

Der Landeskirchenrat der EKM hat in seiner Sitzung am 7. Februar 2020 den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend und mit Dank zur Kenntnis genommen.

Gleichstellungsarbeit zwischen Impulsgeberin und Feigenblatt

Bericht über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zum Landeskirchenrat am 7. Februar 2020



EIN PAAR VORBEMERKUNGEN

Geschlechtergleichheit ist eines der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die 2015 beim Gipfeltreffen der UNO von 193 Staaten unterzeichnet wurde. Die Agenda ist ein „Weltzukunftsvertrag“. Ihre fünf Handlungsprinzipien sind ein weiter Rahmen, in dem ich auch meine Arbeit gut verorten kann: 1. Die Würde des Menschen im Mittelpunkt, 2. den Planeten schützen, 3. Wohlstand für alle fördern, 4. Frieden fördern und 5. Globale Partnerschaften aufbauen.

Gleichstellungsarbeit gehört ganz selbstverständlich zum Portfolio der großen Organisation Kirche, ist Faktor für Attraktivität als Arbeitgeberin, steht für Umsetzung des biblischen Verständnisses von Gerechtigkeit in den konkreten Alltag der Organisation und ihrer Menschen. Gleichzeitig liegt sie quer zu Themen mit mutmaßlich höherer Relevanz und Plausibilität. Nicht immer ist klar, wann und wo sie sinnvoll einbezogen wird oder auch nicht. Sie ist hoch angebunden, hat aber keine formale Macht. Das hat Chancen und Risiken. Man hat sie und zugleich mag der Eine oder die Andere fragen, wofür eigentlich? Ihre Wirkmacht ist nicht so evident wie die eines Finanzdezernenten oder einer Superintendentin. Sie ist mehr Graswurzelarbeit als Programm. Ihre Schwäche ist zugleich ihre Stärke. Sie kann nicht allein wirksam werden, braucht immer Menschen, die emphatisch mitgehen, bereit sind, auch ungewöhnliche Wege zu riskieren, deren Ziel noch nicht erkennbar ist. Sie braucht Menschen, die gern auch mal experimentell denken und erproben und sich dann auch der einen oder anderen abwertenden Bemerkung aussetzen: „Da haben wir doch wirklich Wichtigeres zu tun!“

Sie braucht Rückgrat. Gleichstellungsarbeit richtet den Blick auf die, denen etwas fehlt: Wahrnehmung, Respekt, Solidarität, Sichtbarkeit, Stimme und Gehör, auf die, die Ungerechtigkeit erleben und Geschwisterlichkeit brauchen. Ungerechtigkeit im Blick auf Entwicklungschancen, respektvollen Umgang, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, personale Konfliktsituationen. Und gleichzeitig unterstützt und fördert sie die, die etwas verändern wollen.

Selbstkritisch muss sie immer wieder prüfen, ob ihre Arbeit den Menschen dient oder ob sie in allem Engagement der Gefahr einer Ideologisierung verfällt. Allerdings ist der Ideologievorwurf, dem sie ausgesetzt ist, auch immer wieder ein Versuch, diese Arbeit schnell vom Tisch zu wischen.

1. GLEICHSTELLUNGSARBEIT ZWISCHEN IMPULSGEBERIN UND FEIGENBLATT – EINE KURZE EINORDNUNG



Die Zwanziger Jahre! Die FAZ spricht von „einer mächtigen Marke ... fast einem Mythos“, wenn sie auf das zurückliegende Jahrhundert blickt. Die sogenannten goldenen 20er des letzten Jahrhunderts endeten in einem Desaster. Wie werden die 2020er enden? Ich denke, das wird sehr von den Haltungen zu den drängenden Menschheitsfragen abhängen, die wir entwickeln.

Gleichstellungsarbeit kann da unterstützen, denn sie ist in erster Linie Arbeit an Haltungen und Einstellungen, Arbeit an einer Kultur des respektvollen Umgangs und den Rahmenbedingungen für gute Entfaltungsmöglichkeiten für jeden einzelnen Menschen, kann sie als „*Anwältin des Wandels*“ zur Wahrnehmung von strukturellen Ungerechtigkeiten, verengten Sichtweisen und Seismographin in Anspruch genommen werden. Sie kann, muss aber nicht.



