

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, 13. November 2018

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

Das Landeskirchenamt  
Dr. Springer

Anlage

Der Einführung des Frauenwahlrechts vor 100 Jahren wird in diesen Tagen an vielen Orten gedacht. Dieses Ereignis markiert einen historischen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Mit Hochachtung richtet sich der Blick zurück auf die Frauen, die dieses Recht erstritten haben. Doch wenn man aktuell in die Parlamente schaut wird deutlich, dass der Frauenanteil dort wieder zurückgeht und somit die paritätische Mitbestimmung in der Politik nicht umgesetzt ist. Der Weg geht weiter.

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes in der Praxis

Wo Menschen aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Rechte und Chancen haben, da ist Handlungsbedarf. Das Gleichberechtigungsgesetz (GlbG) als gesetzliche Grundlage für Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers soll zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

Die für die Umsetzung zuständigen Gleichstellungsbeauftragten sind engagiert, spüren aber gleichzeitig strukturelle und personelle Hindernisse in ihrer Tätigkeit. Aus diesem Grund ist die derzeitige Arbeit in der Landeskirche betrachtet worden.

Zur Evaluation der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Kirchenkreisen und kirchlichen Einrichtungen wurde ein Fragebogen entwickelt, der sich gezielt an die Gleichstellungsbeauftragten der Evangelisch-Lutherischen Landeskirchen Hannovers wendet. Mit diesem Fragebogen sollten – aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten – Aussagen über deren aktuelle Situation und tatsächliche Praxis, über Chancen und Hindernisse in ihrer Tätigkeit und über Möglichkeiten für Verbesserungen in der Ausübung des Amtes Fakten gesammelt und evaluiert werden. Dabei wurden 54 Personen befragt. Der Rücklauf von 26 Fragebögen ist im Vergleich zu anderen Befragungen sehr hoch, lässt sich aber erklären aus dem Bestreben der Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen mit dieser Befragung eine möglichst repräsentative Darstellung der aktuellen Arbeit zu gewährleisten.

Die Befragung bezieht sich auf die tatsächliche Mindestentlastung bzw. Freistellung, auf die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und auf deren Fortbildungsmöglichkeiten. Weiterhin geht es um die Zusammenarbeit mit den Dienststellenleitungen und um die Frage, wie sich die Beteiligung bei Personalbesetzungsverfahren gestaltet. Ein anderer wichtiger Punkt ist die Sachlage bezüglich der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen und die Frage, ob eine Gleichstellungsbeauftragte in Doppelfunktion auch Mitglied der Mitarbeitervertretung ist. Einige Ergebnisse dieser Befragung sind im Folgenden dargestellt.

Im Durchschnitt werden die Gleichstellungsbeauftragten mit 3,17 Wochenstunden von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Auf die Frage, ob die gesetzliche Mindestentlastung eingehalten wird, antworten von 26 Gleichstellungsbeauftragten 20 mit Ja (also 76 %) und 6 mit Nein. Bei der Frage, ob die Freistellung ausreichend ist, verschiebt sich das Bild. Nur noch 16 halten die Freistellung für ausreichend, während 9 nicht zustimmen. Dem Anspruch nach Fortbildung wird in über 90 % der befragten Personen entsprochen. Knapp 60 % nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil.

Kritische Äußerungen gibt es zur Beteiligung an Personalbesetzungsverfahren. Bei Terminabsprachen und Stellenausschreibungen geben über die Hälfte an, ungenügend beteiligt zu sein. Bei der Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungs- und Personalgesprächen sind die Rückmeldungen positiver. Allerdings sind zwei Befragte überhaupt nicht eingebunden worden.

Bei der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung vermissen fast 60 % regelmäßige Gespräche. Eine Vereinbarung nach § 17 Absatz 9 GlbG haben nur ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten vorliegen. Eine persönliche Benachteiligung wegen der Amtsausübung sehen nur 13 %.

In der Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung ergeben sich gute Noten. 17 Gleichstellungsbeauftragte von 25 beschreiben sie als gut. In den anschließenden Bemerkungen wird allerdings mehrfach geäußert, dass die Mitarbeitervertretung oftmals die einzige Ansprechpartnerin ist und das die Tatsache, dass in der Mitarbeitervertretung mehrere Personen vertreten sind, die unterschiedliche Kenntnisse und Schwerpunkte haben, eine wichtige Informationsquelle für die Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Nach Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten fühlen sie sich oftmals "allein gelassen". Manchmal werden sie auch einfach übersehen oder übergangen. 3 von 26 Gleichstellungsbeauftragten sind in Doppelfunktion auch Mitglied der Mitarbeitervertretung. Jedoch haben 2 von 25 Befragten keinen Kontakt zu ihrer Mitarbeitervertretung.

