

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, 2. November 2023

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

Das Landeskirchenamt
In Vertretung:

Dr. Mainusch

Anlage

I. Zum Stand der Gleichstellungsarbeit in der Landeskirche

Das Gleichberechtigungsgesetz sieht eine Berichtspflicht der Stabsstelle Gleichstellung im Abstand von zwei Jahren vor (§ 28). Der letzte Bericht wurde im Mai 2021 von Frau Pastorin Hella Mahler vorgelegt. Zum 1. Oktober 2021 wurde die Stabsstelle mit Frau Pastorin Dr. Karoline Läger-Reinbold neu besetzt. Mit der Stabsstelle Gleichstellung verbindet sich die Leitung der Fachstelle Sexualisierte Gewalt.

1. Gleichstellungsbeauftragte in den Kirchenkreisen

Die Übersicht zeigt, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in 13 von 48 Kirchenkreisen, also fast einem Drittel, nicht besetzt ist, mancherorts schon länger nicht. Gerne erinnere ich daran, dass dies seit 2012 im Gesetz so vorgesehen und kein „nice-to-have“ ist.

Warum brauchen wir das heute noch? Die Frage darf gestellt werden, die Antwort jedoch ist eindeutig: Trotz aller Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung ist das Thema längst nicht in allen Abläufen und Handlungsfeldern verankert. Es braucht im konkreten Fall eine Person, die als Fürsprecherin der gleichberechtigten Teilhabe auftritt und sich wirksam für dieses Ziel einsetzen kann.

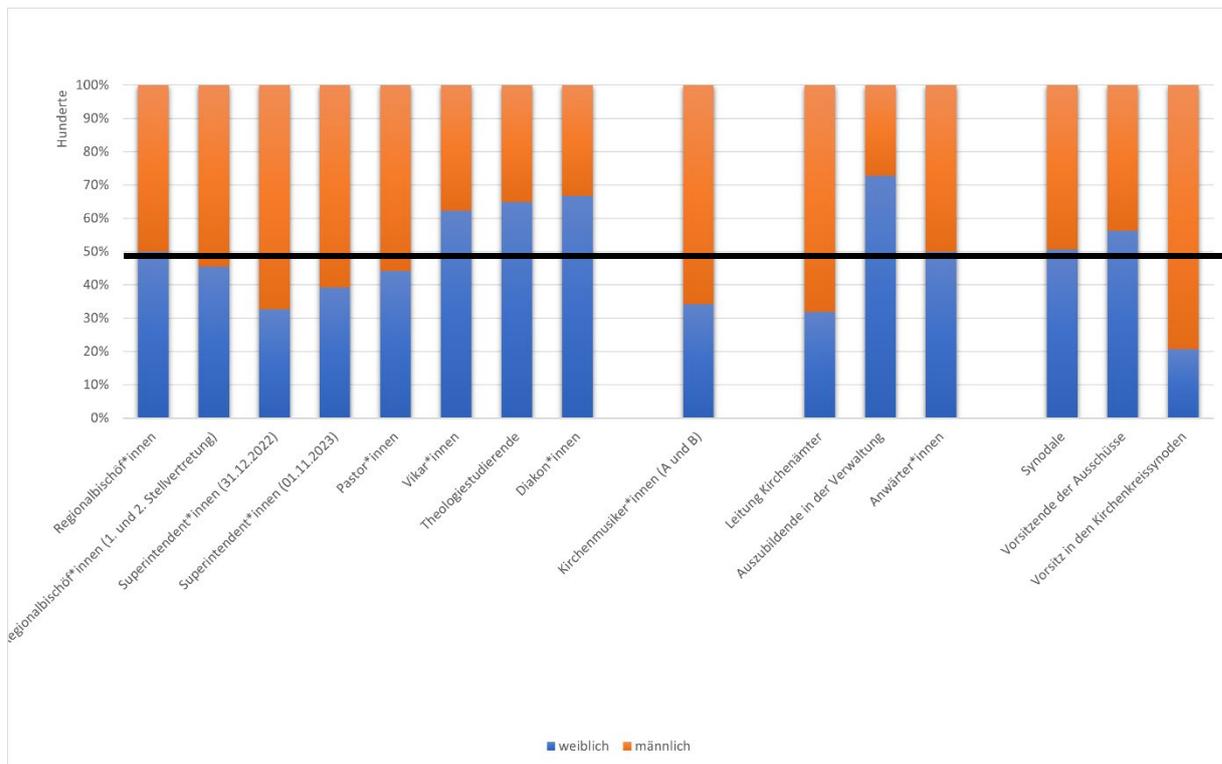
gehört und gesehen und werden. Das Thema Gleichstellung darf nicht länger nur binär gedacht werden. Dazu mehr unter 6.