Manchmal dient die Stelle auch als Feigenblatt. Da ist ja jemand, der sich darum kümmert. Sie kann sich ja melden! Es gibt diese Stelle, aber bitte nicht zu viel Störung durch Themen wie Gendermainstreaming, geschlechtergerechte Sprache, Vielfalt der Geschlechter, Chancengerechtigkeit für jeden und jede Einzelne, Fragen von Unternehmenskultur. Zu schwierig, zu anstrengend, zu ungewohnt, zu wenig plausibel, zu albern – beliebte Etiketten. ... das sind ja nur wenige. ... man kann's auch übertreiben. ... da kann ja jeder kommen. ... ich brauche das nicht.



Gleichstellungsarbeit ist so attraktiv wie bedeutsam, weil sie quer liegt zu den wichtigen Themen wie Gemeindeentwicklung, Struktur- und Personalentwicklung, Finanz- und Mitgliedschaftsfragen. In allen ihren Themen geht es um Fragen der Identität und Würde jeder einzelnen Person, aber auch um strukturelle Ungerechtigkeit.

Gern ist sie Anlass für erhitzte Gemüter. Denn sie hat es weniger mit „Maßnahmen“ zu tun, die dann einfach mal umgesetzt werden sollen und dann gut. Sie hat es mit Veränderung von Gewohnheiten zu tun, die tiefe Wurzeln haben. Darum braucht es Zeit und Offenheit, um Haltungen und damit verbundene Werte- und Handlungsmuster und Rollenstereotype sichtbar zu machen und die Bereitschaft zur Veränderung zu wecken.

Das habe ich in den zurückliegenden zwei Jahren durchaus als Ambivalenz erlebt. Immer schwankend, einerseits einzelne Positionen mit ihren Widerständen wichtig und ernst zu nehmen und andererseits strukturelle Ungleichheit zur Sprache zu bringen, ohne etwas zu verordnen, etwas deutlich benennen, ohne zu bewerten.

2. DIE RAHMENBEDINGUNGEN



Mit der Neubesetzung zum 1.1.2018 wurde die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten auf 50% reduziert unter gleichzeitiger Abgabe des Themenfeldes „Prävention sexualisierter Gewalt“ an das Personaldezernat und die seit einigen Jahren gewachsene dezentrale Struktur.

Die langjährige Mitarbeiterin Frau Ulrike Preuß wurde im Juni 2019 mit Gottesdienst und kleinem Empfang in den Ruhestand verabschiedet. Seit 1. Juli arbeitet Frau Anke Schwarz als Sachbearbeiterin und Sekretärin der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stellenumfang von 50%. Sie hat sich in den zurückliegenden Monaten hervorragend eingearbeitet.



3. VERNETZEN UND KOOPERIEREN – GREMIENVERTRETUNGEN

Der Gleichstellungsbeirat

als Unterstützungsgruppe für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den zurückliegenden beiden Jahren neu aufgestellt. Für die frei gewordenen Plätze konnten vier Frauen gewonnen werden. Frau Christin Sirtl, Bauingenieurin in Weimar als Vertreterin der Evangelischen Frauen in Mitteldeutschland, Frau Heike Ponitka, Gleichstellungsbeauftragte in Magdeburg als Vertreterin der kommunalen Gleichstellungsarbeit, Frau Laura-Christin Krannich, Theologin aus Halle, als sachverständige Person, und Frau Katharina Schmolke, Kreisreferentin im Kirchenkreis Südharz als Vertreterin der Kinder- und Jugendarbeit.

Frau Krannich hat den Vorsitz übernommen, Frau Sirtl die Stellvertretung.

Es ist erfreulich, dass mit der Neubesetzung auch eine Phase der Neuorientierung im Blick auf Arbeitsweise und Inhalte einhergeht.

Erste wahrnehmbare Äußerung war das **Votum zum Antrag der Jugendsynodalen** zur Gleichstellung von Segnung gleichgeschlechtlicher Paare und Trauung, das in die Diskussion bei der Landessynode im Herbst 2019 eingeflossen ist. Nun liegt auch eine überarbeitete Ordnung für die Gleichstellungsarbeit vor, die ernst nimmt, dass seit November 2018 die Möglichkeit besteht, auch ein drittes Geschlechtsmerkmal (divers) zu wählen.

Der Beirat wird in seinen nächsten Beratungen verstärkt nach Schwerpunkten in der Unterstützung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten schauen, insbesondere wie Themen und Materialien sinnvoll in die Kirchenkreise multipliziert werden können.