Die frühzeitige umfängliche Beteiligung bei Personalangelegenheiten (nach § 17 des GlbG) und der regelmäßige Austausch bzw. regelmäßige Besprechungen mit der Dienststellenleitung sind Punkte, bei denen noch erheblicher Verbesserungsbedarf für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

Grundsätzlich muss die Frage erlaubt sein, wie überhaupt bei einem Kontingent von drei Wochenstunden eine vollgültige Beteiligung bei einem Personalbesetzungsverfahren ermöglicht werden kann.

Bei der Rubrik "Anregungen, Forderungen, Kritik" wird mehrfach von der entmutigenden Erfahrung berichtet, dass die Gleichstellungsarbeit oft Randthema bleibt und die gesetzlich vorgegebene Freistellung keine zufriedenstellende Arbeit ermöglicht. Zwei Neueinsteigerinnen berichten von anfänglicher Überforderung.

Zur Verbesserung der Arbeit werden u.a. folgende Hinweise gegeben:

- Der Nutzen von Gleichstellungsarbeit sollte mehr dargestellt werden.
- Bei der Zusammenlegung von Dienststellen könnte eine Person mit einem höheren Stundenanteil effektiver arbeiten.
- Diversity sollte in die Gleichstellungsarbeit integriert werden.
- Gleichstellungsarbeit sollte auf allen Ebenen und Gremien bekannt sein.

## 2. Familienfreundliche Unternehmenskultur – Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege und Sorge

Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein wichtiges Thema in Bezug auf die Personalgewinnung. Besonders von kleinen Kirchenverwaltungen oder bei Fusionen von Kirchenämtern ist die Frage nach Möglichkeiten und Angeboten zur Vereinbarkeit an die landeskirchliche Gleichstellungsbeauftragte herangetragen worden. Nach christlichem Verständnis ist die Familie eine Gemeinschaft, die unter dem Segen Gottes steht und deshalb besonderen Schutz erfahren sollte. Deshalb sind Fragen zur Vereinbarkeit ein wichtiges Thema zum christlichen Menschenbild, zur Zukunft der Kirche und zu der Frage, wie Beschäftigung in einer guten Balance gestaltet werden kann.

Mit einem "Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung" will die Diakonie Deutschlands und die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) ein bundesweit anwendbares Gütesiegel für familienorientierte Personalpolitik in kleineren kirchlichen und diakonischen Einrichtungen einführen.

Die Stärke des "Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung" liegt in der Prozessorientierung. Wer den Zertifizierungsprozess durchläuft, hat die Möglichkeit die eigenen bisherigen Angebote zur Vereinbarkeit zu evaluieren und "ausgerichtet an den betrieblichen Rahmenbedingungen sowie den Bedarfen der Mitarbeitenden weiter zu

entwickeln" (s. Broschüre "Familienorientierung groß machen - Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung"). Dabei sollen der finanzielle, zeitliche und personale Aufwand möglichst gering gehalten werden. In der Pilotphase dieses Prozesses beteiligt sich das Kirchenkreisamt Ronnenberg unter der Federführung von Herrn OKR Joachim Richter an der Entwicklung eines Gütesiegels. Die Pilotphase ist im Frühjahr 2019 abgeschlossen. Herr Richter äußert sich positiv über dieses Projekt, die Familienorientierung sei ein Projekt der Unternehmenskultur, die auch inhaltlich gelebt werden müsse. Durch den Prozess würde das transparent und gefestigt, was bisher auf individueller Ebene praktiziert würde. Bei der Entwicklung des Siegels würde diese Praxis für alle transparent und zugänglich. Ergebnisse und Erfahrungen im Kirchenkreisamt Ronnenberg können nach Abschluss der Pilotphase anderen kirchlichen Einrichtungen für ihr eigenes strategisches Personalmanagement zur Verfügung gestellt werden.

### 3. Attraktive Leitungsposition für Frauen und Männer – "Kirche in Vielfalt führen"

Seit Jahren stagniert der Frauenanteil in den Leitungspositionen auf der mittleren Ebene bei unter 30 %. Die Studie "Kirche in Vielfalt führen" - Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche führt verschiedene Gründe an, die den Frauen oftmals den Weg in Führungspositionen versperren. Als Gründe werden u.a. traditionelle Geschlechterklischees genannt. Als Hindernis erweist sich auch, dass Frauen ein spezifisch weibliches Leitungshandeln zugeschrieben wird. Familiäre Betreuungspflichten gelten als Grund für die fehlende Bereitschaft zur Übernahme von Leitungsaufgaben. Mancherorts spricht man von "weiblicher Weisheit", die besonders Frauen davon abhält sich für ein mittleres Leitungsamt zu bewerben.