2. Gleichstellung in den Berufsgruppen

Die vorliegende Übersicht¹ ist die Fortsetzung eines Zahlenwerks aus dem letzten Bericht (Aktenstück Nr. 46). Eine deutliche Veränderung gibt es im Bischofsrat: Hier werden, wenn die beiden neugewählten Regionalbischöfinnen im Februar 2024 ihr Amt antreten, erstmals die Frauen in der Mehrheit sein.

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Regionalbischöf*innen (10/2023)	2	2	4
Regionalbischöf*innen (1. und 2. Stellvertretung)	5	6	11
Superintendent*innen (31.12.2022)	16	33	49
<i>Superintendent*innen (01.11.2023)</i>	<i>20</i>	<i>31</i>	<i>51</i>
Pastor*innen	699	887	1586
Vikar*innen	46	28	74
Theologiestudierende	155	84	239
Diakon*innen (10/2023)	291	146	437
Kirchenmusiker*innen A und B (10/2023)	57	110	167
Leitung Kirchenämter (09/2023)	7	15	22
Auszubildende in der Verwaltung (09/2023)	16	6	22
Anwärter*innen (09/2023)	1	1	2
Mitglieder der Landessynode (09/2023)	39	38	77
Vorsitzende der Ausschüsse (09/2023)	9	7	16
Vorsitz in den Kirchenkreissynoden (10/2023)	11	42	53

¹ Stand 31.12.2022, sofern nicht anders ausgewiesen.



Nach wie vor stellt sich die Frage, wie die Unterrepräsentanz von Frauen im Leitungsamt der mittleren und höheren Ebene abgebaut werden kann. Unter den Theologiestudierenden und Vikar*innen sind die Frauen längst in Überzahl. Warum bildet sich das auf Leitungsebene noch nicht ab? Das ist ja keine Frage von Qualifikation. Unsere Kolleg*innen und Mitarbeitenden, gerade auch die, die aufgrund ihres Alters für Leitungsämter in Frage kommen, sind in der Regel sehr gut aus-, fort- und weitergebildet. Was Leitungsaufgaben oberhalb der Gemeindeebene betrifft, geht es anscheinend vor allem um die Motivation: Bin ich bereit, Verantwortung zu übernehmen in einer zunehmend angespannten und oft unübersichtlichen Situation? Welche Vorbilder stehen mir vor Augen? Möchte ich tatsächlich ein Amt übernehmen, das müde macht und belastet, weil es keine Balance zu kennen scheint zwischen Berufs- und Privatleben, zwischen Anspannung und Entspannung, zwischen Geben und Empfangen? Dies sind die Themen, an denen zu arbeiten sich lohnt.

Gemeinsam mit den Evangelischen Frauen*, der Evangelischen Akademie Loccum, dem Zentrum für Gesundheitsethik und dem Konvent Evangelischer Theologinnen haben wir in diesem Jahr eine Reihe von Veranstaltungen zum Thema Frauengesundheit geplant und durchgeführt. Eine für Juni 2023 geplante Tagung für Pastorinnen mit der Überschrift „Lust,

Frust und Empowerment“ musste wegen zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden. Schade! Denn wir werden nicht daran vorbeikommen, die hergebrachten Bilder von Leitung auf den Prüfstand zu stellen und neue ans Licht zu bringen. Wie lässt sich ein Leitungsamt fröhlich, lustvoll, attraktiv, in geteilter Verantwortung und mit der nötigen „Zeit für Freiräume“ gestalten?

Für den August 2024 wird derzeit erneut eine Tagung geplant, diesmal in Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt und dem Bischofsrat, Frau Dr. Nicola Wendebourg und Frau Dr. Adelheid Ruck-Schröder. Zielgruppe werden diesmal nicht nur Pastorinnen sein, sondern auch Frauen in den anderen Berufsgruppen.

