



## **1. Geschlechtergerechtigkeit fördern – eine bleibender Auftrag**

Vor zehn Jahren habe ich als hauptamtlicher „Gleichstellungs- und Genderbeauftragter“ in der Nordelbischen Kirche mein Amt angetreten. Auf der offiziellen Berufungsurkunde stand: „Theologischer Referent zur Umsetzung des Gender Mainstreaming“. Es war und ist bis heute ein Novum, dass ein Mann gleichberechtigt mit einer Frau die Gleichstellungsarbeit einer Landeskirche verantwortet.

Auf Länderebene gibt es diese Möglichkeit nur in Hamburg, wo die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten Frauen sein müssen. Damit können auch Männer zu Gleichstellungsbeauftragten ernannt werden. Insgesamt ist Gleichstellungsarbeit heute nach wie vor wesentlich „Frauenförderpolitik“, mit Ausnahme von Thüringen, das ausgehend von der jeweiligen Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen Frauen und Männerförderung im Blick hat, obwohl auch dort Männer nicht als Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können, weil ihnen nur das aktive Wahlrecht zuerkannt ist.

Im vergangenen Jahr hat die Kirchenleitung angesichts meines auslaufenden Berufszeitraums sich mit der zukünftigen Gestalt der Arbeitsstelle befasst. Diese soll mit zwei Stellen im Umfang von 75% besetzt werden. Für die ab Oktober vakante zweite Stelle soll ein Mann mit einem juristischen Examen gewonnen werden.

## **2. Vorstellung Nele Bastian**

Debatten um das Geschlecht berühren Themen, die weit über die Frage nach dem, was gerecht ist, hinausgehen. Sie betreffen Strukturen, Gesetze, Ideologien, persönlichen Glauben und Identität. Sie betreffen Sie, dich und mich. Daher stehen meine persönlichen Erfahrungen auch in einem unausweichlichen Zusammenhang zu meinem beruflichen Werdegang.

Mein Name ist Nele Bastian. Aufgewachsen bin ich im ländlichen Raum, im Kreis Pinneberg. Als Jugendliche stieß ich mich an den scheinbar unbestreitbaren Tatsachen, wer wen zu lieben hat, wer wo hin gehört, wie es zu leben gilt. Während meiner Ausbildung zur Tischlerin in Lübeck verabschiedete ich mich von der Idee, dass meine erlebten Diskriminierungen und Entwürdigungen allein in den Handlungen von Individuen gründen. Ich wollte es genauer wissen. Ich ging an die Universität Hamburg, studierte Soziologie, Ethnologie sowie Erziehungs- und Politikwissenschaften und stellte mir in allen Fächern die Frage nach dem, was Geschlecht meint und was Geschlecht für das Individuum, die Gemeinschaft und die Gesellschaft bedeutet. Ich lernte, das soziale vom biologischen Geschlecht zu unterscheiden, Systeme als Konstruktionen zu begreifen und diese als veränderbar zu verstehen (zu dekonstruieren).

Hochzufrieden beendete ich mein Studium als Diplomsoziologin mit dem Ziel, meine Erkenntnisse in einem Beruf anwenden zu können.

So arbeitete ich acht Jahre als Gleichstellungsbeauftragte und Referentin an den Universitäten in Vechta und Lüneburg. Zwei Jahre war ich in Kiel als Bildungsreferentin und Beraterin zur Entwicklung von gleichstellungsfördernden Konzepten und Maßnahmen beschäftigt.

Heute freue ich mich: darüber, dass ich mich als Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gemeinsam mit Ihnen auf den Weg zu einer geschlechtergerechten Kirche machen darf. Mit dem Blick auf dieses Ziel wünsche ich uns einen konstruktiven Dialog und Mut zum Handeln.

