

B e r i c h t

der Gleichstellungsbeauftragten nach § 28 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Gleichberechtigungsgesetz - GlbG)

Hannover, 18. Mai 2021

In der Anlage übersenden wir der Landessynode den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Landeskirche nach dem Gleichberechtigungsgesetz.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlage

Das Gleichberechtigungsgesetz sieht in § 28 eine Berichtspflicht der Stabsstelle Gleichstellung gegenüber der Landesynode im Abstand von zwei Jahren vor, um das Thema Gleichstellung auf breiter Ebene im Bewusstsein zu halten. Der ursprünglich geplante Bericht für die Herbsttagung der Landessynode 2020 wurde coronabedingt verschoben. Der vorliegende Bericht beschreibt den Stand der Gleichstellung in der hannoverschen Landeskirche für den Berichtszeitraum von Dezember 2018 bis Mai 2021.

I.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit in den Kirchenkreisen, in den Kirchenkreisverbänden, in den kirchlichen Einrichtungen und Schulen hat sich weiter etabliert. Exemplarisch ist die aktuelle Situation in den Kirchenkreisen dargestellt (siehe Grafik). Zurzeit sind zwölf Kirchenkreise nicht besetzt. Da es immer wieder Wechsel gibt, kann die momentane Situation keine Tendenz beschreiben. Erstrebenswert ist das Ziel, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und in allen Kirchenkreisen Gleichstellungsbeauftragte zu benennen. Von den jetzigen Gleichstellungsbeauftragten sind zwei männlich, alle anderen weiblich.



Die Arbeit gestaltet sich sehr vielfältig und hängt u.a. von der jeweiligen Profession und dem Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten ab. Bei der Einbindung in Verfahrensprozesse gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen. Aufgrund des geringen Stundenanteils für die Gleichstellungsarbeit, die nach wie vor nur eine eingeschränkte Mitwirkung zulässt,

gibt es einige Gleichstellungsbeauftragte, die für mehr als einen Kirchenkreis zuständig sind. Die dadurch erhöhte Stundenzahl ermöglicht mehr Flexibilität in der Arbeit, aber unterschiedliche Strukturen in den jeweiligen Kirchenkreisen erschweren auch die Einbindung der Beauftragten und deren Ausübung bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

Die zwei ganztägigen Fortbildungsangebote pro Jahr werden gut angenommen und dienen der Weiterbildung und des kollegialen Austausches. Für Neueinsteiger*innen im Amt besteht das Angebot einer individuellen Einführung in die Arbeit und/oder die Ausstattung mit einem Materialpaket für die Praxis durch die Stabsstelle. Da Gleichstellungsbeauftragte nicht an einem einheitlich festgelegten Termin beginnen, hat sich diese Praxis bewährt.

II.