3. Gremien

Ein aus meiner Perspektive eher unübersichtliches Feld ist die Vielzahl der ehrenamtlichen Leitungsgremien in der Landeskirche. Ausgehend von den Kirchenvorständen, Kirchenkreisvorständen und Kreissynoden möchte ich hier die Aufmerksamkeit lenken auf all die Kuratorien, Konvente, Beiräte, die Aufsichts- und Verwaltungsräte im Raum der Landeskirche. Hier werden Gelder verwaltet, Themen gesetzt und Personalentscheidungen getroffen. Wie ist hier das Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern? Wie ist hier jeweils die Beteiligung des oder der Gleichstellungsbeauftragten, und was regelt die jeweilige Satzung oder Geschäftsordnung? Zu einer verantwortlichen Leitung gehört aus meiner Sicht, Fragen wie diese aktiv anzusprechen und mögliche Versäumnisse anzugehen.

Wir müssen reden: Über Macht und Geld. Im nächsten Jahr wird ein neuer Haushalt aufgestellt – an welchen Stellen wird darüber gesprochen, wem die Zuweisungen nutzen? Wo wird das Geld eingesetzt, kommt der Bau eines Gebäudes oder eine spezielle Fortbildungsmaßnahme tatsächlich Frauen und Männern in gleicher Weise zugute? Es geht mir nicht darum, zusätzliche Planungshürden zu errichten. Und doch bin ich der Ansicht, dass gerade bei geringer werdenden Mitteln auch die Frage nach der gleichberechtigten Teilhabe zu den Kriterien unserer Steuerung gehören muss.

4. Frauenförderung und Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts

Auch wenn, wie die Statistik zeigt, der Trend in die richtige Richtung geht, bleibt die Förderung von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, unser Thema.² Gute Rückmeldungen gab es zu den Mentoringprogrammen, die mit der Evangelischen Erwachsenenbildung (EEB) im Sprengel Hannover sowie in Osnabrück, Lüneburg und Göttingen durchgeführt wurden. Besondere Fortbildungsformate für Frauen finden sich auch weiterhin im Angebot des Pastoralkollegs; sowohl die Personalberatung als auch das Zentrum für Seelsorge und Beratung bieten geschlechtersensible Beratungen an.

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass der Konvent evangelischer Theologinnen (ket* e.V.) das Thema Mentoring in diesem Jahr neu aufgegriffen hat³ und im September mit 11 Mentee-Mentor*in-Gespannen gestartet ist. Die Stabsstelle Gleichstellung ist maßgeblich an der Finanzierung beteiligt. Für mich ist der generationenübergreifenden Austausch zwischen Frauen, deren Wunsch es ist, unsere Kirche aktiv zu gestalten, ein großer Gewinn. Auch hier spielt das Thema Diversität im Blick auf Ausbildungswege, Lebensentwürfe, Wahrnehmung von Care-Arbeit und Ausbalancierung von persönlichen und beruflichen Aufgaben eine große Rolle.

Wie aber sieht es aus in den Bereichen, in denen Männer inzwischen oder schon länger unterrepräsentiert sind? Gibt es eigentlich bereits Konzepte zur Gewinnung männlicher Studierender für Theologie und Religionspädagogik? Wie werden soziale Berufe im Raum der Kirche auch für männliche Bewerber interessant? Oder wird die evangelische Kirche insgesamt auf lange Sicht dann doch eine Domäne der Frauen sein?

² Aus diesem Grund halte ich die Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit in der Erfassung von Mitarbeitendenzahlen weiterhin für unverzichtbar. Sinnvoll wäre aber auch hier die Einführung einer dritten Rubrik wie „divers“ oder „keine Angabe“, wie es nach dem Personenstandsgesetz möglich ist. – Generell ist die Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit in Formularen usw. noch einmal auf den Prüfstand zu stellen, wie es auch von der Landesjugendkammer angeregt wird.

³ [Konvent evangelischer Theologinnen - Mentoringprogramm \(wir-e.de\)](http://www.konvent-evangelischer-theologinnen.de/mentoringprogramm)

5. Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit

Der letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten im Frühjahr 2021 stand noch ganz im Zeichen der Covid 19-Pandemie und ihrer Folgen. Die Auswirkungen sowohl für die Arbeitswelt als auch für unsere kirchliche Arbeit sind immens. Eine große Erleichterung für die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben liegt in der seitdem deutlich flexibleren Arbeitsgestaltung sowie in der Vermeidung von Wegezeiten durch digitale Formate. Gleichzeitig erleben wir die tendenzielle Entgrenzung von Arbeit und betauern nach wie vor einen Verlust an Nähe und realer Begegnung. Wenn wir über die Attraktivität von Kirche als Arbeitgeberin sprechen, sind dies ganz wesentliche Aspekte.