Die o.g. Studie beinhaltet spezielle Handlungsempfehlungen, um Hindernisse für die Übernahme von Leitungsämtern zu beseitigen. Dabei lenkt die Studie den Blick nicht nur auf die Frauen als unterrepräsentierte Gruppe, sondern auf die innerkirchliche Organisationskultur und deren Auswirkungen auf die Attraktivität von Leitungsämtern. Es gilt, die Attraktivität von Leitungsämtern auf der mittleren Ebene zu steigern und dabei Frauen und Männern gleiche Chancen einzuräumen und so Menschen mit vielfältigen Gaben und Lebensentwürfen für Leitungspositionen zu gewinnen.

Folgende Handlungsempfehlungen sind aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten für die hannoversche Landeskirche von besonderer Bedeutung:

- Attraktivität des Amtes erhöhen und kommunizieren
- Hindernisse abbauen, indem die Kombinierbarkeit von Familienverantwortung erhöht wird

- Stereotype Rollenbilder abbauen
- Qualifikationsmechanismen entwickeln und Berufswege aufzeigen
- Transparenz in der Besetzung von Ämtern erhöhen, indem Stellenbesetzungsverfahren transparenter gestaltet und klare Anforderungsprofile geschaffen werden und die Ansprache für mittlere Leitungsämter formalisiert und inhaltlich qualifiziert wird

Während des Ephorenkonventes im Frühjahr d.J. wurde die Studie vorgestellt und inhaltlich diskutiert. Die Weiterarbeit mit der Analyse wurde befürwortet.

Ein Ergebnis der Studie ist, dass die Stellenbesetzungsprozesse von fast allen Befragten als intransparent beschrieben werden. Besonders die Vorauswahl wurde als "unklar" beurteilt. Es wird kritisch angemerkt, dass es ein "ungeschriebenes Gesetz" gäbe, nach dem eine direkte Aufforderung zur Bewerbung erfolgversprechender sei als eine direkte Bewerbung.

Mit dieser Handlungsempfehlung hat sich der Verfassungsausschuss bereits befasst und Änderungen in den Entwurf eines neuen Kirchengesetzes über die Wahl und die Amtszeit der Superintendentinnen und Superintendenten aufgenommen.

Das neue Gesetz soll die Transparenz des Wahlverfahrens verbessern. Der Wahlausschuss soll künftig für die gesamte Vorbereitung und Durchführung des Wahlverfahrens verantwortlich sein. Das beinhaltet Anforderungsprofil, Ausschreibung und Mitwirkung bei der Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen. Dem Problem der Vorauswahl in Form von Aufforderung wird entgegen gewirkt durch die Bewerbung als alleiniger Grundlage des Wahlaufsatzes.

Um eine hohe Qualität des Verfahrens und die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Auswahlprozess zu gewährleisten, bedarf es professioneller Begleitung und Unterstützung. Der Wahlausschuss sollte nach Meinung der landeskirchlichen Gleichstellungsbeauftragten paritätisch besetzt sein. Zur Unterstützung des Wahlausschusses sollte ein Qualifizierungstool entwickelt werden, in dem auch besonders auf Genderkompetenz geachtet werden sollte.

Die Ergebnisse der Studie sind in Teilen auch übertragbar auf Leitungsämter anderer kirchliche Bereiche. Für den Bereich Kirchenmusik hat sich daraus ein Projekt entwickelt mit dem Ziel die Attraktivität zur Übernahme eines Leitungsamtes besonders für Kirchenmusikerinnen zu steigern. Mit dem Seminar "Hier spielt die Musik!"

- Empowerment für Kirchenmusikerinnen im Michaeliskloster im Oktober 2019 sollen Frauen ermutigt und befähigt werden Leitungämter zu übernehmen.

Auch die dritte Auflage der Langzeitfortbildung "Lust zum Leiten" - Kompetenzen stärken für Pastorinnen im Sprengel Hildesheim-Göttingen, die am 24. September gestartet ist, ist ein weiterer Beitrag für Frauen, sich auf ein Leitungsamt in der mittleren Ebene zu bewerben.