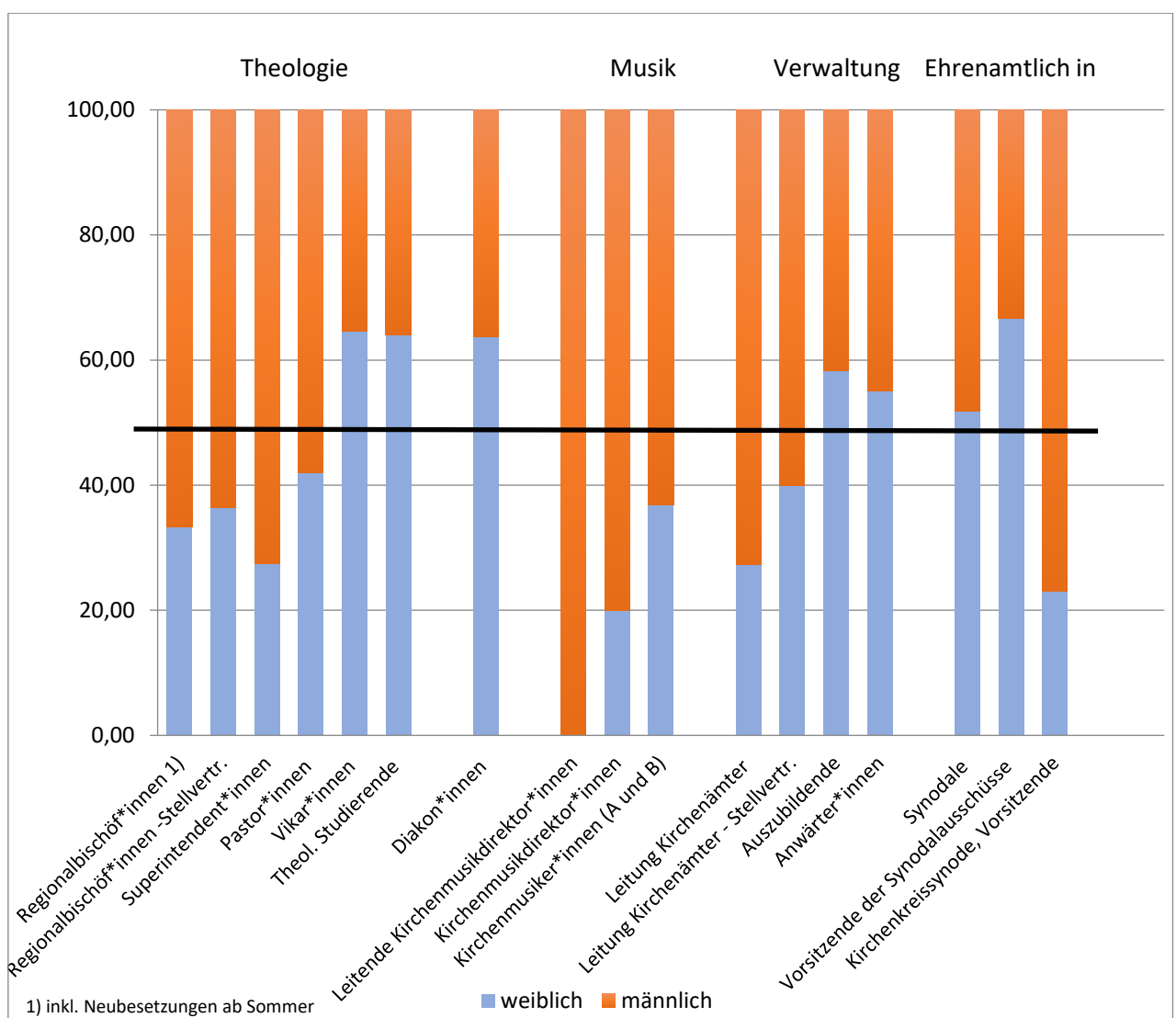
Ziele des Gleichberechtigungsgesetzes

1. Gleichstellung in kirchlichen Berufen und im Ehrenamt

Auf dem Weg zur Parität von Frauen und Männern auf allen Ebenen kirchlichen Handelns kann man beobachten, dass sich in manchen Bereichen eine große Veränderung im Zahlenverhältnis der Geschlechterparität abzeichnet. Daneben gibt es andere Bereiche, in der die Entwicklung stagniert oder sich das Geschlechterverhältnis in die entgegengesetzte Richtung verändert. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen war Ausgangspunkt für die Auswahl der aufgeführten Daten. Die exemplarisch ausgewählten Bereiche richten den Blick auf unterschiedliche kirchliche Berufe und auf Leitungsfunktionen im kirchlichen Ehrenamt. Die nachstehende Tabelle bildet den aktuellen Stand der Geschlechterverhältnisse ab.

	gesamt	weiblich	männlich
Regionalbischöf*innen (inkl. Neubesetzungen ab Sommer 2021)	6	2	4
Regionalbischöf*innen-Stellvertreter*innen	11	4	7
Superintendent*innen	51	14	37
Pastor*innen	1684	707	977
Vikar*innen	79	51	28
Theologie Studierende	258	165	93
Diakon*innen	499	318	181
Leitende Kirchenmusikdirektor*innen	2	0	2
Kirchenmusikdirektor*innen	10	2	8

	gesamt	weiblich	männlich
Kirchenmusiker*innen (A und B)	141	52	89
Leitung Kirchenämter	22	6	16
Leitung Kirchenämter Stellvertreter*innen	30	12	18
Auszubildende	48	28	20
Anwärter*innen	20	11	9
Mitglieder der Landessynode	79	41	38
Vorsitzende der Synodalausschüsse	15	10	5
Kirchenkreissynode, Vorsitzende	52	12	40