Mir ist wichtig, dass dies kein Frauenthema ist, sondern Menschen jeden Geschlechts in gleicher Weise betrifft. Wir brauchen einen geschlechtersensiblen Umgang mit dem Thema Care-Arbeit, der auch diejenigen einbezieht, deren soziales Netz nicht aus der Kleinfamilie besteht. Unsere Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen haben hier ein großartiges Potenzial, das vielleicht sogar noch ausbaufähig ist.

Mit Sorge beobachte ich einerseits die Tendenz zur Re-Traditionalisierung des Familienbildes sowie andererseits eine wachsende Verunsicherung, die immer häufiger zu einer Verschärfung des Tons gegenüber Minderheiten führt. Das sind Folgen nicht nur der Pandemie, sondern auch einer gesellschaftlichen Entwicklung, die wir aus christlicher Perspektive zu Recht kritisieren. Ich muss das nicht weiter ausführen, aber ich wünsche mir eine Kirche, in der sich auch und gerade diejenigen zu Hause fühlen, die den gängigen Rollen- und Geschlechterklischees nicht entsprechen. Die kirchlichen Gender- und Gleichstellungsreferate haben in diesem Herbst zu einer dreiteiligen Veranstaltungsreihe zum Thema geschlechtliche Vielfalt eingeladen, die sehr gut angenommen wird.⁴ Unsere Kirche muss geschlechtersensibel planen und handeln, daran führt kein Weg vorbei.

⁴ [trans*, inter* und nicht-binär in der Kirche - Trans*, Inter* und Nicht-Binär in der Kirche \(ekd-veranstaltungen.de\)](https://www.ekd-veranstaltungen.de)

6. Gleichberechtigungsgesetz und Diversität

Unser Gleichberechtigungsgesetz nähert sich, kirchlich gesprochen, dem Konfirmationsalter. Hier wurde vor etwas mehr als zehn Jahren mit großem Engagement eine gute Basis geschaffen für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Männern und Frauen in unserer Kirche. Die Intention des Gesetzes wurde im Jahr 2019 mit der Kirchenverfassung jedoch überholt.

Ich zitiere:

„Die Landeskirche fördert ein Zusammenleben in Vielfalt und die Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts. Sie wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und setzt sich für gleichberechtigte Teilhabe am kirchlichen und gesellschaftlichen Leben ein.“⁵

Es ist höchste Zeit für eine Überarbeitung unseres Gleichberechtigungsgesetzes. Ich würde es daher sehr begrüßen, wenn die 26. Landessynode im Rahmen dieser Tagung dafür den Anstoß geben könnte.

Gott schuf die Menschen zu seinem Bilde, und er schuf sie männlich und weiblich, vielfältig und verschieden. Ich bin froh und stolz darauf, in einer Landeskirche arbeiten zu können, in der es selbstverständlich einen Beauftragten für queersensible Seelsorge gibt. Zu Beginn meines Studiums wäre das übrigens undenkbar gewesen. Doch die Zeiten ändern sich, Gott sei es gedankt. Trotzdem erinnern wir uns an die Aufregung im Anschluss an die Predigt von Herrn Pastor Quinton Ceasar zum Abschluss des Kirchentags in Nürnberg. So habe ich als Gleichstellungsbeauftragte gleich noch einen Wunsch an diese Landessynode: Lassen Sie uns ein Zeichen setzen für Geschlechtervielfalt und -gerechtigkeit, gegen Diskriminierung und für eine gleichberechtigte Teilhabe queerer Menschen in dieser Kirche. Landesbischof Meister hat sich am 17. Mai 2023, dem internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit, sehr klar dazu positioniert.⁶ Ich weiß, dass diese Teilhabe an vielen Stellen unserer Kirche längst eine gelebte Realität ist. Ein Wort der Landessynode könnte dennoch ein Signal sein, auf das viele warten.

⁵ Kirchenverfassung (KVerf) Art. 2 Abs. 3.

⁶ [Bischof Meister: Mehr gegen Diskriminierung queerer Menschen tun – EKD](#)

II. Fachstelle Sexualisierte Gewalt

Der letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten endete mit einer deutlichen Anfrage an die personelle Verknüpfung der Stabsstelle Gleichstellung mit der Fachstelle Sexualisierte Gewalt.⁷ Ich möchte das hier nicht vertiefen, sondern ergreife die Gelegenheit, im Rahmen meines Berichts einen kurzen Einblick auch in diesen Bereich zu geben. Auch wenn die Sexualisierte Gewalt ein eigenständiges Thema ist, lassen sich hier durchaus Linien in Richtung der Gleichstellungsarbeit ziehen: Es geht um Leitungsverantwortung und um den Umgang mit Macht.