#### 4. Geschlecht und Gender - gesellschaftliche Standortbestimmung

Die Themenbereiche Gender und diverse Geschlechtlichkeit sind massiven Anfeindungen von rechtspopulistischer Seite ausgesetzt. Auch in einigen Landeskirchen der EKD gibt es Verunglimpfungen und pauschale Urteile, Gender zerstöre die göttliche Ordnung.

In der hannoverschen Landeskirche ist eine Bandbreite von Interesse und Engagement bis hin zu Gleichgültigkeit zu erleben. Dabei ist der Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt eine große Herausforderung für die hannoversche Landeskirche.

In einer kritischen Anfrage des Landeskonzents der Theologiestudierenden wendet sich der Konvent gegen die bisherige Praxis bei statistischen Erfassungen nur nach männlich und weiblich zu differenzieren und regt an, in Dokumenten und statistischen Erhebungen eine weitere Option zu schaffen, die die Möglichkeit bietet, ein drittes Geschlecht positiv einzutragen.

Dieses Thema umfasst weitaus mehr als die Entwicklung neuer Erhebungsmöglichkeiten. Die inhaltliche Auseinandersetzung ist gefordert. Im Entwurf für die neue Kirchenverfassung, die die Gleichstellung von Menschen jeden Geschlechts betont, wird damit die Basis für einen weiten Blick geschaffen. Zukünftig wird es darum gehen, die Auswirkungen für diverse Geschlechtlichkeit und geschlechtliche Identität auf das Leben und auf das Handeln in der Kirche zu bedenken und kreativ umzusetzen.

Das Thema "Gender" ist neu durch die Debatte über Sexismus in der öffentlichen Diskussion behandelt worden. Die Bewegung #Metoo ist im kirchlichen Bereich übernommen worden mit #churchtoo. Da die Kirche ein Abbild der Gesellschaft ist, gibt es Sexismus auch in der hannoverschen Landeskirche - allerdings sehr viel verhaltener. In dieser Debatte wird auch immer die Frage nach Gerechtigkeit der Geschlechter gestellt. Das muss ernst genommen und begleitet werden. Dabei ist es wichtig, Sexismus und sexualisierte Gewalt nicht über einen Kamm zu scheren, sondern

genau den Hintergrund zu berücksichtigen, obwohl in beiden Bereichen Macht und Ohnmacht die Gerechtigkeit außer Kraft setzt. Wie bereits am Anfang des Aktenstückes ausgeführt: Wo Menschen aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Rechte und Chancen haben, da ist Handlungsbedarf.

#### 5. Sexualisierte Gewalt in der evangelischen Kirche

In der Ansprechstelle für den Bereich sexualisierte Gewalt ist die Arbeit personell aufgestockt worden mit Frau Cindy Dagott, die ihren Dienst am 1. Oktober 2017 mit einer 0,5 Stelle (befristet auf drei Jahre) aufgenommen hat. Das ist zunächst erfreulich. Gleichzeitig ist der Anfall der Aufgaben viel umfangreicher geworden. Im Rahmen der jetzt vorhandenen Ressourcen wird versucht, den unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Frau Dagott ist besonders zuständig für die Entwicklung eines landeskirchlichen Präventionskonzeptes, die damit verbundenen Schulungen und für die Unterstützung bei der Entwicklung von Schutzkonzepten.

Die Präventionsarbeit soll in den einzelnen kirchlichen Professionen und Arbeitsbereichen so gestaltet werden, dass Multiplikatoren und Multiplikatorinnen ausgebildet werden, die dann wiederum verantwortlich für die Umsetzung der Prävention in ihren jeweiligen Bereichen sind. Wünschenswert wäre eine Grundqualifizierung zur Prävention oder/und eine persönliche Verpflichtungserklärung (z.B. ein Code of Conduct) verbindlich für alle Haupt- und Ehrenamtlichen auf allen Ebenen. Für die Bereiche Jugend gibt es bereits vielfältige Präventionsmaßnahmen, für die Kindergottesdienstarbeit und die Kirchenmusik wird konzeptionell daran gearbeitet. Die nächsten Schritte beschäftigen sich mit Ausbildungscurricula.