Ein positives Beispiel für gerechte Verteilung von Frauen und Männern ist die jetzt amtierende Landessynode: Mit einer geringen Mehrheit von Frauen ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen. Das Zahlenverhältnis beim Vorsitz der Ausschüsse weist darauf hin, dass doppelt so viele Frauen wie Männer als Vorsitzende agieren. Das

ist beeindruckend, lässt aber auch die Frage zu, warum Männer in diesem Fall unterrepräsentiert sind. Wenn diese Zahl mit den vorherigen Landessynoden verglichen wird, dann ist die Zahl noch mal signifikanter. Während in der 24. Landessynode von allen Ausschüssen nur einer von einer Frau geleitet wurde, haben sich jetzt verstärkt Frauen dieser Verantwortung gestellt, vermutlich auch aus dem Bewusstsein heraus, einem derartigen Missverhältnis wie in den vergangenen Amtszeiten Einhalt zu gebieten.

Dagegen sind die Leitungen der Kirchenkreissynoden noch deutlich männlich überrepräsentiert.

Für die mittlere Leitungsebene ist keine große Veränderung zu beobachten. Das Verhältnis liegt bei 14 Frauen zu 37 Männern (die aktuellen Vakanzvertreter*innen sind nicht berücksichtigt). Der Anteil von Frauen stagniert, obwohl in den letzten Jahren gerade zu diesem Thema viele Untersuchungen gemacht wurden und Frauen ermutigt wurden, sich für das Amt einer*s Superintendent*in zu bewerben.

Bei den sechs Regionalbischöf*innen mit dem Verhältnis vier Männer und zwei Frauen ist das Verhältnis nicht paritätisch, ideal wäre das Verhältnis drei zu drei. Was hier scheinbar banal klingt, ist de facto gar nicht so einfach umzusetzen. Bei einer solch kleinen Gruppe verändert eine einzelne Person das Verhältnis wesentlich entscheidender als bei einer größeren Vergleichsgruppe.

Bei der Leitung der Kirchenämter sind die Frauen unterrepräsentiert, während sich die Zahlen für das Amt der Stellvertretung annähern. Es wurden bereits erste Überlegungen angestellt, ob ein Mentoringprogramm für Frauen in der kirchlichen Verwaltung ein angemessenes Angebot wäre, noch mehr Frauen für Leitungsämter zu gewinnen.

Die Zahlen für den Bereich Kirchenmusik der A- und B-Musiker*innen vermitteln den Eindruck, dass der Anteil von Frauen bei 40 % akzeptabel ist. Schaut man allerdings in die Verteilung der oberen Fachaufsichtsebene, so stellt man fest, dass unter den zehn Leitungspersonen nur zwei Frauen vertreten sind. Auf höchster Fachaufsichtsebene gibt es nur zwei Männer.

Bei den Diakon*innen dagegen gibt es fast doppelt so viele Frauen wie Männer. Was sind die Ursachen? Was wird getan, um mehr Männer für den Beruf zu begeistern? In der Tabelle fehlt die Übersicht über Diakon*innen mit Leitungsverantwortung. Dazu können leider keine Ergebnisse vorgelegt werden; ich möchte aber ermutigen, sich mit dieser Frage eingehend zu befassen.

Um seriös mit dem vorhandenen Zahlenmaterial umzugehen, muss man sich vertiefend mit dem jeweiligen Bereich beschäftigen und nach den Gründen und Ursachen forschen, die den Weg zur Parität entweder behindern oder ermöglichen. Eine Datenbasis ist notwendig als Einstieg in die Analyse, ersetzt aber keineswegs die genauere Beschäftigung mit den vielfältigen Komponenten, die den Prozess der Gleichstellung beeinflussen.