Vertretung in weiteren Gremien qua Funktion

Die Gleichstellungsbeauftragte ist u.a. Mitglied im **Beirat für familienbezogene Arbeit**, im **Beirat der Evangelischen Frauen in Mitteldeutschland**, in der **Frauenversammlung der EKM**, im **Geschäftsführenden Ausschuss des Theologinnenkonvent**, im **Beirat für Personalentwicklung**, in der **Arbeitsgruppe zur Neuordnung des Propstamtes**.

Die zweimal jährlich tagende **Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen** in der EKD ist für die Gleichstellungsbeauftragte fachliches Vernetzungs- und Austauschgremium.



WICAS – Women in church and society

Vom 11. – 13. November 2019 konnte ich als Vertreterin der EKM an der Europatagung des Frauennetzwerkes des Lutherischen Weltbundes in Warschau zusammen mit Frauen aus 15 europäischen Ländern teilnehmen. WICAS unterstützt den LWB und dessen Mitgliedskirchen bei der Umsetzung des Grundsatzpapiers zur Gendergerechtigkeit im LWB, das Wege zur gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern in der lutherischen Kirchengemeinschaft beschreibt.

Die Teilnehmerinnen beschäftigten sich mit internationalen Abkommen und deren Relevanz für die kirchliche Arbeit. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, abgekürzt „Frauenkonvention“ oder CEDAW (englisch: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ist ein internationales Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) zu Frauenrechten. Deutschland hat sich diesem Vertrag seit 1985 verpflichtet, insgesamt haben ihn 189 Staaten ratifiziert. Auf europäischer Ebene ist das "Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt", die sogenannte Istanbul-Konvention, von Bedeutung. Die Frauen beschäftigten sich auch mit der Frage, wie diese Beschlüsse in der kirchlichen Arbeit bekanntgemacht und mit den kirchlichen Zielen einer gerechten Gemeinschaft verknüpft werden können.

Als Anregung habe ich mitgenommen, den „*Code of conduct*“, der für jede Veranstaltung des LWB verbindlich ist, auch in der EKM zu erproben, z.B. bei einer Synodentagung. Ziel ist, grundsätzliche ethische Verpflichtungen und Standards einzuhalten. Das sind u.a.: Respekt der Würde und Integrität aller Menschen, Faire und gerechte Behandlung Aller ohne Diskriminierung, verantwortlichen Umgang beim Ausüben von Macht, Achtung der Vielfalt, Inklusivität und Teilhabe sowie Transparenz und Verantwortung. Das würde ich gern in Angriff nehmen und suche dafür Verbündete.

Vorbereitung ÖRK-Vollversammlung 2021



In Vorbereitung auf die ÖRK-Vollversammlung im September 2021 in Karlsruhe, arbeite ich in einer kleinen Gruppe mit, die von der EKD-Beauftragten für Chancengerechtigkeit einberufen wurde. Sie überlegt, wie ein Beitrag auf dem Weg zu dieser Vollversammlung aussehen könnte, der Gendergerechtigkeit und Nachhaltigkeit verknüpft.

Kontakte zu Akteurinnen und Akteuren in gesellschaftlichen Kontexten

Der Kontakt wird wahrgenommen z.B. im „Frauenpolitischen Ratschlag“ – einem Vernetzungstreffen mit Akteurinnen aus gesellschaftlichen Netzwerken und Gremien in Sachsen-Anhalt und Thüringen, durch Kontakte zu Gleichstellungsbeauftragten in den Landtagen und Kommunen, desgleichen durch Kontakte zu den Landesfrauenräten in Sachsen-Anhalt und Thüringen. Allerdings wäre mehr Präsenz bei den unterschiedlichen Aktivitäten wie zum Beispiel der Aktion „Keine Wahlrechtsreform ohne Parität“ wünschenswert.

4. HALTUNGEN ENTWICKELN IM UMGANG MIT DIVERSITÄT



Geschlechtergerechte Sprache und geschlechtliche Vielfalt

Die Diskussionen um die Änderung der Verfassung, insbesondere auch die Überarbeitung in geschlechtergerechter Sprache im Frühjahr 2018 war ein erster Anlass, hörbar zu werden. Neben der Kontroverse mit allem Für und Wider wurde evident, dass das Thema zuallererst eine Frage der Haltung und damit verbunden eines respektvollen Umgangs bei kontroversen Positionen ist. Insbesondere die Leserbriefe in „G+H“, die zum Teil mit heftigen Unterstellungen und Beschimpfungen derer einhergingen, die geschlechtergerechte Sprache befürworteten, zeigten etwas von dem auch in Kirche sich verschärfenden Debattenton bei polarisierenden Themen.

