Auflage

## 2. **Mehr Frauen in Leitungsämter und –positionen**

- Das Ziel den Anteil der Frauen in Leitungsämtern zu erhöhen, beschäftigt die „ Gleichstellungsarbeit von Anbeginn. In den obersten Leitungsebenen wurde viel erreicht (z. B. Pröpst\*innen, stellvertretende Kirchenpräsidentin).
- Auf der mittleren Ebene, also in den Dekanaten, sowie in den Verwaltungen, besteht weiterhin Verbesserungs- bzw. Handlungsbedarf. Im Vergleich mit den anderen Gliedkirchen der EKD nimmt die EKHN in diesem Bereich nur den 13. von 18 Plätzen ein
- Im Bereich der Dekanatssynoden nehmen wir den 3. von 18 Plätzen ein. Die Besetzung der Kirchenvorstände hat sich dahingehend verändert, dass nun sogar mehr als 50% Frauen vertreten sind.

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.

- Was muss verändert bzw. bedacht werden, dass Leitungsstellen **speziell** für Frauen attraktiv werden? Nicht nur in der EKHN wird sich die Frage gestellt, woran es liegt, dass Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind. Auch in der vergangenen Synode der EKD wurde dies thematisiert.
  - Liegt es daran, dass es wenige Teilzeit-Leitungsstellen gibt? Muss die Ausgestaltung von Leitungsämtern verändert werden? Braucht es ein anderes Leitungsverständnis z. B. Muss es eine Verschiebung von Leitungspräsenz hin zu erfolgreichen Ergebnissen geben?
  - Das wird eines der zukünftig weiterhin zu verfolgenden Ziele sein. Teilbarkeit bzw. Ausgestaltung von Leitungspositionen, um Menschen mit Familienverantwortung Leitung zu ermöglichen, um Wissen von gut Ausgebildeten nicht brach liegen zu lassen oder gar zu verlieren.
- Im Oktober 2015 verabschiedeten Sie, hohe Synode, die Rechtsverordnung zur Gremienbesetzung. Die darin beschriebene Vorgehensweise beschreibt den Prozess hin zu geschlechtergerechter Besetzung von Gremien. Über die Auswirkungen können wir noch keine Aussage treffen.
- Das Gender- und Studienzentrum der EKD hat im Oktober 2017 eine Studie veröffentlicht, „Kirche in Vielfalt führen“ eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene.“ Diese können Sie übrigens an unserem Stand bekommen bzw. einsehen.

### 3. Mehr Teilzeitstellen, um Beruf, Familie und Privatleben vereinbaren zu können

- In der EKHN wurden seit 1987 viele Teilzeitstellen in allen Berufen, in allen Abstufungen geschaffen, Unter den jetzigen Gegebenheiten erscheint es nun, dass es zu viele sind, dass die Menschen wieder mehr Vollzeitstellen bzw. vollzeitnahe Teilzeit-Stellen benötigen, vor allem um ein ausreichendes finanzielles Auskommen und eine gute Alterssicherung zu gewährleisten bzw. zu haben.
- War 1987 Vereinbarkeit ein Frauenthema, ist es heute ein Thema für Eltern geworden, mit ähnlichen Umsetzungsschwierigkeiten für Väter wie damals für Mütter. Männer berichten uns heute, dass sie sich nicht trauen länger als 2 Monate in Elternzeit zu gehen, sie berichten uns, dass sie Angst haben, dann nicht mehr als engagiert zu gelten.

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.

- Nach wie vor ist es schwierig Beruf und Familie zu vereinbaren – für Frauen und für Männer. Wir im Stabsbereich werben daher sehr für Arbeitsbedingungen zu, die work-life-balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Blick haben. Auch das Thema Pflege von Angehörigen erfordert hier neues Denken und neue Modelle

Die Entwicklungen gehen weiter und müssen immer wieder an die neueren Erkenntnisse angepasst werden. So sind wir durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 bezüglich Personenstandsrechts und dass es neben männlich und weiblich eine weiteren Eintragungsmöglichkeit geben muss, aufgefordert weiter zu denken und diesen veränderten Auftrag in Sprache, Wort und Bild aufzunehmen um im Alltag diskriminierungsfrei zu leben. (Durch die Evangelische Jugend in Hessen und Nassau nimmt die EKHN in der EKD wieder eine Vorreiterrolle in der Beschäftigung mit dem Thema der Geschlechtervielfalt ein.)

Wie sie bemerken können, hat sich in den vergangen 20 bis 30 Jahren in der EKHN in Bezug auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Kirche einiges geändert wie z. B.:

Es gibt ein Gesetz für Chancengleichheit, der Anteil der Pfarrerinnen ist gestiegen, Angebote von Teilzeitstellen, Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, Frauen in Kirchenvorständen, Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, Aufarbeitung von sexuellen Übergriffen.

Die Arbeit im Bereich Chancengleichheit ist nicht immer einfach. Das hat unterschiedliche Gründe:

- Klischeehafte Vorstellungen sind in uns Menschen vorhanden, auch wenn die Bilder sich in den letzten 30 Jahren vielleicht auch verändert haben mögen
- Die Gesellschaft ist vielfältiger geworden, dazu gehören neben den für die einen positiven Auswirkungen, für andere auch Ängste, Befürchtungen, Werteverlust
- Mittelbare Diskriminierung ist nicht immer leicht zu entschlüsseln
- Der Stabsbereich soll und will sich mit allen Entwicklungen im Bereich geschlechtergerechte Teilhabe auseinandersetzen. Wir suchen deshalb die

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.

Kooperation mit den Fachbereichen der EKHN, nicht zuletzt um den gender-Blick auch in die inhaltliche Diskussion zu bringen.

Zurzeit kooperieren wir u. a. mit dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung in den Themen Rente und Pflege, mit der Ehrenamtsakademie zu Ehrenamtliche Frauen in Leitungsfunktionen, Zentrum Bildung Rechtspopulistische Ziele und Gender, mit der GMAV zu prekären Arbeitsverhältnissen

Wenn ich Ihr Interesse geweckt habe, Sie mehr über unsere Arbeit erfahren wollen sprechen Sie uns, Frau Pfarrerin Anita Gimbel-Blänkle, Frau Lydia Förster und mich, gerne an.

Ein Dankeschön an Sie, liebe Synodale, an die Verantwortlichen in der Kirchenverwaltung und in den Zentren für die vielen Jahre des gemeinsamen Engagements für die Gleichberechtigung, für Ihre Bereitschaft Kompromisse zu finden, bei allen unterschiedlichen Meinungen und Notwendigkeiten.

Wir vom Stabsbereich freuen uns auf den weiteren konstruktiven Dialog mit Ihnen.

<sup>1</sup> Hellblau Geschriebenes, wenn möglich an die Wand beamen.