2. Qualifizierungsangebote

Die Qualifizierungsangebote für Frauen wurden entwickelt, um Kompetenzen von Frauen zu stärken und Frauen zur Leitung zu ermutigen. Anstoß dazu gab eine Initiative im Sprengel Osnabrück, die im Sprengel Hannover in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Erwachsenenbildung (EEB) ein gezieltes Angebot für Pastorinnen und für Frauen im kirchlichen Ehrenamt konzipierte. Die positive Resonanz ermöglichte eine überarbeitete Neuauflage für den Sprengel Lüneburg. Mit der Langzeitfortbildung "Lust zum Leiten – Kompetenzen stärken" führte die EEB Göttingen das Angebot fort und bot ebenso eine Qualifizierung für Pastorinnen von September 2018 bis Mai 2019 an. Die Qualifizierung für Frauen im kirchlichen Ehrenamt fand statt in der Zeit von Februar 2019 bis Oktober 2019. Diese Fortbildung war so erfolgreich, dass sich daraus ein Netzwerk bildete. Diese Gruppe meldete Bedarf für weitergehende Angebote an. Ein Follow-up als Auffrischung und Vertiefung der eigenen Führungskompetenzen ist für September 2021 geplant.

Der Plan, auch in den übrigen Sprengeln der Landeskirche gleichartige Qualifizierungsangebote durchzuführen, wurde bisher noch nicht umgesetzt. Der Sprengel Osnabrück hat inzwischen Interesse für die Jahre 2022 und 2023 bekundet.

Auch für den Bereich Kirchenmusik entstand in der Auseinandersetzung mit der Genderthematik der Wunsch nach weiterer Befassung. Der Kirchenmusikverband Hannover hatte für den im Jahr 2020 geplanten Kirchenmusik-Kongress, der coronabedingt ausfallen musste, die Beschäftigung mit dem Genderthema und der Ermutigung von Frauen geplant. Im Michaeliskloster Hildesheim wurde im Oktober 2019 ein Seminar "Hier spielt die Musik – Empowerment für Kirchenmusikerinnen" angeboten, das so schnell ausgebucht war, dass eine zweite Auflage im April 2020 als digitales Angebot stattfand. Auch hier war die Resonanz so stark, dass im April d.J. das Seminar als Präsenz-Veranstaltung zum drittenmal angeboten wurde. Das zeigt den Bedarf überdeutlich. Auch im dritten Durchgang haben die Veranstalterinnen ein sehr positives Feedback bekommen. Die Teilnehmerinnen hätten das Seminar als gewinnbringend empfunden und selbst auf Nachhaltigkeit angelegte Erfahrungen gemacht.

Neben diesen positiven Entwicklungen muss auch darauf hingewiesen werden, dass andere Angebote nicht wahrgenommen wurden. Das Zentrum für Seelsorge hatte in der Zeit von Februar bis Oktober 2020 mehrere Coaching-Tage und Einzel-Coachings für Frauen in der Kirche mit dem Titel "Frau ans Steuer" angeboten. In den Coaching-Tagen sollten die Teilnehmerinnen Strategien zum individuell stimmigen Umgang mit vorgegeben Strukturen und Regeln entwickeln. Aufgrund der geringen Anmeldezahlen musste der Kurs abgesagt werden.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Careaufgaben

Die Fragen der Vereinbarkeit und die Übernahme von Familien- und Careaufgaben sind in der Corona-Krisen-Situation noch einmal ganz existenziell deutlich geworden. Personen mit Familien- und Careverpflichtungen wurden vor große Herausforderungen gestellt. Die Landeskirche hat durch flexible Arbeitsgestaltung wichtige Angebote in schwierigen Situationen gemacht. Auffällig war, dass Frauen besonders belastet waren durch die Übernahme dieser Verantwortung, dass sie sich gleichzeitig selbst aber auch in der Hauptverantwortung für diese Aufgaben gesehen haben. Es darf nicht sein, dass in der Hauptsache Frauen doppelt und dreifach belastet werden. Es kann aber auch nicht sein, dass aufgrund traditioneller Rollenvorstellungen Männer nicht partnerschaftlich in die Familien- und Careverantwortung einbezogen werden. Es ist die Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, bei der Auflösung und Veränderung von Rollenstereotypen mitzuwirken hin zu einem partnerschaftlichen Verständnis von "miteinander-leben-und-arbeiten". Hier sollten Leitungspersonen weiterhin mit verschiedenen Akteur*innen gemeinsam tragfähige Konzepte für gelingende Vereinbarkeit entwickeln und umsetzen.

