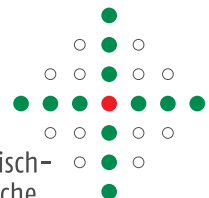


*»Sie haben fünf Kinder und wollen eine Leitungsposition?«  
»Ja, genau deswegen!«*



Maßnahmeplan zur Förderung der Teilhabe von Frauen und Männern  
an kirchlichen Ämtern und Funktionen mit dem Ziel der  
gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in der Kirche



Evangelisch-  
Lutherische  
**Landeskirche**  
**Sachsens**

**»Sie haben fünf Kinder und wollen eine Leitungsposition?«  
»Ja, genau deswegen!«**

•

Maßnahmeplan zur Förderung der Teilhabe  
von Frauen und Männern an  
kirchlichen Ämtern und Funktionen  
mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe  
von Männern und Frauen in der Kirche

### **Bericht der Arbeitsgruppe**

Sitzung der Kirchenleitung am 8. März 2019\*

### **Mitglieder der Arbeitsgruppe**

Herr KR Hans Böhm (Juristischer Referent im Landeskirchenamt)

Frau Pfarrerin Dr. Ines Mory (Pfarrerin zur Erteilung von  
Religionsunterricht im Kirchenbezirk Löbau-Zittau, stellv.  
Mitglied der Kirchenleitung, Landessynodale)

Frau Elisabeth Schwarz (Jugendvertreterin in der Landessynode)

Herr OKR Dr. Martin Teubner (Theologischer Referent im  
Landeskirchenamt), Leitung

Frau Beate Tschöpe (Jugendwartin des Kirchenbezirkes  
Dresden Nord)

Frau Kathrin Wallrabe (Gleichstellungsbeauftragte)

Herr Joachim Wilzki (Mitarbeiter Geschäftsstelle  
Ehrenamtsakademie)

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
|           | <b>Inhalt</b>   |           |
| <b>1.</b> | <b>Der Auftrag</b>  | <b>8</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Zur Methodik</b>   | <b>10</b> |
| <b>3.</b> | <b>Eine Situationsanalyse</b>   | <b>11</b> |
| 3.1       | Leitungspersonen  | 11        |
| 3.2       | Kirchenleitende Gremien   | 13        |
| 3.3       | Pfarramt  | 14        |
| 3.4       | Kirchenmusik  | 16        |
| 3.5       | Gemeindepädagogik   | 18        |
| 3.6       | Jugendarbeit und Studierendenarbeit   | 20        |
| 3.7       | Werke und Einrichtungen der Landeskirche  | 22        |
| 3.8       | Verwaltungsberufe   | 23        |
| <b>4.</b> | <b>Zu den Hintergründen</b>   | <b>25</b> |
| <b>5.</b> | <b>Methoden und Maßnahmen</b>   | <b>28</b> |
| 5.1       | Gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Entwicklung<br>(beruflicher Kontext)              | 28        |
| 5.2       | Gleichberechtigte Teilhabe in Gremien und Leitung<br>(institutioneller Kontext)             | 30        |
| 5.3       | Gleichberechtigte Teilhabe als Selbstverständlichkeit<br>in der Kirche und Gemeinde fördern | 32        |
| 5.4       | Controlling   | 33        |
| <b>6.</b> | <b>Pfarrerin Greimer las im Amtsblatt ...</b>   | <b>34</b> |
| <b>7.</b> | <b>Literaturhinweise</b>  | <b>37</b> |
|           | <b>Endnoten</b>   | <b>38</b> |
|           | <b>Impressum</b>  | <b>42</b> |

## 1. Der Auftrag

Die 27. Evangelisch-Lutherische Landessynode Sachsens beschloss am 16. April 2018 mit 14 Gegenstimmen die Drucksache Nr. 178 „Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen“<sup>1</sup>:

„1. Die 12. Vollversammlung des Lutherischen Weltbundes vom 10.-16. Mai 2017 in Windhoek hat in ihrer Botschaft vom 16. Mai 2017 unter dem Abschnitt mit der Überschrift ‚Menschen – für Geld nicht zu haben‘ (Nr. 19–Nr. 31) die volle Teilhabe aller Menschen in den vielfältigen Bezügen des Lebens (z.B. Familie, Beziehung, Bildung, Arbeit, Heimat) als Ziel benannt und angemahnt: ‚Die Kirche sollte Ausgrenzungsmechanismen widerstehen und danach streben, in unserer Gemeinschaft, unserem Gottesdienst und unserem diakonischen Wirken versöhnende Integrationsmechanismen zu verkörpern.‘ (Nr. 21)

2. Die volle Teilhabe aller Menschen gründet nach dem biblischen Zeugnis von der Gottebenbildlichkeit des Menschen (1. Mose 1,26f) darin, dass Gott alle Menschen gleichwertig schuf. Die Schöpfung Gottes intendiert sowohl die Gemeinschaft mit Gott als auch die gerechte, egalitäre Gemeinschaft unter den Menschen. Als Geschöpfe sind Menschen zum einen abhängig von Gott und haben zum anderen Anteil an seinem schöpferischen Wirken. Dies voraussetzend wird im Schöpfungsbericht der Gesamtheit der Menschen der Auftrag gegeben, als Haushalter füreinander und für die ganze Schöpfung tätig zu werden.

Darüber hinaus bekräftigt Gott seine Schöpfung durch die Inkarnation seines Sohnes. Der mit der Schöpfung gegebenen Gleichwertigkeit aller Menschheit entspricht die Gemeinschaft gleichgestellter Getaufte in Christus (Galater 3,27f). Paulus entfaltet diesen Zusammenhang durch das Bild vom ‚Leib Christi‘ (1. Korinther 12 / Römer 12).

3. Im Leib Christi sind alle Getauften entsprechend ihrer Begabungen gerufen und ermächtigt, diesen Leib zu erbauen und zu gestalten. Als Kirche Jesu Christi sind wir daher beauftragt, unser Handeln in allen Belangen immer wieder an diesem Grundsatz auszurichten.

4. In dem Wissen darum, dass die ‚volle Teilhabe aller Menschen‘ ein Thema mit vielfältigen Bezügen ist, sehen wir es aktuell als eine vor uns liegende Aufgabe an, im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen weitere Schritte zu gehen. Daher wird die Kirchenleitung gebeten, bis zur Herbsttagung 2018 einen Maßnahmenplan vorzulegen, um die Beteiligung von Frauen in den verschiedensten Gremien und Leitungsamtern der Landeskirche gemäß dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in der Kirche zu stärken. In diese Überlegungen sind die langjährigen Erfahrungen der lutherischen Weltgemeinschaft seit der Einführung der Quote für Frauen und junge Menschen bis 30 Jahre einzubeziehen.“

Auf der 12. Vollversammlung des LWB wurde dem Thema Geschlechtergerechtigkeit ein großer Stellenwert zugemessen. Die Verantwortung der Mitgliedskirchen bei der Umsetzung von Gendergerechtigkeit und Aktivitäten gegen Ungleichheit und geschlechtsbezogener Gewalt wurde durch Friedensnobelpreisträger Denis Mukwege eindrucksvoll bestärkt: als Arzt setzt er sich für Frauen ein, die Opfer von sexueller Gewalt geworden sind. Er betont die verheerenden Wirkungen von sexualisierter Gewalt in Gemeinschaften und fordert eine Theologie, die die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern berücksichtigt. Zu geschlechtsbezogener Gewalt gehören seiner Meinung nach auch Strukturen und Traditionen, die eine Ungleichheit in Kauf nehmen oder befördern.“

## 2. Zur Methodik

Zur Umsetzung des Synodalbeschlusses berief die Kirchenleitung am 21. September 2018 eine Arbeitsgruppe, die multiprofessionale Perspektiven mitbringt und Vorschläge zur Umsetzung dieses Querschnittsthemas erarbeitet.