### **3. Gender Mainstreaming als Grundprinzip zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit**

Die Idee, die nach Jahren in unserer Kirche zu einer geschlechtsparitätischen Besetzung der Arbeitsstelle geführt hat, war das Prinzip des Gender Mainstreaming. Es beinhaltet, dass in allen Maßnahmen die Auswirkungen auf die konkreten unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Benachteiligungen sollen möglichst von vornherein ausgeschlossen werden, indem Maßnahmen ergriffen werden, die Chancengerechtigkeit herstellen. Diese Idee bzw. dieser Grundsatz sollte sich auch strukturell in der Besetzung der Arbeitsstelle abbilden.

Auch wenn das Gender Mainstreaming nicht konsequent im Verwaltungshandeln der Kirche umgesetzt wird, so sind wir doch davon überzeugt, dass der Schritt, die Arbeitsstelle geschlechtsparitätisch zu besetzen, eine Kulturveränderung der Gleichstellungsarbeit bewirkt hat. Sie wird in unserer Kirche heute nicht mehr ausschließlich als eine Angelegenheit für und von Frauen angesehen. Auch Männer kommen als Subjekte von Gleichstellungsarbeit in den Blick. Gute Beispiele dafür sind der weitgehend geschlechtsparitätisch besetzte Genderausschuss des Kirchenkreises Hamburg West-Südholstein und die Gender-AG des Zentrums für Mission und Ökumene (ZMÖ).

### **4. Gleichstellung und Diversity**

Heute weist ein zusätzlicher Weg in Richtung Diversity. Vielfalt und Unterschiede sind ernst zu nehmen und in der Arbeit an einer gerechten Kirche und Gesellschaft zu berücksichtigen. Dabei sind die je geschlechtsspezifischen und strukturell bedingten Diskriminierungen nicht außer Acht zu lassen. Dies umso mehr, je weiter die Pluralisierung der Gesellschaft fortschreitet. Solange jedoch die symbolischen Ordnungen beständig einen Vorrang des Männlichen vermitteln und patriarchale Mechanismen wirksam sind, kommt es weiterhin zur (strukturellen) Benachteiligung von Frauen und allen Menschen, die dem vorherrschenden Männlichkeitsideal nicht entsprechen.

Mit der Fusion zur Nordkirche kam es zur Umbenennung der Arbeitsstelle in „Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit.“ Interessanterweise hat sich diese Bezeichnung nicht wirklich etabliert und durchgesetzt. Bis heute werde ich bei Veranstaltungen von vielen kirchlichen Stellen als Genderbeauftragter oder „unser Gendermann“ vorgestellt. War „Gender“ ein höchst umstrittener Begriff und daher nicht gewünscht, so ist „Geschlechtergerechtigkeit“ etwas, wozu jede\*r innerhalb der Kirche erst einmal „Ja“ sagt. Wenn es dann konkret wird, so etwa bei der Frage, wie Macht in der Kirche verteilt ist und welche Mechanismen bei der Besetzung von Leitungsgremien wirken, nehmen wir wahr, dass das, was als geschlechtergerecht erlebt wird, sehr unterschiedlich beschrieben wird.

Traditionell patriarchale Lebensformen können da mit dem Verweis auf eine doch wohl selbstverständliche Wahlfreiheit ebenso als legitim bewertet werden wie Beziehungen, in denen jede ihre Grundsicherung selbst erwirtschaftet.

Diese sich zum Teil widersprechenden Vorstellungen finden sich auch im politischen Raum, wie an den unterschiedlichen familienfördernden Maßnahmen gezeigt werden kann. Einerseits werden Möglichkeiten der Betreuung von Kindern gefördert, was insbesondere die Erwerbsmöglichkeiten für Mütter verbessert hat, andererseits bleibt bisher das Ehegattensplitting unangetastet, das ein Anreiz ist, sich in ein ökonomisches Abhängigkeitsverhältnis zum besser verdienenden Partner zu begeben.

### **5. Die strukturelle Diskriminierung von Frauen wirkt weiter**

Die Verabschiedung des Kirchengesetzes zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit Ende 2013 ist eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit in der Nordkirche. Es zielt bei der Gremienbesetzung und in der Besetzung von Stellen darauf hin, möglichst

Frauen und Männer zu ermutigen, sich gleichermaßen zu bewerben. Das scheint erfolgreich zu sein. Die Entwicklungen weisen seitdem, zumindest, was die paritätische Besetzung von Leitungsstellen und Gremien betrifft, darauf hin, dass wir auf einem guten Weg sind.