Ein Beispiel dafür ist der Equal-Care-Day, der darauf aufmerksam macht, dass Frauen 80 % der unbezahlten Care- und Sorgearbeit übernehmen. Bei einem gemeinsamen digitalen Workshop am 1. März 2021 für die Beschäftigten des Landeskirchenamtes und der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat die Sozialwissenschaftlerin Katja Knauthe auf die Problematik von veralteten Rollenbildern und auf die Altersarmut von Frauen aufmerksam gemacht. Best-practice-Ideen zu Fragen der Vereinbarkeit sollten so kommuniziert werden, dass gerade junge Menschen sich mit dieser Problematik verstärkt befassen und sich so besser auf ein partnerschaftliches Modell der Vereinbarkeit vorbereiten und einlassen können.

3.1 Vereinbarkeit im Falle dienstlicher Verpflichtungen

Der § 14 des Gleichberechtigungsgesetzes befasst sich mit dem Thema Fortbildung und sieht in Absatz 4 die Erstattung von Betreuungsmehrkosten bei der Teilnahme an einer Fortbildung vor. Dieser § 14 berücksichtigt nicht die

Teilnahme an einer dienstlichen Verpflichtung, wie sie im kirchlichen Umfeld vorkommen kann. Dieses Defizit wurde deutlich durch einen Antrag auf Kostenerstattung der Mehrkosten für Kinderbetreuung bei einer mehrtägigen Kirchenvorstandsklausur, an der beide Eheleute eines stellenteilenden Pfarrehepaares teilgenommen haben. Aus ihrer Sicht eine dienstliche Verpflichtung, bei der beide anwesend sein mussten, um gemeinsam die Arbeit mit dem Kirchenvorstand zu gestalten. An dieser Stelle sollte der § 14 angepasst oder verändert werden, um verbesserte Zuschussmöglichkeiten für Betreuungsmehrkosten bei mehrtägigen Dienstveranstaltungen zu gewährleisten.

IV.

Gleichstellung und Diversität

1. Genderkompetenz in der kirchlichen Praxis

Unter der Fragestellung "Wie lässt sich die Akzeptanz für geschlechtliche Vielfalt im kirchlichen Kontext erhöhen?" fand vom 28. bis 29. Juni 2019 in der Evangelischen Akademie Loccum eine Tagung der landeskirchlichen Gleichstellungsbeauftragten und des Studienzentrums der EKD für Genderfragen zum Thema "kreuz und quer – Genderkompetenz in der kirchlichen Praxis" statt. Anliegen dabei war, die Teilnehmenden einzuladen zu einem Gespräch mit Diversitätsforschung und Gleichstellungspolitik. Verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, Akademische Theologie und Praxisberichte aus verschiedenen Landeskirchen zeigten den unterschiedlichen Stand der Befassung mit der Vielfalt von Geschlechtsidentitäten. Die Erkenntnisse aus den bei der Tagung vertretenen Disziplinen in den Kontext kirchlichen und gemeindlichen Handelns umzusetzen, wurde als wichtiger Auftrag für alle Beteiligten angesehen. Großer Handlungsbedarf wurde gesehen im Bereich der Bildung genauso wie bei der Sensibilisierung in Sprache und Kommunikation, bei der Haltung und Wertschätzung genauso wie bei der Gemeindegearbeit, beim Gottesdienst und der Seelsorge.