Die Ansprechstelle berät und begleitet Menschen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, und leistet Unterstützung für alle Personen, die sich bei der Clearingstelle melden bzw. einen Antrag auf entschädigungsähnliche Leistungen stellen. Diese Begleitung der Betroffenen ist oftmals mit der Entscheidung über deren Antrag nicht abgeschlossen. Betroffene erleben die Ansprechstelle, d.h. meine Person, als persönlichen Kontakt zur Landeskirche. Wenn sich Vertrauen entwickelt hat, wird dieser Kontakt auch weiterhin zur Beratung genutzt. Dieser Kontakt ist wichtig, da in einer solchen Beziehung die Kirche für manche zum ersten Mal wieder "menschlich" wird. Diese Beratungsarbeit nimmt einen großen Raum ein und verdrängt oftmals die Gleichstellungsarbeit.

Neben den Betroffenen, die Begleitung und Beratung suchen, fordern einige Betroffene zusätzlich die Aufarbeitung ihrer Fälle bzw. die grundsätzliche Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in der hannoverschen Landeskirche. Die Aufarbeitung dieses Prozesses geschieht in der Landeskirche bereits an verschiedenen Orten, wird aber nicht wahrgenommen oder als unzureichend eingestuft. Die wissenschaftliche Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt in der Fürsorgeerziehung der Nachkriegszeit (sog. Heimkinder) liegt bereits vor. Die Unabhängige Kommission betreibt Aufarbeitung in der Dokumentation der vorliegenden Anträge und in der Begleitung Betroffener. Die Landeskirche ist aufgrund einer Meldung in einem konkreten Fall an die Öffentlichkeit herangetreten.

Aufarbeitung gestaltet sich als schwierig, wenn die Erwartungen der Betroffenen mit der Handlungsmöglichkeit der Landeskirche nicht kompatibel sind oder wenn sich die Umsetzung in der hannoverschen Landeskirche zeitlich hinauszögert. Andererseits ist jetzt geplant, die persönlichen Erfahrungen von einer betroffenen Person per Video-clip in ein Bildungsmodul zu übernehmen.

Das alles zeigt, dass in der Landeskirche bereits einiges unternommen wurde, das Leid Betroffener ernst zu nehmen, Leid abzumildern und Verantwortung für die Verfehlungen der Institution Kirche und der Diakonie zu übernehmen.

Ein ganz besonderer Dank gebührt dabei den Mitgliedern der Unabhängigen Kommission unter dem Vorsitz von Herrn Klaus-Peter Schmidt-Vogt, die großartige ehrenamtlich Arbeit geleistet haben.

Der landeskirchliche Runde Tisch "Prävention, Intervention und Hilfen gegen sexualisierte Gewalt" hat aktuell eine Arbeitsgruppe gebildet, die nach Wegen für eine institutionelle Aufarbeitung sucht. Die wichtige Frage der Aufarbeitung hat die hannoversche Landeskirche in den letzten Jahren immer begleitet, ist jetzt aber virulent geworden durch ein Öffentliches Hearing der Aufarbeitungskommission der Bundesregierung mit Betroffenen im Juni d.J. Bei diesem Hearing haben Betroffene die Defizite aufgelistet, die sie im Umgang oder "Nicht-Umgang" mit ihren Kirchen erfahren haben. Daraus ist ein Forderungs-katalog entstanden, mit dem sich die EKD während ihrer Synodentagung am 13. November 2018 beschäftigt hat.

Die Forderung nach institutioneller Aufarbeitung ist nachvollziehbar und notwendig, in der Sache aber problematischer als in der Öffentlichkeit allgemein dargestellt, weil

Betroffene unterschiedliche Erwartungen an die Aufarbeitung der Kirche haben. Daher gilt es bei der Aufarbeitung die verschiedensten Aspekte zu berücksichtigen.

Frau Bischöfin Kirsten Fehrs hat während der EKD-Synodentagung in einem empathischen und zugleich sachlichen Bericht Stellung genommen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche.

Mit einem Elf-Punkte-Plan, den die Kirchenkonferenz und der Rat der EKD auf den Weg gebracht haben, sollen die Maßnahmen zur Aufarbeitung deutlich ausgeweitet werden. Als landeskirchliche Gleichstellungsbeauftragte wird dieser Handlungsplan begrüßt, in dem es um die Einbindung der Betroffenenperspektive bei der individuellen und institutionellen Aufarbeitung geht.

Eine externe wissenschaftliche Studie über die Risikofaktoren in der evangelischen Kirche soll in Auftrag gegeben werden. Bei dieser EKD-weiten Studie können die Erfahrungen der hannoverschen Landeskirche mit eingebracht werden. Gegenwärtig und auch in Zukunft soll Verantwortung dafür übernommen werden, dass die Landeskirche sicheren Raum bietet für alle Menschen, die in ihr leben und handeln. Der Prozess geht weiter.