2009 hatte beispielsweise die Nordelbische Synode einen Anteil von 33,6% Frauen, heute sind es in der Landessynode der Nordkirche immerhin 43,6%. Aufgrund des wachsenden Anteils von Frauen im Pfarramt wird diese Zahl weiter nach oben gehen. Dies ist jedoch kein Anlass, die Aufgabe Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, für erledigt zu erklären. Es gilt vielmehr, sich den bleibenden und neuen Herausforderungen zu stellen.

Ein großer Anteil der Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit ist die Arbeit in und an den kirchlichen Strukturen und Verfahren. Daneben bemühen wir uns, mit vielen anderen Diensten und Werken, um eine Sensibilisierung für Genderfragen. Es geht darum, gerade die unbewusst mitlaufenden Einstellungen und Geschlechterbilder sichtbar zu machen, um an einer Kulturveränderung zu arbeiten, die Geschlechtergerechtigkeit verwirklicht.

In der Erziehung von Jungen und Mädchen sind geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen nach wie vor wirkmächtig. Wir möchten Ihnen dazu ein kleines Beispiel aus einem Fernsehbeitrag zeigen. Die Sendung heißt: „No more boys and girls“.

Beispiel: T-Shirts <https://www.zdf.de/dokumentation/no-more-boys-and-girls/sendung-eins-100.html> Zeit: 36:40-39:55

Die geschlechtsspezifische Erziehung hat Folgen für das Selbstbewusstsein und die Berufswahl. Dies kann später zu ungleichen Chancen in Bezug auf Wettbewerb und Berufsperspektiven führen.

Anders gesagt: Geschlechterstereotypen wirken sich auf vielen Ebenen, so auch in Personalbesetzungsverfahren und Personalfördermaßnahmen aus. Sie beeinflussen Ausschreibungen, Bewerbungsgespräche und Leistungsbeurteilungen.

Personalauswahlverfahren in denen Stereotype und feste Rollenerwartungen an Männer und Frauen unreflektiert mitlaufen, führen zu bestimmten Annahmen über und Erwartungen an bestimmte Personen- sowie Berufsgruppen. Tatsächliche Leistungen und Kompetenzen können dahinter verschwinden und unbeachtet bleiben. Fehlschlüsse und voreilige Entscheidungen können die Folge sein.

Zwei Beispiele: Die fehlende Passung zwischen unseren Rollenerwartungen an Erziehende und an Männer kann dazu führen, dass Männer in erzieherischen Berufen als weniger geeignet wahrgenommen werden. Geschlechterstereotype Erwartungen an Führungskräfte und an Frauen können dazu führen, dass Frauen als weniger geeignet für Führungsaufgaben eingeschätzt werden und gezeigtes Führungsverhalten möglicherweise sogar mit sozialer Abwertung bestraft wird.

Stereotype wirken vor allem dann, wenn Informationen über Bewerber\*innen nicht ausreichend im Rahmen eines strukturierten Personalauswahlprozesses mit klaren Standards, Zeitvorgaben und Verantwortungszuständigkeiten kommuniziert werden. Vergleichbarkeit und Transparenz im Blick auf Einstellungskriterien sind Voraussetzungen für gendersensible und gerechte Besetzungsverfahren.

[https://www.ekd.de/ekd\\_de/ds\\_doc/Die\\_richtige\\_Person\\_am\\_richtigen\\_Platz.pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Die_richtige_Person_am_richtigen_Platz.pdf)

Für das Gewinnen von Talenten ist eine gendergerechte und diversity-orientierte Auswahl- und Beurteilungsmethodik essentiell. Niemand wird bestreiten: Die zu einer Position am besten passende Person einzustellen hat viele Vorteile. Sie begünstigt effektive Zusammenarbeit, vergrößert den Outputgewinn, fördert zufriedeneren Mitarbeiter\*innen.

