

Ergebnisprotokoll zum Studientag des Theologinnenkonventes in der EKKW e.V.

Donnerstag, 6.9.2019, 10.00 Uhr bis 13.00 Uhr, Blaues Café, Landgraf-Karl-Str. 26, Kassel

Thema: „Alles erreicht?! Erfolge und Baustellen der Gleichstellung in der EKKW

Referentinnen: Gleichstellungsbeauftragte der EKKW OLKRin Dr. Gudrun Neebe, Dezernentin für den Bereich Bildung, und LKRin Dr. Anne-Ruth Wellert, Dezernentin für Arbeits- und Schulrecht; Pfrin Tamara Morgenroth, Referentin des Vorstands der Diakonie Hessen

Zugrundeliegende Dokumente:

https://www.gender-ekd.de/download/Gleichstellungsatlas_1_2_16_korrigiert.pdf

<https://www.gender-ekd.de/download/Gleichstellung%20im%20geistlichen%20Amt.pdf>

<https://www.gender-ekd.de/download/Kirche%20in%20Vielfalt%20fuehren.pdf>

Kurzbericht der Gleichstellungsbeauftragten

OLKRin Dr. Gudrun Neebe, Dezernentin für den Bereich Bildung, und LKRin Dr. Anne-Ruth Wellert, Dezernentin für Arbeits- und Schulrecht, stellen sich vor. Sie berichten, dass sie für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten keinen Etat haben, auch bisher noch keinen Briefkopf. Denn dieses Arbeitsfeld wurde in der EKKW bisher nicht institutionalisiert, sondern wird als Beauftragung verstanden, die sich primär auf die Mitarbeitenden des Landeskirchenamts bezieht. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen im Rahmen ihrer Beauftragung teil an der „Konferenz der Frauenreferate und Gleichstellungsbeauftragten der EKD“. Auf EKD-Ebene wird gerade das Gleichstellungsgesetz evaluiert; die Ergebnisse werden von Dr. Wellert für die EKKW ausgewertet, die ja weder ein Gleichstellungsgesetz noch eine Quotenregelung hat. Auf den Weg gebracht wurde das Audit „Beruf und Familie“ für die Mitarbeitenden im Landeskirchenamt. Geklärt werden konnte, dass im Falle von sexueller Belästigung im Landeskirchenamt die psychologische Beratungsstelle des Diakonischen Werkes in Kassel beratend tätig wird/werden kann. In die Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ gehören aus Sicht von Dr. Neebe und Dr. Wellert auch Fragen der Inklusion, die ACK-Klausel, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, die Diskriminierung aufgrund von Alter und evtl. Diskriminierungen von einzelnen Personen oder Berufsgruppen in gemischtprofessionellen Teams.

Anhand einer Powerpoint-Präsentation referierte Dr. Wellert zum Thema „Alles erreicht?! Erfolge und Baustellen der Gleichstellung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck“ und stellte aktuelle Zahlen zur Verfügung, die die Ergebnisse des Gleichstellungsatlas von Frauen und Männern in der evangelischen Kirche in Deutschland, der 2015 herausgegeben wurde, ergänzten und aktualisierten.

Dr. Neebe stellte die Studie „Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche“ vor, die mit Kommentierungen 2017 herausgegeben wurde (Schriften zur Genderfragen in Kirche und Theologie, hg. vom Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie, Band 2). In fünf Landeskirchen der EKD wurden qualitative Befragungen durchgeführt und ausgewertet. Ein weiterer Bedarf zur kulturellen und strukturellen Öffnung für Vielfalt wurde erhoben. Landeskirchenübergreifend wurden diejenigen Mechanismen sichtbar, die über die Attraktivität mittlerer Leitungsgremien entscheiden und den geringen Anteil von Frauen auf mittlerer Leitungsebene erklären können. So gibt es z.B. nur wenige, regional begrenzte Möglichkeiten, Leitungsgremien im Team auszuüben. Darüber hinaus wird Frauen ein spezifisch weibliches Leitungshandeln zugeschrieben. Um attraktive Leitungsgremien für Männer und Frauen sowie eine vielfaltsoffene Leitungskultur zu erreichen, werden auf Basis der empirischen Analyse 12 Einzelmaßnahmen benannt (siehe S. 16f.) und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert (siehe S. 80-103).