Methodisch ging die Arbeitsgruppe folgendermaßen vor:

- Sichten bereits bestehender Grundlagenbeschlüsse, gesetzlicher Regelungen und Fakten in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (EVLKS) und in anderen Gliedkirchen der EKD sowie im Lutherischen Weltbund (LWB),
- Sammeln von Erfahrungsberichten aus kirchlichen Berufsfeldern,
- Analysieren von Handlungsfeldern,
- Überlegungen zur Nachhaltigkeit und zu Anknüpfungspunkten zu aktuellen Aufgaben und Themenstellungen in der Landeskirche (Strukturreform, kirchliche Berufsbilder, Personalgewinnung und Familienbilder).

### Befund

Der aktuelle Befund zur Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen ist ernüchternder als gedacht, wenn mit „Teilhabe aller Menschen“ die Teilhabe von Frauen und Männern

bei existenzsichernden Einkommen und in Leitungspositionen gemeint ist.

Die Zahlen beschreiben eine deutliche Schiefelage bei der Beteiligung von Frauen in Leitungsämtern, aber auch bei Teilzeit und Eingruppierungen. Woran das liegt und wieso Frauen trotz überdurchschnittlichen Interesses an kirchlichen Berufen in den Leitungsebenen so gering vertreten sind, soll im Folgenden anhand verschiedener Thesen dargestellt werden.

### Was hilft?

Ein breites Spektrum von Maßnahmen: sowohl eine gesetzliche Rahmung, wo nachhaltig erforderlich, als auch Bildungsangebote zu Organisationsprozessen sowie Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung sind hilfreich.

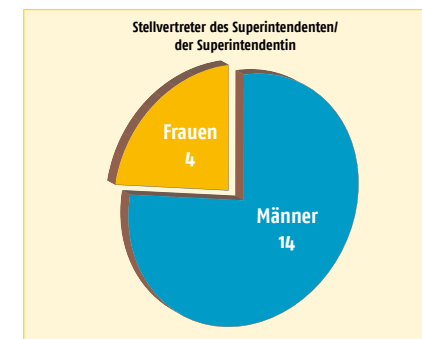
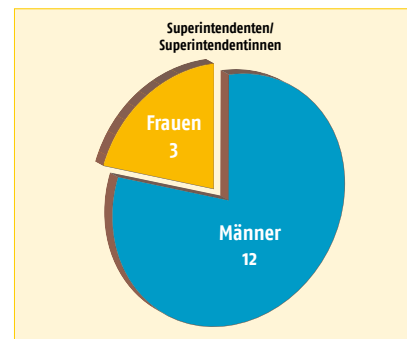
### Was bleibt?

Um Nachhaltigkeit zu erreichen, müssen Prozesse zur Gleichstellung in die tägliche Arbeit eingebunden werden. Eine regelmäßige Überprüfung der Ergebnisse, verbunden mit Einwirkungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung der Ziele, ist nötig. Gerade die Strukturreform mit den größer werdenden Arbeitsteams bietet Chancen für die Schaffung guter Arbeitsbedingungen.

## 3. Eine Situationsanalyse<sup>2</sup>

Obwohl Frauen bei der Zahl der Kirchengemeindeglieder mit 55,8% (31.12.2017) überwiegen, sind Leitungsfunktionen in der Landeskirche seit jeher und beinahe ausnahmslos männlich besetzt.

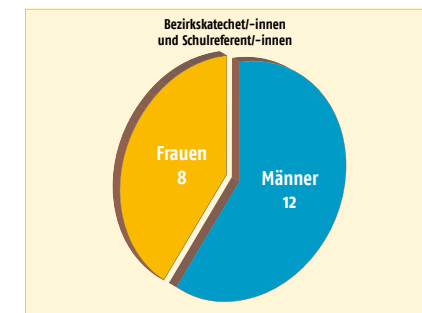
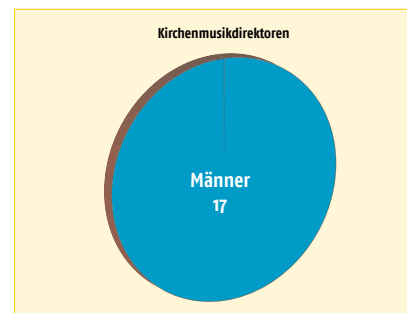
### 3.1 Leitungspersonen



Stichtag 08.02.2019

Landesbischof, Präsidenten der Landessynode und des Landeskirchenamtes sowie der Direktor des Diakonischen Amtes sind seit jeher bis auf eine Ausnahme (Synodalpräsidentin der 24. und 25. Landessynode) männlich.

Stellvertretung in Leitungsfunktionen: Landesbischof, Präsident des Landeskirchenamtes sowie der Direktor des Diakonischen Amtes haben derzeit jeweils einen männlichen Stellvertreter.



Stichtag 08.02.2019

Im Mai 2015 gab es eine Kandidatin neben drei Kandidaten zur Wahl für das Bischofsamt. Für die Wahl zur Präsidentin / zum Präsidenten des Ev.-Luth. Landeskirchenamtes Sachsens wurden seitens der Kirchenleitung eine Frau und ein Mann vorgeschlagen. Zur Wahl standen im Januar 2019 drei Männer und eine Frau. Ab Mai 2019 wird der Vorstand des Diakonischen Amtes paritätisch besetzt sein.

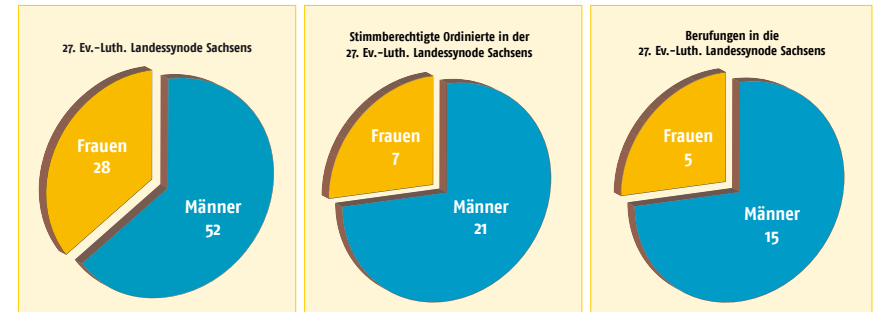
Im Juni 2019 werden eine weitere Superintendentin und ab Juli 2019 eine Kirchenmusikdirektorin ihr Amt antreten.

Nur langsam entwickelt sich eine Akzeptanz von weiblichen Leitungspersonen auf der mittleren Ebene.

### 3.2 Kirchenleitende Gremien

Auch in kirchenleitenden Gremien spiegelt sich der Frauenanteil der Mitgliederzahlen nicht wider.