## **6. Leitungskultur familienfreundlicher und diverser gestalten**

Die Transformation unserer Leitungskulturen ist vermutlich eine der wichtigsten und schwierigsten Zukunftsaufgaben aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das bloße Heranziehen von Zahlen als Indikator für gute Gleichstellungsarbeit greift zu kurz.

Die Belastung in Leitungsämtern, sowohl für ehrenamtliche als auch für hauptamtliche Leitungspersonen ist sehr hoch. Sie geht zu Lasten des Zeitbudgets für das Privatleben. Nicht selten wirkt sie sich krank machend aus. Die Attraktivität solcher Ämter ist somit für alle Menschen gering, die Wert auf eine Vereinbarkeit von „Arbeitszeit“, gleichberechtigte Teilhabe an Sorgearbeit sowie ein ausreichendes frei gestaltbares Zeitbudget legen. Möglichkeiten, dem strukturell zu begegnen, wären zum Beispiel Modelle geteilter Leitungsämter.

Leitungspersonen sind das Aushängeschild der Kirche und insofern würde ein höheres Maß an Diversität möglicherweise mehr Menschen aus Milieus ansprechen, die Kirche zurzeit nicht erreicht.

## **7. Mentoringprogramm für Pastor\*innen**

Auch das Mentoringprogramm für Pastor\*innen ist eine Chance, zukünftige Leitungspersonen für Genderaspekte im Kontext von Leitungsaufgaben zu sensibilisieren. Daher begrüßen wir dieses Angebot der Personalentwicklung und unterstützen es finanziell. Die Beauftragte arbeitet aktiv im Beirat mit und übernimmt auch inhaltliche Teile als Referentin.

Ein Ziel des Mentoringprogramms aus Sicht der Gleichstellung bleibt die Förderung von Frauen in Leitungspositionen. Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in Leitungspositionen ist eine Grundbedingung, gleichermaßen voneinander zu lernen. Nur so kann auch erreicht werden, dass Intelligenz, Kreativität und Schaffenskraft bei Frauen im selben Maße geschätzt werden wie bei Männern. Erst dann steht es Frauen wie Männern offen, sich gemäß ihren Neigungen, Talenten und Qualifikationen für einen bestimmten Karriereweg zu entscheiden.

Mit Blick auf diese Anforderungen stärkt die Fortführung des Mentoring für Pastor\*innen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kirche. Damit wird der Weg fortgesetzt, den die Nordelbische Kirche 2002 mit dem ersten Mentoring für Pastorinnen gegangen ist.

Letztendlich stehen alle Fragen von Führung und Leitung oder auch von Berufstätigkeit insgesamt aus Genderperspektive immer im Horizont der Geschlechterrelation und Geschlechterordnung. Sie berühren Fragen der Machtverteilung, der Vereinbarkeit von beruflicher und privater Zeitgestaltung ebenso wie die Organisation von Caretätigkeiten und Reproduktionsarbeit. Dabei wird aktuell besonders über die Verantwortung von Männern in Bezug auf Sorge- und Pflegearbeit diskutiert. Diese gilt es wahrzunehmen, um der bestehenden ungleichen Verteilung von Sorgearbeit entgegenzuwirken.

In der aktuellen Diskussion um „Care“ ist die vorherrschende Männlichkeit als problematisch für die Zukunft analysiert worden, basiert sie doch auf den Prinzipien der Externalisierung, Autonomie, Dominanz und Macht. Sie ist ein Eckpfeiler einer neoliberalen, wachstumsorientierten Wirtschaft, die die Lebensgrundlagen aller gefährdet. Demgegenüber sollten „Caring Masculinities“ erprobt werden, die Beziehung bzw. Relationalität, Konvivialität und Resonanz zu Grundlagen tragfähiger Männlichkeit machen. Dazu gehören auch die Anerkennung der eigenen Bedürftigkeit, der Begrenzungen und Abhängigkeiten.