Die sprachliche Entwicklung ist im Fluss. Sie ist ein Feld, an dem exemplarisch ein Umgang mit



bestehender Vielfalt erprobt werden kann. Im Radio, in öffentlichen Medien, ja in einigen unserer unselbständigen Einrichtungen wird schon länger mit * geschrieben, ohne dass die Arbeit dadurch ersichtlich leiden würde. Doppelnennungen und andere sprachliche Varianten werden normaler. Andererseits werden Widerstände immer noch mit hoher Emotionalität formuliert. Das eigene Sprachempfinden bekommt dann einen so hohen Stellenwert,

dass eine Verwendung gendersensibler Sprache kategorisch abgelehnt wird.

Derzeit wird als Ertrag eines Runden Tisches zu geschlechtlicher Vielfalt, eine Variante für die Stellenausschreibungen diskutiert, die in der Stellenbezeichnung ein Sternchen vorsieht und diese mit dem Hinweis auf unser christliches Menschenbild verbindet, das Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität willkommen heißt. Für den Text der Stellenbeschreibung wird dann empfohlen die verschiedenen sprachlichen Varianten zu nutzen, um das generische Maskulinum als alleinige Sprachform zu vermeiden.



Mitwirkung Willkommenstag im Landeskirchenamt

Erstmalig soll am 12./13. März 2020 ein Willkommenstag stattfinden, zu dem alle Mitarbeitenden, die ihren Dienst im Landeskirchenamt in den zurückliegenden Monaten begonnen haben, eingeladen werden. Es ist ein Experiment. Geplant und durchgeführt wird das 24stündige Format von einem kleinen Team, zu dem die persönliche Referentin der Präsidentin, die Referatsleiterin für Personalangelegenheiten, Vertreter*innen der MAV und die Gleichstellungsbeauftragte gehören.

Neben Informationen zur Landeskirche und zur Struktur des Landeskirchenamtes, soll es um eine Gemeinschaftserfahrung gehen, in der die geistliche Dimension durch gemeinsame An-



dachten, Bibelgespräch und den Austausch über Glaubensfragen ange-regt wird. Die Teilnehmenden sollen eine Gesprächsatmosphäre und eine Struktur erleben, die offen für die Fragen der Teilnehmenden ist. So soll ermöglicht werden, miteinander und voneinander zu lernen. Der Tag dient einer Identifikation mit dem Arbeitsort Landeskirchenamt und mit Kirche als ganzer.



Auf der 4.Tagung der 12.Synode der EKD im November 2017 wurde die Studie „*Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche*“ des EKD Zentrums für Genderfragen vorgestellt und die Landeskirchen gebeten, „sich mit den Ergebnissen der Studie auseinanderzusetzen und die in der Studie gemachten Empfehlungen zu erproben und umzusetzen.“

Schnell lag auf der Hand, mit den Empfehlungen nicht einen eigenen Prozess zu beginnen, sondern diese in bestehende Prozesse einzuflechten. So wurden ausgewählte Impulse im Konvent der Superintendentinnen und Superintendenden mit dem Fokus auf dem Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen auf der mittleren Leitungsebene vorgestellt und diskutiert. Im April 2020 werden die Empfehlungen in einem Kurs am Pastorkolleg der EKM zum Thema „Chefin im Hause des Herrn – Mein Leitungshandeln. Entwicklungshorizonte für unsere Kirche.“ auf ihre Relevanz für den beruflichen Alltag hin aufgegriffen werden.



Desgleichen war die Studie Anstoß für einen dreistündigen Workshop mit acht Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unterschiedlichen Kontexten und Ebenen unserer Kirche im Dezember 2019. Mit dem Arbeitsansatz des Design Thinking wurde die Frage verfolgt: „Was heißt es, Kirche in Vielfalt sein?“ *Design Thinking* ist eine Methode für nachhaltige Veränderungen in Organisationen und Unternehmen, die auf der

Suche nach Lösungen konsequent hierarchieübergreifend arbeitet und darum vor allem von einer bewusst gestalteten Heterogenität von Arbeitsgruppen lebt. Nicht allein die, die qua Amt für die Lösung eines Problems vorgesehen sind, werden gefragt, sondern die Suche richtet sich insbesondere auf Menschen, die ungewohnte Perspektiven eintragen können. Die Erfahrungen zeigen, dass sich der Lösungshorizont damit erheblich weitet. Mittlerweile plant ein Kirchenkreis eine Klausur des Kreiskirchenrates damit zu gestalten. Man darf auf die Ergebnisse gespannt sein.