Die Fachstelle Sexualisierte Gewalt ist einer der wenigen Arbeitsbereiche in unserer Landeskirche, der in den letzten beiden Jahren gegen jeden Trend ausgebaut werden konnte. Dies war dringend erforderlich und ist daher nicht wirklich eine gute Nachricht.

Anlass und Begründung für die verbesserte Ausstattung der Fachstelle war und ist ein hoher Bedarf an Beratung und Expertise zu einem Thema, das uns spätestens seit dem Jahr 2010 intensiv beschäftigt und das wir nicht abschließen werden. Woche für Woche erreichen uns Anfragen und Meldungen zu alten und neuen Vorfällen, und die Stärkung der Präventionsarbeit sorgt dafür, dass die Zahl der Kontakte weiter steigt. Unverzichtbar ist für unsere Kirche ein tragfähiges System von **Hilfen und Intervention**. Immer wieder gibt es Kritik an der Höhe der gezahlten Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen, teils ist sie berechtigt. Hier sind einheitliche Regelungen und Strukturen erforderlich, die auf EKD-Ebene zusammen mit dem Beteiligungsforum und der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) erarbeitet werden.⁸

Je präsenter und wirksamer die Arbeit der Fachstelle in der Landeskirche ist, desto mehr wächst die Aufmerksamkeit für das Leid, das Menschen in unserer Kirche erfahren haben, und für das Unrecht, das sich im Machtmissbrauch und in der Ausübung sexualisierter Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende zeigt. Viele Betroffene benötigen Jahre oder Jahrzehnte, um auszusprechen, was ihnen an äußerer und innerer Verletzung zugefügt wurde. Immer

⁷ www.praevention.landeskirche-hannovers.de.

⁸ Weitere Informationen unter [Sexualisierte Gewalt – EKD](#)

noch fehlt uns ein Forum, in dem sich Betroffene untereinander vernetzen und ihre Interessen gegenüber der Landeskirche vertreten können.⁹

Sexualisierte Gewalt ist kein Thema aus der Vergangenheit. Für viele Menschen in diesem Land ist es alltägliche Realität. Das Thema betrifft die gesamte Gesellschaft, unsere Kirche ist ein Teil davon. Wenn Sie Zeitung lesen und die Berichterstattung der Medien verfolgen, wissen Sie, wie sehr wir daran gemessen werden, was wir hier sagen und tun. Dies könnte ein Thema für eine künftige Tagung der Landessynode sein. Tatkräftige Unterstützung durch die Fachstelle in der Vorbereitung und Durchführung wird hiermit zugesagt.

Eine umfassende **Aufarbeitung**, und zwar individuell, auf den Einzelfall bezogen, sowie institutionell, unter Berücksichtigung der systemischen und organisationalen Faktoren in Gemeinden und kirchlichen Orten, ist eine Aufgabe, die uns bleiben wird. Die Ergebnisse der ForuM-Studie¹⁰, deren Veröffentlichung wir jetzt für den 25. bzw. 26. Januar 2024 erwarten, sind nur ein Baustein in diesem Feld. Das gilt auch für die Einrichtung der Regionalen Aufarbeitungskommission sowie für die von der Landeskirche zwischenzeitlich beauftragten Studien.

Es ist absolut beeindruckend, was die Kolleginnen und der Kollege im Bereich der **Prävention** in den vergangenen zwei Jahren geleistet haben. Mein Dank gilt an dieser Stelle vor allem meiner Kollegin Frau Mareike Dee, aber auch dem gesamten Team, mit dem wir eine hoch motivierte und multiprofessionelle Zusammenarbeit haben. Die Entwicklung der Schutzkonzepte und die Schulung der Mitarbeitenden auf allen Ebenen ist eine Aufgabe, die uns erhalten bleibt, wenn wir die Qualität unserer kirchlichen Arbeit auf Dauer sichern wollen.

⁹ Als nächster Schritt ist auf EKD-Ebene die Einrichtung einer Vernetzungsplattform geplant, s. dazu unter [Tagung des Beteiligungsforums Sexualisierte Gewalt im September 2023 – EKD](#)

¹⁰ [Aktuelles - Forum Studie \(forum-studie.de\)](#)