Frauen in Deutschland übernehmen nach wie vor den Großteil der Kinderbetreuung und der Pflegearbeit, Frauen mit Kindern reduzieren den Umfang ihrer Berufstätigkeit, was wiederum Konsequenzen für ihre Unabhängigkeit hat und darüber hinaus negative Folgen für ihre

Alterssicherung. Auch geht in vielen Fällen die übernommene Verantwortung zu Lasten der beruflichen Entwicklung von Frauen.

Familienforscher\*innen haben zu Recht von der „Rushhour des Lebens“ gesprochen, in der sehr viel fast gleichzeitig geschieht:

Die berufliche Qualifizierungsphase überschneidet sich in der Regel mit der Phase der Familiengründung. Hohe Forderungen nach Mobilität und Flexibilität lassen sich schwer mit Plänen zur Familiengründung vereinbaren und noch schwerer mit der Praxis egalitärer Geschlechterbeziehungen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind daher immer auch darauf ausgerichtet, kompetenten Beschäftigten Erwerbstätigkeit und die Weiterentwicklung von Talenten zu ermöglichen. Angesichts der knappen Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt können wir es uns auch als Kirche nicht leisten, arbeitswillige Menschen zu verlieren.

## **8. Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung**

Auf Initiative der Arbeitsstelle für Geschlechtergerechtigkeit hat die Erste Kirchenleitung am 23.08.2019 beschlossen einen Kooperationsvertrag mit der Diakonie Deutschland, in deren Trägerschaft das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung liegt, zu unterzeichnen. Das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung ist auf Basis einer Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD „Familienorientierte Personalpolitik in Kirche und Diakonie“ entwickelt worden.

Das Evangelische Gütesiegel Familienorientierung ist ein strategisches Managementinstrument, das an die unterschiedlichen kirchlichen und diakonischen Rahmenbedingungen angepasst ist. Der Prozess der Zertifizierung orientiert sich an den Bedarfen der jeweiligen Einrichtungen und berücksichtigt auch die Besonderheiten der Kirche als Organisation, so zum Beispiel das Miteinander von Ehrenamt (freiwilliger Arbeit) und Hauptamtlichkeit.

Das Gütesiegel ist eine Auszeichnung für eine bedarfsgerechte und transparente familienorientierte Personalpolitik und deren Angebote. Eine Kooperation und das Erwerben des Evangelischen Gütesiegels Familienorientierung empfehlen sich in Zeiten von Fachkräftemangel und angesichts der Vielfalt von Lebensentwürfen.

Betriebsinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen eine immer wichtiger werdende Rolle, um Mitarbeitende an die Arbeitgeberin zu binden und neue Fachkräfte gewinnen zu können. Mit der Teilnahme am Gütesiegel werden die bereits in vielen kirchlichen Einrichtungen begonnenen familienorientierten Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse systematisiert und sichtbar gemacht.

## **9. „Genderarbeit“ in ökumenischer Perspektive**

Die Arbeit zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit hat auf verschiedenen Ebenen ihren Ort. In einzelnen Kirchengemeinden, in den Kirchenkreisen, in der Nordkirche, in der mit den Gleichstellungsstellen und Genderreferaten vernetzten Arbeit auf der EKD Ebene und nicht zuletzt in der weltweiten Ökumene.

In den letzten Jahren haben die Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit kontinuierlich in der Gender AG des Zentrums für Mission und Ökumene mitgearbeitet. Paritätische Gremienbesetzung und insbesondere die Arbeit an Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache waren und sind die zentralen Themen bzw. Aufgaben.

In dem Zusammenhang ist auch die jahrelange intensive Zusammenarbeit im Kontext des lutherischen Weltbunds zu nennen. Ein Ergebnis ist das Ende 2013 vorgestellte Grundsatzpapier zur Geschlechtergerechtigkeit. Dazu heißt es auf der Website des LWF: „The LWF Gender Justice Policy lays out a biblically-rooted framework for the Lutheran

global communion of churches to take concrete steps to implement gender justice, adapting action plans to different contextual realities.”