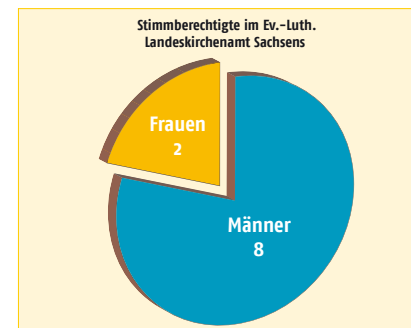
#### Landessynode



Stichtag 08.02.2019

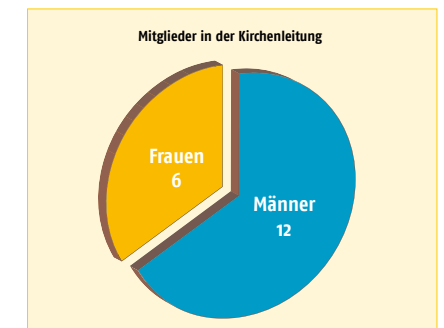
Die 27. Ev.-Luth. Landessynode Sachsens ist zu 35% mit Frauen besetzt. In der Landessynode sind 21 Pfarrer und sieben Pfarrerinnen stimmberechtigt. Es gibt 15 berufene Männer und fünf berufene Frauen (25%).

#### Kollegium



Stichtag 08.02.2019

#### Kirchenleitung



### 3.3 Pfarramt

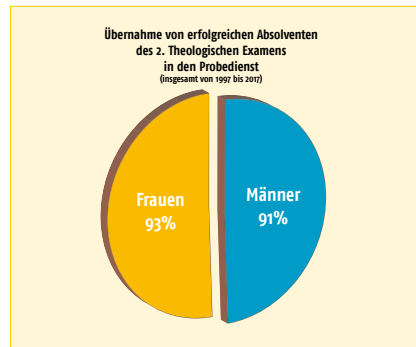
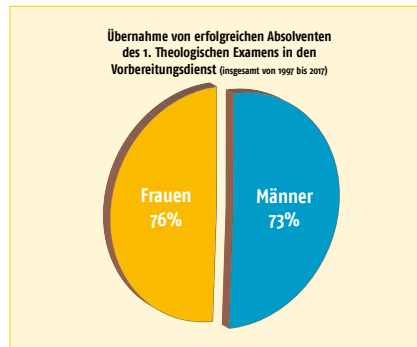
Historisch war der Pfarrberuf bis zur Öffnung des Pfarrdienstes durch die Einführung der Frauenordination 1965<sup>3</sup> (bzw. 1982) ein männlich geprägter Beruf. Das Verhältnis von Frauen zu Männern im Pfarrberuf ist dennoch bis heute nicht annähernd repräsentativ. So hat die Landeskirche mit 26,9% am 31.12.2017 den zweitniedrigsten Frauenanteil in der Pfarrerschaft auf EKD-Ebene.

In der Pfarrerschaft könnte die These des „Nachwachsens“ von Frauen in Führungspositionen geltend gemacht werden, sozusagen als „natürlicher“ Prozess. Der Beschluss der Kirchenleitung vom 9. Dezember 2016 „Perspektiven zur Förderung von Frauen zur Übernahme von Leitungsverantwortung“ formuliert: „Ziel ist es, zukünftig deutlich mehr Frauen für das Pfarramt zu gewinnen.“

#### Ausbildung

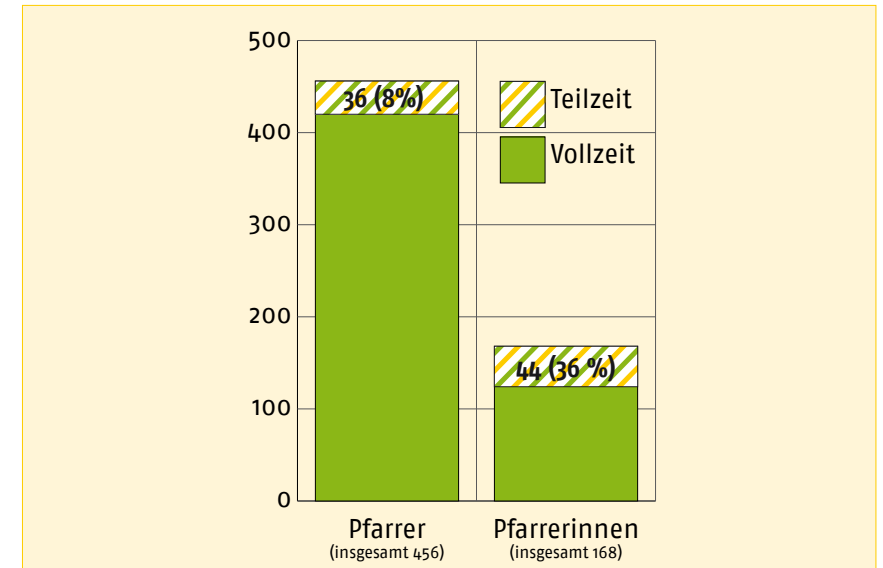
Dabei zeigen insbesondere die Zahlen im Blick auf die Ausbildungsverläufe, dass es nicht an der fachlichen oder persönlichen Eignung liegen kann:

Das Geschlechterverhältnis im Studium der Evangelischen Theologie und im Vikariat ist ausgewogen.



Frauen finden sich in Studiengängen und beim Einstieg in den Arbeitsprozess zunehmend in stärkerer Präsenz, aber weiblicher Führungskräfte nachwuchs „versickert“ weiterhin.

### Anstellung



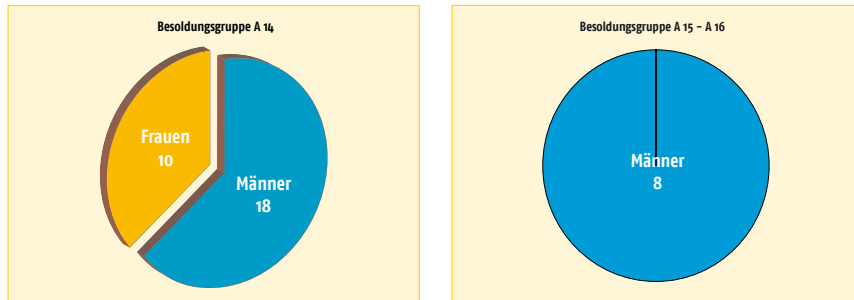
Stichtag 31.12.2017

Pfarrerinnen arbeiten oftmals Teilzeit, was auf Pfarrer nicht zutrifft.

Die Landeskirche hat die Vereinbarkeit von Pfarrberuf und Familie bereits frühzeitig in den Blick genommen: noch vor der Einführung des Erziehungsurlaubs in der Bundesrepublik Deutschland beschloss die Landessynode am 10. Januar 1984 die Freistellungszeiten für Kinder samt Mütterunterstützung<sup>4</sup>; weitere Maßnahmen folgten zögerlich, teils in Abständen von mehreren Jahren<sup>5</sup>. Problematisch bis heute bleibt das Austarieren der verschiedenen Bedürfnisse von Kirchgemeinden und Dienststellen auf der einen Seite sowie den persönlichen und familiären Bedürfnissen von Pfarrfamilien. Ob die Bildung von Strukturen mit mehreren Pfarrstellen neue Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schafft, muss daher kritisch im Blick behalten werden.



Im Gegenüber zu Männern haben Frauen kaum „Sonderpfarrstellen“ übernommen, das wirkt sich auf die besoldungsrechtliche Eingruppierung aus:



Stichtag 30.09.2018

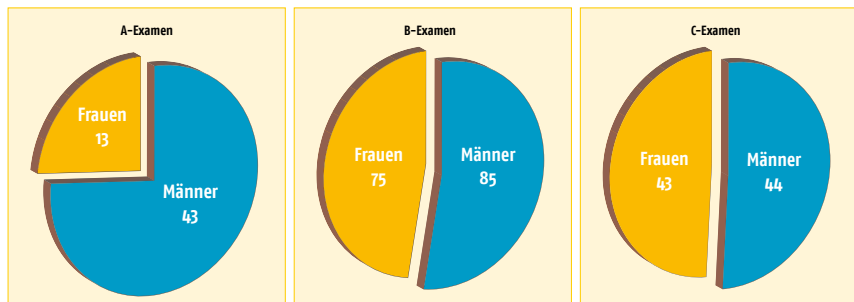
### 3.4 Kirchenmusik

Auch in der Kirchenmusik besteht ein männlich geprägter Berufsstand trotz hohen Berufsinteresses durch Frauen.