Kurzbericht zur Gleichstellung von Frauen in Vorstandsetagen diakonischer Einrichtungen

Pfrin Tamara Morgenroth, Referentin des Vorstands der Diakonie Hessen, berichtete von ihren Untersuchungen im Rahmen ihrer Masterarbeit. Sie hat qualitative Interviews geführt mit mehreren Vorständinnen aus diakonischen Einrichtungen. Dabei hat sich gezeigt, dass früh ansetzendes ehrenamtliches Engagement offensichtlich eine wesentliche Voraussetzung für eine spätere Leitungstätigkeit ist. Speziell in der evangelischen Engagementbiographie kommt der Konfirmandenzeit offensichtlich eine Schlüsselfunktion zu. Umfassende statistische Auswertungen aus dem gesamten Nonprofit-Bereich zeigen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten sehr hoch ist (in der Diakonie über 80%), der Frauenanteil in Vorständen aber unter 25% liegt, wobei gilt: Je größer die Unternehmen sind, desto geringer ist der Frauenanteil im Vorstand.

Die Teilnehmenden haben sich im Anschluss an die Vorträge in Kleingruppen ausgetauscht zur Frage: Welche Aufgaben stellen sich im Hinblick auf Gleichstellung in der EKKW? Im Folgenden werden die Ergebnisse verschriftlicht.

- Wir ermöglichen eine Gleichstellung von Männern und Frauen, wenn wir junge Frauen fördern (nach der Konfirmation; im kirchlichen Ehrenamt; im Rahmen eines Praktikums; als Kolleginnen; in Mentoring-Programmen).
- Es ist auch an uns, Frauen zu ermutigen, sich in Gremien wählen zu lassen und sich an der dortigen Arbeit zu beteiligen.
- Die Attraktivität von Leitungsämtern kann gesteigert werden durch eine zeitliche Befristung und die Möglichkeit, die Amtsausübung mit einer Kollegin/ einem Kollegen zu teilen (unter Berücksichtigung von Gaben und Talenten). [Befristung der Leitungsämter wurde von 3 Kleingruppen genannt; Teilbarkeit von Leitungsämtern ebenfalls von 3 Kleingruppen!]
- Das Mentoring-Programm aus den 1990er Jahren sollte evaluiert werden. Sind Frauen, die an dem Programm teilgenommen haben, jetzt in der mittleren Ebene zu finden? ☐Gleichstellung im Kirchenvorstand: Wie können wir Männer gewinnen, sich für die KV-Wahl aufstellen und wählen zu lassen?
- Gleichstellung ist auch wichtig zwischen Kolleg*innen mit Familie und solchen, die alleine leben. Wie sieht es da u.a. im Hinblick auf das Wohnen im Pfarrhaus aus?
- Der Frauenanteil in den Gremien (KV; Kreissynode; Landessynode) könnte erhöht werden, wenn man für das Ungleichgewicht und die Notwendigkeit der Gleichstellung ein Bewusstsein schafft, z.B. in dem das Thema „Gleichstellung“ in diesen Gremien behandelt wird.
- Es könnten Fortbildungen angeboten werden, die Frauen zurüsten für Leitungsämter und sie ermutigen, sich auf solche Stellen zu bewerben. Diese Fortbildungsveranstaltungen müssten zeitlich so strukturiert sein, dass auch Frauen mit Familienverantwortung gut daran teilnehmen können.
- Es ist zu prüfen, ob ein Gleichstellungsgesetz in der EKKW nicht doch sinnvoll ist. Bitte um Informationen bzgl. der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes durch die EKD und die Gliedkirchen.
- Arbeit 4.0: Wie muss eine Arbeitsstelle strukturiert sein, damit sie attraktiv ist, für Frauen und für Männer? Homeoffice; Vertrauensarbeitszeit usw.
- Residenzpflicht auch in Leitungsämtern als Hemmschwelle bei Bewerbungen. ☐Welche äußeren Bedingungen können wir bei Stellenausschreibungen/ Besetzungsverfahren schaffen, damit Frauen sagen: Das traue ich mir zu!?

Gez. Katrin Klöpfel