Die Gender Justice Policy wird in den deutschen Mitgliedskirchen sehr unterschiedlich genutzt. Inzwischen liegt auch ein Arbeitsheft vor, das einzelne Themen für den deutschen Kontext herausgreift und vertieft. Der Dialog über Genderfragen wird in der Ökumene weiter kontrovers geführt werden. Auf dem Weg zur Vollversammlung des ÖRK in Karlsruhe 2021 wird schon jetzt an unterschiedlichen Stellen darüber nachgedacht, wie die sehr unterschiedlichen Sichtweisen in Bezug auf Geschlechterfragen, der Einstellung zu Homosexualität und Transgeschlechtlichkeit sowie (immer noch) die Frauenordination in einen konstruktiven Dialog gebracht werden können.

## **10. Die Angriffe gegen Genderkonzepte werden immer radikaler**

Unsere Vision ist die einer Kirche, der ein wesentlicher Beitrag dazu gelingt, dass das gesamte geistige und geistliche sowie soziale Potential der Mitglieder einfließen kann und Wertschätzung erfährt, unabhängig von Geschlecht und Herkunft.

Mit Artikel 11 der Verfassung hat sich unsere Kirche zum Prinzip des Gender Mainstreaming bekannt.

Geschlecht wird als eine biologische und soziokulturelle Kategorie begriffen, die in alltäglichen Prozessen geformt wird. Eigenschaften sind daher kein natürliches Schicksal, sondern individuell vorhanden bzw. erworben.

Auch ist uns bewusst, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Intergeschlechtliche und transidente Menschen sind Teil der natürlichen Schöpfung und keine Fehler in Gottes Schöpfungswerk. Als Evangelische Kirche stehen wir mit dieser Position in einem radikalen Gegensatz zur katholischen Anthropologie. Das in diesem Jahr erschienene Papier der Kongregation für Erziehungsfragen „Männlich und weiblich schuf er sie“ hat sehr deutlich gezeigt, dass für die katholische Kirche Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität nicht hinterfragbare Grundsätze der Glaubenslehre sind. Gendertheorien haben da keinen Platz.

Unser Ansinnen ist es, Kirche gendergerechter zu gestalten. Biologistische Rollenfestschreibungen und unveränderliche Zuschreibung von Eigenschaften lehnen wir ab. Damit bewegen wir uns in unserer Arbeit in einem Spannungsfeld zwischen ausgeprägt positivem Echo und einer stetig wachsende Abwehr.

Es bleibt eine Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, sich dem Dialog mit Gendergegner\*innen zu stellen und fundierte Antworten auf Vorwürfe zu geben. Nur die transparente Offenlegung der Argumentationsgrundlagen kann den Ideologie-verdacht entkräften. Geschlechtergerechtigkeit als Ziel zu verfolgen bedeutet selbstverständlich, die herrschende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung verändern zu wollen. Das ist für viele Männer und auch etliche Frauen, die von ihr profitieren oder sich ihr freiwillig unterstellen, weil sie sie für angemessen halten, eine Bedrohung.

Neben der katholischen Amtskirche, kleinen christlich-fundamentalistischen Gruppen und einigen einflussreichen Einzelpersonen sind es vor allem neurechte Kreise, die Identitäre Bewegung, PeGida und die AFD, die „Gender“ als Kampfplatz für sich entdeckt haben.

Sie suchen die Diskurshoheit zu erreichen, indem sie Gendertheorie als „Ideologie“ bezeichnen, Genderforschung den Anspruch der Wissenschaftlichkeit absprechen oder sie pauschal als „Gendergaga“ verunglimpfen. Als inhaltliche Kritik werden mantrengeleich immer wieder dieselben Vorwürfe erhoben: „Gender“ zerstöre die Familie, wolle Geschlecht einebnen und alle gleich machen, sehe Geschlecht als beliebig wähl- und wechselbar an.