#### Ausbildung

Aktuell ist keine Frau für den Studiengang A-Qualifikation immatrikuliert, in den anderen Ausbildungsgängen (B-Ausbildung, C-Ausbildung und Fernkurs) beträgt der Frauenanteil ca. 50%.

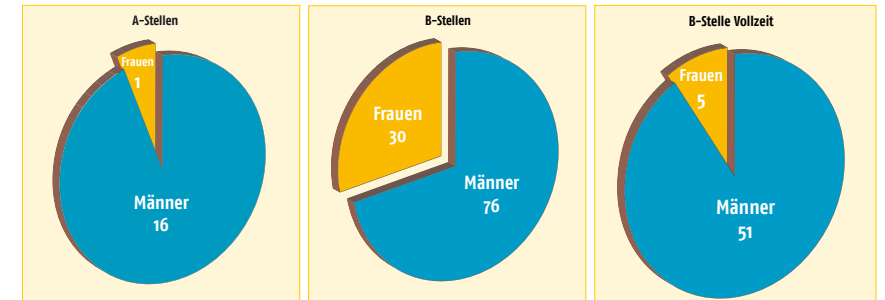
2016 konnte die Landeskirche auf folgende Ausbildungen bei den angestellten Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen zurückgreifen:



Stichtag 20.03.2016

### Anstellungen

2016 waren 322 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (ab 0,2 VzÄ C-Anstellung aufwärts) angestellt.



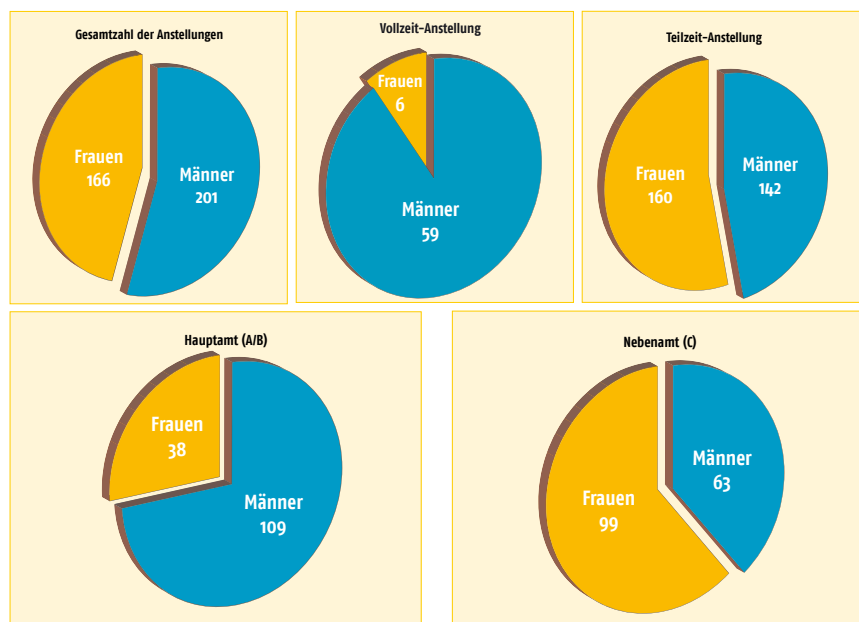
Stichtag 20.03.2016

2016 arbeiteten 45 Frauen und neun Männer mit B-Abschluss auf einer C-Stelle.

Auffallend ist, dass viele Frauen unterhalb ihrer Qualifikation oder in Relation häufiger in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten als Männer.

Die Anstellungen in A-, B- und C-Stellen sind eingruppierungsrelevant (A-Stelle: EG 12 bzw. EG 13; B-Stelle: EG 10; C-Stelle: EG 6; siehe Kirchliche Dienstvertragsordnung der EVLKS vom 30. August 2007 [KDVO]).

Hierbei hat es zwischen 2016 und 2018 keine Veränderungen gegeben.



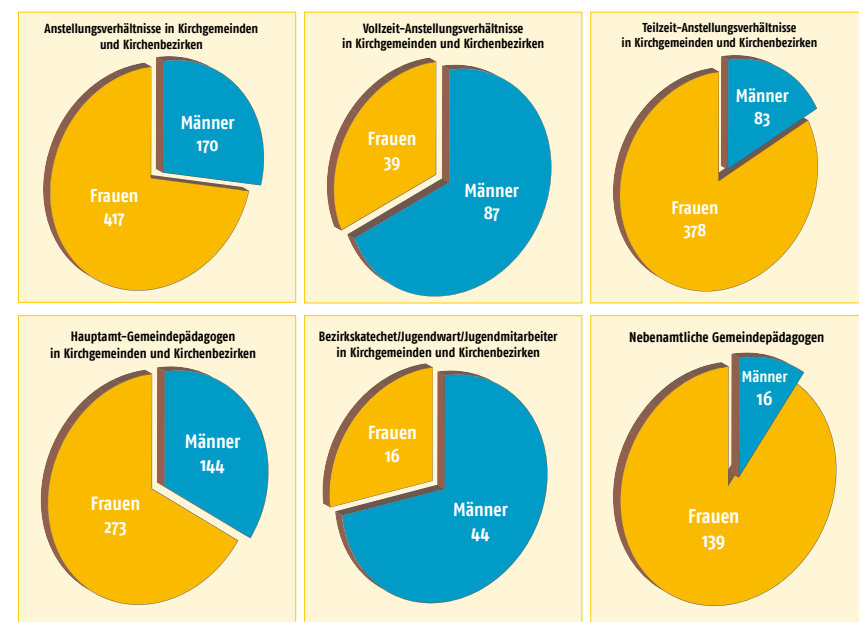
Stichtag 30.09.2018

Die dominante Gruppe prägt die Organisation. Das „homogene Ideal“, die „Normalperson“ muss nicht die Mehrheit sein. Das betrifft ganz besonders Führungsaufgaben. Deutlich wird dies bei Berufen in der Kirchenmusik und Gemeindepädagogik. In der Kirchenmusik gibt es ausreichend gut qualifizierte Frauen, bei der Gemeindepädagogik sogar überdurchschnittlich viele Frauen.

### 3.5 Gemeindepädagogik

In die Evangelische Hochschule Moritzburg immatrikulierten sich zum Wintersemester 2017/2018 63% Frauen.

Trotz eines Anteils von ca. 75% angestellter Gemeindepädagoginnen seit 2015 (vgl. Vortrag von Thomas Wintermann: Kinder, Kirche und Karriere: Gemeindepädagogik, am 14. Januar 2016) spiegelt sich dieses Verhältnis nicht in den Vollzeit-Anstellungsverhältnissen und in Führungspositionen wider, obwohl überdurchschnittlich viele qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen.