2. Das Gleichberechtigungsgesetz

Das am 22. Dezember 2012 in Kraft getretene Gleichberechtigungsgesetz geht von einem binären Geschlechterverhältnis aus. Inzwischen ist allgemein anerkannt, dass eine Reduktion auf das Geschlechterverhältnis allein die Gleichstellungsproblematik vertiefend nicht umfassend behandelt werden kann. Es geht einerseits darum, die Menschen in ihrer ihnen zugeschriebenen und realen Vielfalt wahrzunehmen. Und es geht andererseits darum, die unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten nicht außer Acht zu lassen. Diversität (Vielfalt) weist im positiven und im negativen Sinn darauf hin, dass der Genderansatz in Beziehung gesetzt wird zu weiteren Diversitätskriterien wie ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Alter

sowie körperliche und geistige Fähigkeiten. Die Erweiterung dieser Genderperspektive könnte z.B. in die Präambel des Gleichberechtigungsgesetzes aufgenommen werden. Nachdem in der Verfassung der hannoverschen Landeskirche in Artikel 2 (Gleichberechtigte Teilhabe) die Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts als Auftrag der Landeskirche manifestiert ist, wäre die Ausweitung im Gleichberechtigungsgesetz nur ein logischer Schritt. Der Anspruch auf berufliche und ehrenamtliche Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern geht dabei nicht verloren.

Von August bis Oktober 2020 absolvierte Frau Alisa Scholz, Studentin der Sozial- und Organisationspädagogik, ein achtwöchiges Praktikum bei der Stabsstelle. Eines ihrer Resümees zum Abschluss war die Frage: "Warum unterzeichnet die hannoversche Landeskirche nicht die Charta der Vielfalt? Ich bin beeindruckt davon, wie vielfältig diese Landeskirche aufgestellt ist."

3. Geschlechtergerechte Sprache

Der Rat der EKD hat im Juni 2020 "Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache in schriftlichen Äußerungen der EKD sowie in Normtexten" beschlossen. Das war Anlass in der hannoverschen Landeskirche über die Verwendung geschlechtergerechter Sprache unter Verwendung des Gendersterns neu nachzudenken und in möglichst vielen Bereichen auch umzusetzen. Zuvor war durch den Wandel des Personenstandsrechts im Jahr 2018 mit der Einführung der dritten Geschlechtskategorie "divers" der Prozess einer Veränderung schon angestoßen worden. Sprache schafft Bewusstsein und verändert die Wahrnehmung. Der Genderstern ist eine weit verbreitete Variante, Menschen sprachlich einzubeziehen, die im binären System der Sprache nicht vorkommen.

Zur geschlechtergerechten Schreibweise im Landeskirchenamt verweise ich auf die Anweisung von Frau Präsidentin Dr. Springer, die sich in einer Hausmitteilung auf Artikel 2 Absatz 3 der neuen Kirchenverfassung bezieht und alle Mitarbeitenden bittet, soweit wie möglich im Schriftverkehr des Landeskirchenamtes geschlechtsneutrale Formen zu verwenden und wenn dieses nicht möglich sein sollte, den Genderstern zu benutzen.

Bei allen Mitteilungen, Veröffentlichungen und Kommunikationen etc. bittet sie darum, den Empfehlungen der EKD-Broschüre "Sie ist unser bester Mann – wirklich?" (<https://www.ekd.de/referat-fuer-chancengerechtigkeit-24557.htm>) zu folgen. Das heißt, zunächst nach inklusiven Formulierungen zu suchen wie Pluralformen, Partizipativ-Konstruktionen etc., und erst, wenn dies nicht möglich ist, einheitlich den Genderstern (*) zu verwenden. Eine Ausnahme von dieser Regelung bilden weiterhin Rechtsakte. Rechtsakte sollen weiterhin strikt nach den staatlichen Regelungen behandelt werden.