Indirekt waren die Ergebnisse der Studie auch Anstoß für einen **Thementag zu den Führungsleitlinien im Landeskirchenamt**. Unter der Überschrift „Führung ist keine Einbahnstraße. Führungsleitlinien – vom Wunsch zur Wirklichkeit: Was wir dafür tun können.“ waren alle Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes eingeladen, über konkrete Schritte nachzudenken, wie sich die Führungskultur verbessern lässt. Die Ergebnisse werden derzeit in den einzelnen Dezernaten in den jeweiligen Kontext übersetzt und konkretisiert.

Dabei geht es nicht um große programmatische Entwürfe, sondern um ganz praktische Schritte im Blick auf Feedbackkultur, Beteiligungskultur, hierarchieübergreifendes Arbeiten und vertrauensbildende Handlungsweisen

Der **Theologinnenkonvent** hat das Nachdenken über zwei Themen angestoßen. 2018 – Was bedeutet Identität? Annäherungen an das Thema Intersexualität und damit verbunden Konsequenzen für kirchliches Reden und Handeln, 2019 – das Thema "LIPPENBEKENNTNISSE - Welche Gestaltungsräume eröffnet die Perikopenrevision für das Predigen von Pfarrerinnen?" Damit verband sich ein Anstoß für ein **Positionspapier zur Frage: „Was bedeutet es eine geschlechtergerechte Kirche zu sein?“** Ein



erster Entwurf ist entstanden. Die Weiterarbeit wird derzeit durch den GA des Theologinnenkonventes und den Gleichstellungsbeirat bedacht. Dabei wird nach geeigneten Formen gesucht werden, die damit verbunden Themenfelder in einen kirchlichen Diskurs einzuspielen.

Gemeinsam mit der EFIM wird die jährliche Tagung für ehrenamtlich kirchenleitende Frauen vorbereitet. Im vergangenen Jahr fand sie unter dem Thema „anKREUZen & QUEREinsteigen. 100 Jahre FrauenWAHL – jetzt erst RECHT“ statt. In diesem Jahr widmet sie sich dem Thema „'Lebenswege – Leitungsweisen' Leitungshandeln im Dialog der Generationen“ und ist insbesondere auch an Frauen gerichtet, die neu in den GKR's mitarbeiten. Immer wieder erreichen allerdings die Einladungen die Zielgruppe nicht.

Themen, die mitliefen, aber noch keine Konkretion gefunden haben, sind: **eine paritätische Besetzung in unseren Synoden, Kooperationen mit der Männerarbeit.**

FAZIT

Insgesamt schaue ich dankbar und bereichert auf das, was geworden ist und gespannt, was noch entstehen wird.

Ich sage danke: für gute Einbindung in viele Kontexte des Landeskirchenamtes, seien es die Steuerungsgruppe der Erprobungsräume, die Steuerungsgruppe für die Weiterentwicklung der landeskirchlichen Verwaltung, die Einbindung in Bewerbungsverfahren auf landeskirchlicher Ebene (ausgenommen die Wahlgremien für Bischofs- und Dezernentinnenwahl), insbesondere die Zusammenarbeit im Präsidialdezernat, für Gespräche, Anregungen, Unterstützung. Ein Dank auch an den Gleichstellungsbeirat und alle Kooperationspartner*innen für Offenheit und Freude am Experimentieren.



FRAGEIMPULSE

Ab und an habe ich mich gefragt und gebe diese Frage nun gern auch in diese Runde: Was und wem würde eigentlich etwas fehlen, wenn es diese Stelle nicht gäbe? Was vermissen Sie? Wo braucht es mehr und anderes?

Wäre das durch den Theologinnenkonvent angestoßene Thema „Eine gendergerechte Kirche sein“ eines, das quer zu allen laufenden Prozessen, Impulse für eine zukunftsfähige Kirche geben kann? Könnte es ein Gewinn sein, wenn der LKR mal das Thema für sich selber als Anregung nimmt?

Wie kann das Gespräch über sprachliche Varianten weitergehen? Was kann helfen, zu sensibilisieren? Wo sind Räume zum Erproben? Im Landeskirchenrat vielleicht? Z.B. mal mit einer Sitzung mit quotierter Redeliste?

Erfurt, im Februar 2020 Dorothee Land