Stichtag 30.09.2018

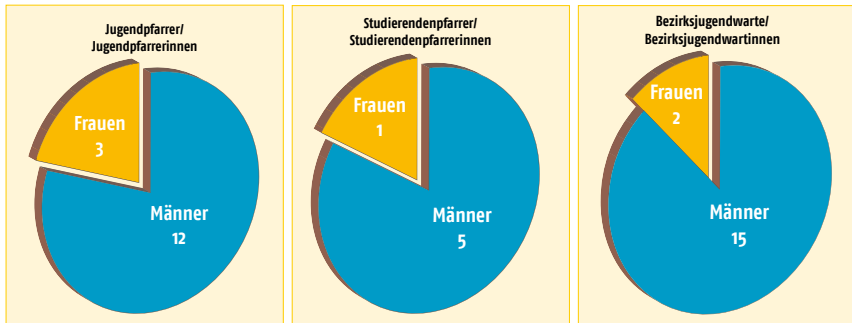
Im Hauptamt tätige Gemeindepädagoginnen (entspricht ab 0,75 VzÄ) werden in die EG 9, Stellen mit besonderen Aufgaben (z.B. Bezirkskatechetik) werden in die EG 11 eingruppiert. Das Nebenamt ist nicht als auskömmliche Stelle konzipiert (0,2 bis 0,5 VzÄ, EG 6).

Nicht zuletzt auch deshalb richtete die Kirchenleitung mit ihrem Beschluss vom 13. März 2015 ihren Fokus nicht nur auf die landeskirchliche, sondern auf alle Ebenen. Hierin nahm die Kirchenleitung nicht nur das „Grundsatzpapier: Gendgerechtigkeit im LWB“, verabschiedet vom Rat des Lutherischen Weltbundes im November 2013, zur Kenntnis, sondern begrüßte den Austausch darüber in der Landeskirche. Darüber hinaus unterstützt die Kirchenleitung die Weiterarbeit am Thema Geschlechtergerechtigkeit und bittet die Kirchengemeinden und weiteren Verantwortlichen für das kirchliche Leben, das Grundsatzpapier zu diskutieren und Maßnahmen zur Umsetzung dieses Anliegens zu entwickeln.

### 3.6 Jugendarbeit und Studierendenarbeit

Prägend für die Reflexion der Geschlechterrollen sind die Jugendarbeit sowie die Themensetzung in Aus- und Fortbildungseinrichtungen bzw. weiteren Einrichtungen und Werken. Neben Inhalten zeigt Faktisches Wirkung: Gibt es Frauen, die Jugendliche oder Studierende in leitenden kirchlichen Funktionen oder als Lehrkraft erleben?

#### Jugend- und Studierendenarbeit



Stichtag 08.02.2019

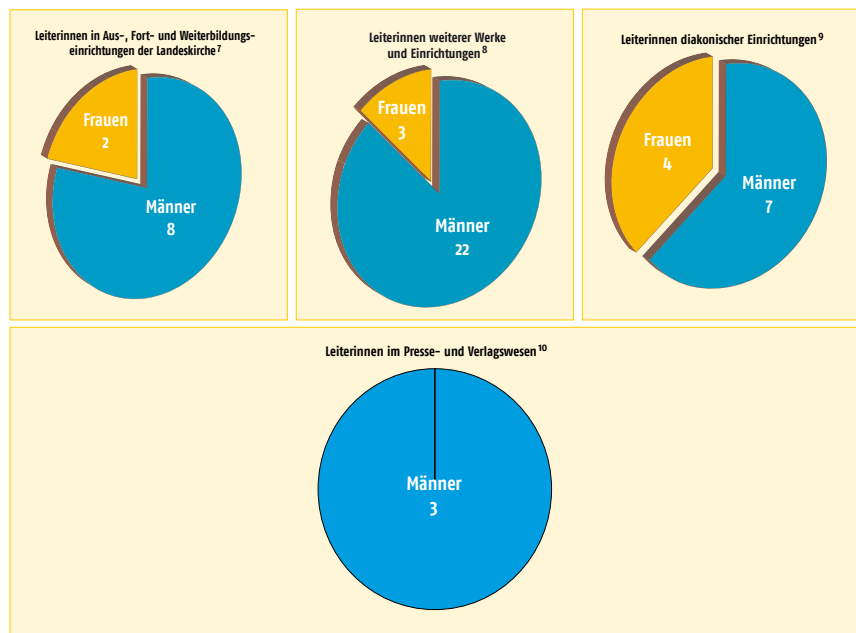
Im Januar 2019 fand eine Wahl der Landesjugendkammer zur Neubesetzung der Stelle des/der Landesjugendpfarrer/in statt. Gewählt wurde ein Landesjugendpfarrer.

#### Kirchliche Hochschulen und staatliche Ausbildungsstätten<sup>6</sup>



Stichtag 08.02.2019

### 3.7 Werke und Einrichtungen der Landeskirche

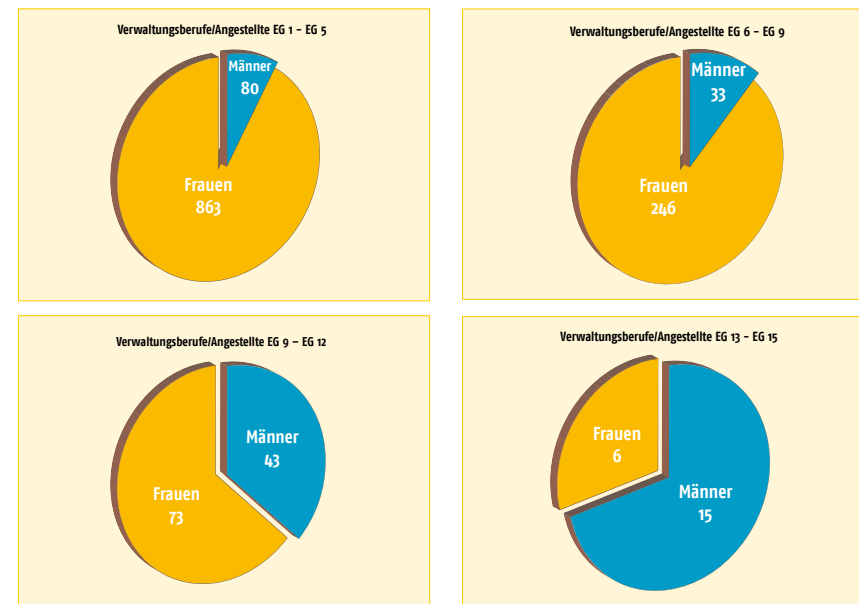


Stichtag 08.02.2019

### 3.8 Verwaltungsberufe

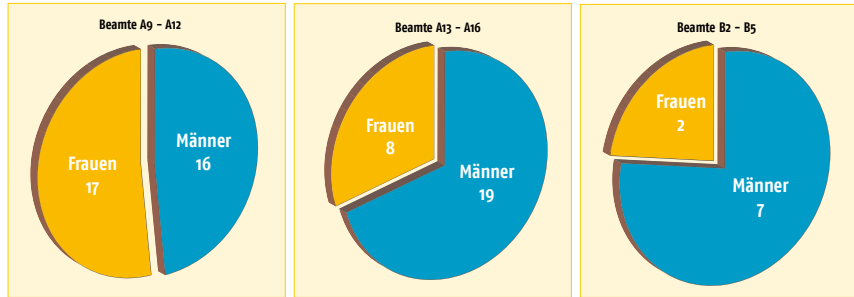
In den Verwaltungsberufen der Landeskirche arbeiten 1.359 Personen in einem angestellten Beschäftigungsverhältnis. Je höher die Eingruppierungen, desto weniger Frauen sind zu finden.