V. Arbeitshilfen

Die Broschüre "Die richtige Person am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten – Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchengemeinden" wurde von der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD erarbeitet als Arbeitshilfe, um Bewerbungsverfahren transparent und geschlechtergerecht zu gestalten. Gut qualifiziertes Personal für die Mitarbeit in der Kirche zu finden, gelingt durch professionell gestaltete Bewerbungsverfahren. Die Arbeitshilfe zeigt, wie solche Bewerbungsverfahren geplant und transparent sowie fair gestaltet werden. Sie gibt viele Informationen, Tipps und u.a. auch Hinweise darauf, dass unbewusste geschlechtsbezogene Annahmen die Auswahlentscheidung beeinflussen können. Die Arbeitshilfe richtet sich in erster Linie an Kirchenvorstände und andere kirchliche Gremien, ist aber auch bei denjenigen, die selbst professionell mit Personalauswahlverfahren befasst sind, auf viel positive Resonanz gestoßen. Sie ist unter https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf zum Download bereit.

VI. Reformation geht weiter

1. "Bewegte Frauen bringen in Bewegung"

Die Broschüre "Bewegte Frauen bringen in Bewegung – Frauen schreiben (Kirchen)geschichte" beschreibt den Weg des Frauenreformationstages in der hannoverschen Landeskirche in den Jahren von 1987 bis 2004. Am 31. Oktober 1987 brachten 300 haupt- und ehrenamtlich in der Kirche engagierte Frauen mit ihrem Thesenanschlag im Ökumenischen Kirchencentrum Mühlenberg in Hannover-Mühlenberg die Kirche in Bewegung. Ihre Hauptforderungen waren die Gleichstellung von Frauen und Männern und ein grundlegender Wandel in der Landeskirche. Das war der Auftakt zu einer Reihe jährlicher Frauenveranstaltungen am Reformationstag mit je eigenen Themen und Forderungen für eine gerechtere und faire Kirche. 18 Jahre lang war dieses Engagement ungebrochen, bis im Jahr 2004 der Frauenreformationstag "volljährig" wurde.

Nachdem noch vorhandene Unterlagen und Dokumente aus diesen 18 Jahren Frauenreformationsgeschichte bei Waltraud Kämper im Haus Kirchlicher Dienste von einer engagierten Mitstreiterin abgegeben wurden, ist das Material durch eine kleine Gruppe gesichtet worden. Diese Frauen-Geschichte konnte mit Zeitzeuginnen-Interviews noch einmal aufleben. Daraus ist die Broschüre entstanden. Und das Dokumentenmaterial ist inzwischen im landeskirchlichen Archiv gesichert und verfügbar.

2. Reformation geht weiter

Der 31. Oktober 2020 wurde ausgewählt, um bei einer Veranstaltung zum Thema "Kirche in der Welt und Kirche für die Welt – Frauen feiern Reformation" in Hannover u.a. die vorliegende Broschüre der Öffentlichkeit vorzustellen. Mit Statements von Frauen aus dem kirchlichen und kommunalen Bereich sollte sich der Frage genähert werden, welche Hindernisse es heute noch gibt auf dem Weg zu Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Aus der Vermutung, dass Corona diese Veranstaltung gefährden könnte, entstand parallel dazu ein Video mit vier sehr unterschiedlichen Frauen zu ihren Vorstellungen von Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Kirche. Das Video "Reformation – Frauen machen das" ist anzusehen unter: <https://youtu.be/KXYtCsrkNM>. Die Veranstaltung musste dann tatsächlich leider abgesagt werden; sie ist für den Reformationstag 2021 leicht modifiziert sowohl präsentisch als auch digital in Planung.

VII. Vernetzung

Die Vernetzung kirchlicher Gleichstellungsarbeit mit anderen Verbänden, Gruppen, Parteien, Netzwerken, Arbeitskreisen o.Ä., die sich ebenfalls für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung einsetzen und Benachteiligung aufdecken, ist ein wichtiger Punkt sowohl der Wahrnehmung als auch Stärkung des Themas. Oftmals herrschen in der Öffentlichkeit falsche Vorstellungen darüber, welche Positionen die evangelische Kirche zu Gleichstellungsfragen einnimmt. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass in außerkirchlichen Zusammenhängen eine Vertreterin der Kirche sehr wohl im gesellschaftspolitischen Diskurs geschätzt wird. Mit dieser Form der kritischen Auseinandersetzung und gegenseitigen Unterstützung kann Kirche sich Gehör verschaffen und gleichzeitig Kräfte bündeln.