Ein Bereich, um den besonders gerungen wird, ist die geschlechtersensible Sprache. Kommunen wie Hannover oder Kiel haben sich schon auf den Weg gemacht, eine

geschlechtergerechtere Amtssprache einzuführen. In Kiel sind dafür 50 Tsd. Euro bereitgestellt worden. Auch dagegen gibt es Initiativen und Kampagnen in den Medien. Die Bemühungen um eine geschlechtergerechte Sprache löst Häme und Lästerungen aus. Dabei ist der Vorwurf der „political correctness“ noch der Harmloseste.

Denn es ist klar, dass Sprache langfristig Wirklichkeit verändert. Wir hoffen, dass wir in der Kirche zu einer gerechten Sprache finden, die „Vielfalt“ abbildet und wertschätzt, so wie wir es mit der Themensynode deutlich machen wollen. Auch hier wird die Arbeit der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den nächsten Jahren notwendig sein.

Daher gilt es, beginnend mit der frühkindlichen Bildung, Geschlechterstereotypen, die durch patriarchale Sprache erzeugt werden, gegenzusteuern. Es geht dabei nicht um Gleichmacherei oder gar die Beseitigung von Geschlechterunterschieden, sondern um die Erweiterung von Rollenbildern und Möglichkeitsspielräumen, für alle Geschlechter.

### **11. Die Zukunft der Kirche – geschlechtergerecht?**

Die Veränderung der Organisation Kirche wird sich in den nächsten Jahrzehnten in rasanter Weise vollziehen. Die Prognosen weisen auf eine Halbierung der Mitgliederzahlen bis 2060. Ob die Organisation dann geschlechtergerechter sein wird als heute, hängt davon ab, inwieweit das Kriterium in den Umgestaltungsprozessen berücksichtigt wird. Es versteht sich, dass wir dafür plädieren, in den anstehenden Leitbild- bzw. Organisations- und Personalentwicklungsprozessen das Prinzip des Gender Mainstreaming konsequent anzuwenden.

### **12. Übersicht über Tätigkeiten (November 2018-September 2019)**

Kollegiumssitzungen und Stellungnahmen zu Vorlagen

Gremienarbeit (Gesamtkonferenz der Hauptbereiche, Personalkostenbudget-ausschuss, Mitarbeit in der Projektgruppe Prävention, Landessynode)

Netzwerkarbeit (Initiative Familienfreundlicher Unternehmen – Region Kiel, Netzwerk Familien, Care AG, Landesfrauenräte, Frauenbündnisse, kommunale und universitäre Gleichstellungsbeauftragte)

Konvent der Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den Kirchenkreisen zum Thema „Vielfalt“

Vorbereitung von Besuchsreisen zu den Beauftragten in den Kirchenkreisen.

Beratung der Gender AG des ZMÖ

Begleitung der AG Gender des Kirchenkreises Hamburg West-Südholstein (Projekt: Teilzeit und Armut)

Konferenzen der Genderstellen und Gleichstellungsreferate der EKD

Mitarbeit im Vorbereitungsausschuss der Themensynode

Mentoringprogramme (2018-2019 und Vorbereitung für 2020-2021)

Entwicklung der Arbeitsstelle: Stellenwechsel - Einarbeitung der neuen Referentin und der neuen Sekretärin – Bewerbungsverfahren für die zweite Referentenstelle

Fortbildung von Vikar\*innen: „Nähe und Distanz in der Seelsorge“

Mitarbeit im Vorstand des Studienzentrums für Genderfragen der EKD

Beteiligung an mehreren Bewerbungsverfahren für Leitungsstellen bzw. Referent\*innenstellen im LKA

Vorbereitung eines Fachtags zur Zukunft der Gleichstellungsarbeit „Strukturen – Kulturen – Chancen für alle?“ Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungsarbeit (27.9.2019)

Teilnahme an Fortbildungen (z.B. Jahresgespräche, Kreuz und Queer – Genderkompetenz in der kirchlichen Praxis)

*Nele Bastian und Thomas Schollas*