#### Vergütung und Geschlechterverhältnis von Angestellten



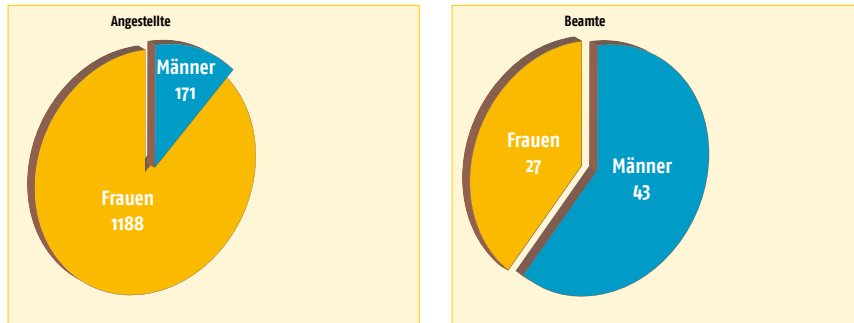
Stichtag 30.09.2018

## Vergütung und Geschlechterverhältnis von Beamten



Stichtag 30.09.2018

Prozentual gibt es in der Gruppe der Beamten mehr Männer als in der Gruppe der Angestellten.



Stichtag 30.09.2018

## 4. Zu den Hintergründen

Zu fragen ist, inwieweit die Organisation oder die Individualentscheidung zu diesen Mustern in der Landeskirche führt und wie dem zu begegnen ist. Ein Phänomen ist der subjektive Faktor, der unbewusst bei Entscheidungen eine Rolle spielt. Wissenschaftliche Studien<sup>11</sup> sehen darin die unbewusste Verknüpfung von Leitungskompetenz mit männlicher Biografie und maskulin geltenden Eigenschaften.

### „Schmidt sucht Schmidtchen“:

Personen suchen Nachfolgepersonen, die ihnen ähnlich sind. Wenn dies nicht reflektiert wird, bleibt die männliche Führungsdominanz erhalten. Anreize wie Quoten, verbindliche Zielvorgaben oder geschlechtergerechte Auswahl- und Beurteilungsprozesse können ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis fördern.

### Drehtüreeneffekt:

Symbolpolitik ohne Kulturänderung führt zum Verschleiß weiblicher Führungskräfte. Deshalb bedarf es nicht nur singulärer Besetzungen, sondern ausgewogener Zahlenverhältnisse und Nachhaltigkeit bei Stellenbesetzungen durch Frauen und Männer.

### Stereotypisierungen:

Wichtig ist, Rollenklischees nicht zu verstärken. Geschlechtergerechte Besetzung sollte nicht gleichgesetzt werden mit „maskulinen Männern“ und „femininen Frauen“, vielmehr sollte eine Führungskultur entwickelt werden, die ganz unterschiedliche Frauen und Männer wertschätzt. Geschätzt wird, dass mindestens 30% der unterrepräsentierten Gruppe benötigt wird, um dies zu erreichen.

### „Für 'ne Frau ganz gut“:

Die Debatten um die Frauenquoten zeigen Dominanzverhalten. Wer nicht dazugehört, gilt als „anders“, „besonders“, „Problemgruppe“ mit Folgen der Ausgrenzung, Abwertung und Anpassungszwang. Dies wiederum erschwert den Einstieg für Frauen in Führungsgremien und -positionen.

### „Wertvolle Arbeitsbiene“:

Das Bild der Organisation wird als „gute Herrschaft“ gedeutet, das heißt, nur fachliche Kompetenz und Leistung zählen und werden belohnt. Frauen strengen sich an und werden dennoch übergangen oder übersehen. Strategien und Taktiken zur Durchsetzung der eigenen Interessen im Kräftefeld der Organisation sind erforderlich (Vorderbühne/Hinterbühne), werden aber selten thematisiert.

### **„Tiefinnerliche Mütterlichkeit“:**

„Man könnte vielleicht sagen, dass gerade das, was die Eigenart einer echten Frau ausmacht, durch eine energische theologische Ausbildung bedroht wird, dass hier eine Intellektualisierung der Frau eintreten könnte, die ihr Gemütsleben, ihre tiefinnerliche Mütterlichkeit bedroht.“ Mit diesem Frauenbild wurden 1931 Normen in Kirche und Gesellschaft beschrieben. Veränderungen hin zu Geschlechtergerechtigkeit wurden als Angriff gegen das „wahre“ Frausein und gegen die Familie gewertet<sup>12</sup>. Angesichts der neuen populistischen Debatten wird die Rolle der Frau wieder neu diskutiert und alte Bilder verklärend genutzt<sup>13</sup>.

### **„Arbeitet Ihre Frau noch?“:**

Das wird wohl niemand mehr bei Vorstellungsgesprächen fragen, aber: „Schaffen Sie das wirklich mit den Kindern?“ kommt ausgesprochen oder stumm sicher vor, meist an die Adresse der Frauen. Ehrlich gemeint oder voller Misstrauen spiegelt dies das Rollenstereotyp der Hauptverantwortung der Frau für Familie und Kinderbetreuung. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Berufstätigkeit der Frau als nebenrangig angesehen wird.

### **Leben im Aquarium:**

Viele Frauen nehmen diese Stereotype an und geraten in Rollenkonflikte bei der Berufsausübung im Selbstbild und im Fremdbild. Einengende Rollenbilder schränken Frauen und Männer ein. Erschwerend kommt die öffentliche Beobachtung von kirchlichen Mitarbeitenden und deren Kindern hinzu. Im kirchlichen Milieu werden Vorbildfunktionen auch im familiären Zusammenleben erwartet, was den Erfolgsdruck auf Frauen in diesem Bereich verstärkt. Das scheint ein Grund für eine oft geäußerte Meinung quer durch die kirchlichen Berufsfelder, dass eine Vollzeitstelle mit Familie für Frauen nicht möglich sei. Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren, womöglich auch eine Führungsposition anstreben, werden mit besonderen (auch unausgesprochenen) Beurteilungen konfrontiert. Die Arbeitszeiten in kirchlichen Berufen am Abend und im Freizeit- und Wochenendbereich erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Folge ist der Rückzug der Frauen in Neben- und Teilzeitämter.

### **Zwischen Respekt und Narzissmus:**

Der Pfarrberuf gründet auf einem männlichen Traditionsberuf, dem mit natürlichem Respekt in der Kirchgemeinde und im Gemeinwesen begegnet wurde. Heute ist eine schwindende Bedeutung des Pfarrberufes bzw. Gleichsetzung dieses Berufes neben anderen Berufen zu verzeichnen. Respekt muss durch Beziehungsarbeit erarbeitet werden. Wenn Frauen diesen Beruf ergreifen, müssen sie den Respekt auf doppelte Weise „erarbeiten“. Sie füllen eine traditionell männliche Rolle als Frau aus und werden mit Bildern aus der Vergangenheit verglichen. Frauen im Pfarrberuf vereinen mehrere Rollen in einer Person, die teilweise divergierend sind. Diese Anstrengung kann Frauen davon abhalten, sich noch mehr zu exponieren.

### **Doing family**

bedeutet, Familie als Prozess und nicht als Zustand zu begreifen. Entscheidungen, die angesichts der aktuellen Situation in der Familie getroffen werden, sollten die Lebenslaufperspektive nicht aus dem Blick verlieren. Das betrifft sowohl die Institution wie auch die (potentiellen) Mitarbeitenden. Personalentwicklung behält die längerfristige Planung im Blick, bietet beispielsweise Qualifikationen auch in einer Familienphase an, in der Führungsaufgaben (noch) nicht angestrebt werden. Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen entlang der Lebensphasen, auch für Führungskräfte, erleichtern den Zugang zur Teilhabe von Frauen (und Männern) mit Familienverantwortung.