Vernetzung und Gestaltung waren der Anlass, auf Konföderationsebene die "Landesarbeitsgemeinschaft Frauen- und Gleichstellungsarbeit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen" zu gründen, die sich zum Ziel gesetzt hat, die evangelische Perspektive frauenpolitischer Themen in den gesellschaftspolitischen Diskurs einzubringen. Evangelische Frauen- und Gleichstellungsarbeit setzt sich solidarisch mit Frauen weltweit für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung ein im Sinne der Vision eines guten Lebens für alle. Der Landesfrauenrat Niedersachsen mit seinen über 60 Mitgliedsverbänden hatte signalisiert, dass eine evangelische Stimme für den Verband bereichernd sei. Wir haben dieses Anliegen gern wahrgenommen: Jetzt ist die Landesarbeitsgemeinschaft im Vorstand des Landesfrauenrates vertreten und kann sich in die landespolitische Arbeit einbringen.

VIII.**Gleichstellung – quo vadis?**

Die Entscheidung, in Zukunft einen festgelegten Teil der Stabsstelle Gleichstellung mit der Leitung der Fachstelle sexualisierte Gewalt zu versehen, ist eine faktische Reduzierung der Gleichstellungsarbeit um 25 %.

Begründet wird der zweifache Arbeitsauftrag mit der Weisungsunabhängigkeit der Stabsstelle, die zwar an das in der Landeskirche geltende Recht gebunden, in der Ausübung ihrer Tätigkeit aber unabhängig ist. Das Argument der Weisungsunabhängigkeit ist nachvollziehbar, aber inhaltlich haben beide Aufgabenfelder nichts miteinander zu tun. Beide Bereiche sind Querschnittsaufgaben und benötigen angemessene personelle Ausstattung und eine je eigene Wertigkeit. Wenn aus Betroffenenansicht mir der Vorwurf gemacht wurde, der Missbrauch in der evangelischen Kirche werde von der Gleichstellungsbeauftragten "mitverwaltet", so ist dieser Vorwurf nicht ganz von der Hand zu weisen. Ich halte eine Trennung für äußerst wichtig und richtig.

Die Fachstelle sexualisierte Gewalt wird in Zukunft als Team besser aufgestellt sein, sodass jetzige Aufgaben nicht mehr bei der Leitung angesiedelt sein werden. Das ist ein sinnvoller Weg, die umfangreichen Aufgaben im Umgang mit sexualisierter Gewalt zu erfüllen. Die aktuelle Diskussion fordert die hannoversche Landeskirche jedoch heraus, diese Prozesse zu beschleunigen. Ob ein Stellenanteil von 25 % für die Leitung der Fachstelle dem gerecht werden kann, sei in Frage gestellt.

Zwei so wichtige Themen mit der ständigen Abwägung zu bearbeiten, welches denn nun mehr Priorität verlangt, ist herausfordernd. Als Vertreterin der Gleichstellungsarbeit plädiere ich für den Erhalt der Stabsstelle mit einer vollen 1,0-Stelle. Die korrektiven und gestalterischen Möglichkeiten der Gleichstellungsarbeit betreffen gerade solche Bereiche, die für die Zukunft und die Weiterentwicklung der Kirche wichtig sind: gerechte Teilhabe, paritätische Verantwortung, Chancengleichheit, Kirche als attraktive Arbeitgeberin, Digitalisierung, Vielfalt im Ehrenamt, Vielfalt bei der Gestaltung kirchlichen Lebens.

Kontinuierlich gestaltete Gleichstellungsarbeit verändert Strukturen und verringert unangemessene Machtverhältnisse. Gendergerechtigkeit bestärkt die Haltung, alle Menschen als Ebenbilder Gottes zu achten und zu würdigen. In der Durchsetzung von gleichberechtigter Teilhabe und in der Weiterentwicklung zu mehr Diversität leistet Gleichstellungsarbeit einen entscheidenden eigenen Beitrag zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der hannoverschen Landeskirche.