Kulturänderung hin zu mehr Akzeptanz von verschiedenen Lebensentwürfen und familienentlastende Angebote der Organisation Kirche sind nötig, um Vielfalt zu ermöglichen.

## 5. Methoden und Maßnahmen<sup>14</sup>

Um die gleichberechtigte Teilhabe in der Landeskirche weiter zu fördern, müssen unterschiedliche Ebenen in den Blick genommen werden. Neben strukturellen und formalen Nominierungs- und Besetzungsverfahren sind tiefer sitzende Rollenzuschreibungen und Haltungen zu hinterfragen. Es ist zu prüfen, welche familienfreundlichen Rahmenbedingungen eine gerechte Teilhabe fördern und wie eine langfristige Personalentwicklung die Übernahme von Leitungsaufgaben erleichtern kann.

Die Reihenfolge der Maßnahmen entspricht keiner Priorisierung.

### 5.1 Gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Entwicklung (beruflicher Kontext)

Leitfrage: Wodurch kann die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im beruflichen Kontext und in der beruflichen Entwicklung gefördert werden?

#### 5.1.1 Ausbildung

In der Ausbildung werden Weichen für die Entwicklung des eigenen beruflichen Selbstverständnisses gestellt. Reflexion über Rollenbilder, das Aufbrechen deren struktureller Verfestigung sowie die theologische Arbeit daran fließen vertieft in die Aus- und Fortbildung ein.

#### Maßnahmen

- Den Begriff der „gleichberechtigten Teilhabe“ im Blick auf das Studium theologischer Inhalte klären und gezielt in die Aus-, Fort- und Weiterbildung einbringen,
- Anerkennung der Frauenordination als sine qua non für den Pfarrdienst nachhaltig in allen Ausbildungsphasen kommunizieren (bspw. gegenüber den Hochschulen) sowie in weitere Zweige der Aus-, Fort- und Weiterbildungsarbeit eintragen,
- Reflexion von Geschlechterrollen und pluralen Familienbildern in der Kirche im Zusammenhang der Aus-, Fort- und Weiterbildungscurricula befördern,
- Familienorientierung als selbstverständlichen Rahmen gleichberechtigter Teilhabe in die Aus-, Fort- und Weiterbildung für Verantwortungen implementieren.

#### 5.1.2 Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Berufseinstieg und Berufsplanung

Die ersten Berufsjahre überschneiden sich biografisch mit der klassischen Familienphase. Die Weichen hin zur Übernahme von Verantwortungen werden parallel dazu in diesen Jahren gestellt. Maßnahmen nehmen daher die besonderen Anforderungen an die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf in den Blick. Nicht zuletzt um Absolventinnen und Absolventen für den Eintritt in kirchliche Berufe zu motivieren, muss die Organisation Kirche – in Gestalt der jeweiligen Anstellungsträger (Landeskirche, Kirchenbezirke, Kirchgemeinden) – als attraktive Dienstgeberin in Erscheinung treten und schon während des Studiums und der Ausbildung den Blick auf die Besonderheiten im kirchlichen Bereich lenken.

#### Maßnahmen

- Unterstützungsbedarf von Familien von Hauptberuflichen im Verkündigungsdienst ermitteln und gezielt umsetzen (bspw. bei ausbildungs- oder berufsbedingten Umzügen sowie bei familiären Veränderungen),
- Anleitung zu und Vorbereitung von Personalgesprächen durch Dienstvorgesetzte verbessern, insbesondere langfristige Personalentwicklungen in den Blick nehmen (Stellen mit „Sprungbrettcharakter“)<sup>15</sup>,
- Stellenprofile und Ausschreibungen geschlechtsneutral und familienorientiert weiterentwickeln.

### 5.1.3 Personalentwicklung für Stellen mit Leitungsverantwortung

Wenn die berufliche Situation gefestigt ist und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt, wird es einfacher, Frauen für Führungspositionen anzusprechen.

Dazu bedarf es einer Personalentwicklung, die die Lebenslagen von Frauen und Männern langfristig berücksichtigt und sie mit dem Ziel der beruflichen Weiterentwicklung vertraut macht und sie dabei unterstützt.

#### Maßnahmen

- Langfristige/frühzeitige/familien-situationsabhängige Ansprache von Frauen für Leitungsaufgaben flächendeckend durchführen und ggf. dokumentieren (lassen),
- Fort- und Weiterbildungsangebote, die zu Leitungsaufgaben qualifizieren, in geschlechtergerechten Kontingenzen besetzen,
- Möglichkeiten der Teilhabe an Leitungsaufgaben durch Stellenteilung prüfen,
- bei Leitungsstellen (z.B. Superintendentin/Superintendent usw.), deren Besetzung von weiteren Gremien mitentschieden wird, haben auch diese Gremien Anteil an der Verantwortung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen; hierauf ist in verstärkter und geeigneter Weise hinzuwirken,

- Möglichkeiten und Nutzen der Implementierung von Bonus-Malus-Systemen für die Herstellung gleichberechtigter Teilhabe prüfen bzw. entwickeln (bspw. bezogen auf die Geschlechterverhältnisse in den Kirchgemeinden oder Kirchenbezirken in den jeweiligen Berufs- oder Funktionsgruppen),
- Parität auf Leitungsebenen der Kirchenbezirke und Landeskirche sowie Einrichtungen und Werken herstellen, u.a. durch Benennung von Kandidatinnen/Kandidaten zur Stellenbesetzung mit Blick auf gleichberechtigte Teilhabe und die Benennung der Stellvertretung durch das jeweils andere Geschlecht („Zebraprinzip“).

## 5.2 Gleichberechtigte Teilhabe in Gremien und Leitung (institutioneller Kontext)

Leitfrage: Wie kann sich in den verschiedenen Leitungsstrukturen der Landeskirche und besonders in den Gremien und Leitungsstellen eine gerechte Teilhabe abbilden?

### 5.2.1 Bedingungen und Voraussetzungen für eine geschlechtergerechtere Besetzung von Leitungsgremien

#### Maßnahmen

- Ein paritätisches Nominierungsverfahren bei Wahl eines leitenden Gremiums der kirchlichen Ebenen und Verbände wird dringend empfohlen,
- eine verbindliche Quote in der Besetzung des Kollegiums des Landeskirchenamtes (mind. 30 bis 40% des unterrepräsentierten Geschlechts) wird dringend empfohlen,
- ein paritätisches Nominierungsverfahren bei Wahl eines Mitgliedes des Landeskirchenamtes wird dringend empfohlen,
- bei Berufungen und Beauftragungen das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugen (z.B. in der Landessynode und Delegierungen zu anderen kirchlichen Ebenen/Strukturen/Netzwerken/Gremien wie VELKD, LWB, DNK, EKD usw.).

### 5.2.2 Bedingungen und Voraussetzungen für eine geschlechtergerechtere Besetzung von Leitungsstellen

#### Maßnahmen

- Möglichkeiten zur Verbesserung der Begleitung von kirchlichen Anstellungsträgern anhand der Arbeitshilfe „Die richtige Person am richtigen Platz“ prüfen,
- Parität auf Leitungsebenen der Kirchenbezirke und Landeskirche sowie Einrichtungen und Werke herstellen, u.a. durch Benennung einer Stellvertretung durch das jeweils andere Geschlecht („Zebraprinzip“),
- beim Nominierungsverfahren das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugen, wenn das Leitungsgremium mit weniger als 30 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt ist,
- ein paritätisches Nominierungsverfahren bei der Wahl der Landesbischofin / des Landesbischofs, der Präsidenten/Präsidentinnen der Verfassungsorgane wird dringend empfohlen.

### 5.2.3 Rahmensetzungen zur Erleichterung der Übernahme von Leitungsverantwortung

#### Maßnahmen

- Empfehlung an Leitungspersonen aussprechen, eine gegengeschlechtliche Person für die eigene Stellvertretung anzusprechen,
- Kommunikationsstrategien im Blick auf Gremienbesetzungsverfahren entwickeln und verfolgen mit dem Ziel, eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern zu erwirken, gezielte Seminare für das unterrepräsentierte Geschlecht anbieten, z.B. Seminar „Damenwahl“, um Frauen auf die Kandidatur für kirchliche Ämter vorzubereiten,
- familienorientierte Rahmenbedingungen für die Teilhabe an Gremienarbeit gestalten und kommunizieren (Zeit/Ort/Ablauf/ Kinderbetreuung usw.),
- Ev. Gütesiegel Familienorientierung bewerben und finanziell fördern.



## 5.3 Gleichberechtigte Teilhabe als Selbstverständlichkeit in der Kirche und Gemeinde fördern

Leitfrage: Wie kann das gemeinsame Anliegen der gerechten Teilhabe von Frauen und Männern als Wesensmerkmal unserer Kirche gestärkt und als „Markenzeichen“ sichtbar werden?

### 5.3.1 Rechtliche Normierung der Maßnahmen sowie der bestehenden Vorgaben für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen

Gesetzliche Rahmenbedingungen wirken nachhaltiger bei der Umsetzung der Maßnahmen, da sie über Selbstverpflichtungen und Absichtserklärungen hinausgehen.

#### Maßnahmen

- Gleichstellungsauftrag in Verfassung aufnehmen,
- Entwurf eines Kirchengesetzes zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe auf Grundlage des von der Kirchenleitung beschlossenen Maßnahmenplans erarbeiten,
- Visitationsordnung unter dem Gesichtspunkt der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in kirchlichen Funktionen und Ämtern als Teil eines

„guten geordneten kirchlichen Lebens“ fortschreiben.

### 5.3.2 Weiterentwicklung des Diskurses und der Kommunikation innerhalb der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

#### Maßnahmen

- Bereits bestehende Maßnahmen aufzeigen,
- Daten zur Beschäftigungsstruktur, geschlechtersensible Statistik regelmäßig erheben und den jährlichen Gleichstellungsbericht diskutieren,
- Handreichung zur Sensibilisierung für geschlechtergerechte Sprache (siehe z.B. den Kodex für Öffentlichkeitsarbeit der TU Dresden bzw. „Sie ist unser bester Mann“) erarbeiten,
- Kontextuelle Theologie in Verkündigung reflektieren und in die Gemeindegemeinschaft einbringen,
- Bildungsarbeit zur Geschlechtergerechtigkeit gemeinsam mit Einrichtungen und Werken der Landeskirche befördern,
- mit dem LWB, der GEKE, der EKD usw. sowie mit Verbänden und Gruppen, die sich mit geschlechtsspezifischen Arbeitsansätzen befassen, zusammenarbeiten,

- kirchliche Öffentlichkeitsarbeit zu gesellschaftlichen Prozessen, die Geschlechtergerechtigkeit betreffen, ausbauen, bspw. Männer für die Übernahme von Familienverantwortung ermutigen.

### 5.3.3 Glaubhafte und gesellschaftlich relevante Kommunikation nach außen

#### Maßnahmen

- Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit fördern,
- Maßnahmenplan kommunizieren und dessen Umsetzung öffentlichkeitswirksam diskutieren,
- in sozialräumlichen Netzwerken (z.B. Netzwerk gegen häusliche Gewalt, Netzwerk Familie o.ä.) mitwirken,
- kirchliche Öffentlichkeitsarbeit zu gesellschaftlichen Prozessen, die Geschlechtergerechtigkeit betreffen, ausbauen.

## 5.4 Controlling

Zur Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit bedarf es einer klaren Zielsetzung durch kirchenleitende Gremien.

#### Maßnahmen

- Regelmäßige Berichterstattung des Landeskirchenamtes zur Umsetzung der Ziele des Maßnahmenplans in der Kirchenleitung und vor der Synode etablieren,
- Wirksamkeit der Maßnahmen durch die Kirchenleitung überprüfen und ggf. nachsteuern,
- Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei grundsätzlichen Personalentscheidungen mit Anrecht auf Berichterstattung bzgl. Nominierungsverfahren weiterentwickeln,
- Visitation als Möglichkeit der Reflexion und Überprüfung nutzen,
- Verantwortung für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen durch die verantwortlichen Gremien der jeweiligen Ebenen (Kirchenbezirkssynode/Kirchenbezirksvorstand/Kirchenvorstand) übernehmen, z.B. durch Berichterstattung,
- Daten zur Beschäftigungsstruktur, geschlechtersensible Statistik regelmäßig erheben und den jährlichen Gleichstellungsbericht diskutieren,
- Gesamtverantwortung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen durch kirchenleitende Gremien (Landessynode/Kirchenleitung/Landeskirchenamt/Landesbischof) übernehmen.

## 6. Pfarrerin Greimer las im Amtsblatt ...

... die Ausschreibung für eine Stelle als Superintendentin / als Superintendent (Vollzeit/Teilzeit).

Sie hatte bereits vor einiger Zeit im Personalentwicklungsgespräch ihr Interesse an einer kirchlichen Leitungsposition bekundet.

Im Pastorkolleg finden regelmäßig Seminare „Führen, Leiten und Entwickeln“ statt, an dem sie, wie viele junge Kolleginnen, teilgenommen hatte. Ihre Arbeit überzeugt schon seit Längerem.

Durch einen persönlichen Schicksalsschlag ist sie alleinerziehend mit zwei Kindern.

Sie wird zu einem Beratungsgespräch eingeladen und zur Bewerbung motiviert, da allein die fachliche Eignung entscheidend ist.

Längst haben familienorientierte Strukturen auf Kirchenbezirksebene die Arbeit der kirchlichen Mitarbeitenden vereinfacht. Es gibt einerseits eine Kinderbetreuung, die auf die Arbeitszeiten abgestimmt ist, andererseits sind Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende besser planbar, da beispielsweise klare Vertretungsregelungen eingeführt worden sind und viele Besprechungen auch digital funktionieren.

Der Kirchenbezirk hat seit längerem am Zertifizierungsprozess „Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung“ teilgenommen. Der Amtsvorgänger hatte diesen Prozess angestoßen und etliche Kirchenbezirke konnten dies ebenfalls in ihrem Leitbild verankern.

Im Landeskirchenamt gehen Bewerbungen von zwei Frauen und zwei Männern ein. Da zurzeit von 15 Superintendentenstellen sechs mit einer Frau besetzt sind, benennt die Kirchenleitung der Kirchenbezirkssynode zwei Kandidatinnen, darunter Frau Greimer.

Jugendwartin Settler nimmt diese Bewerbungen zum Anlass, zu einem Abend „Kinder, Kirche und Karriere“ einzuladen, weil sich viele Jugendliche für die attraktiven kirchlichen Berufe interessieren. Den bereitet sie mit einem Gemeindejugendkonvent und Mitgliedern des Kirchenbezirksvorstandes vor:

„Das glaub ich nicht!“ Frau Müller, Vorsitzende des Kirchenbezirksvorstandes, zeigt sich erstaunt: „Erst seit 1982 gibt es ein Pfarrerdienstgesetz, vorher gab es ‚ein Amt eigener Art‘ für Frauen. Was soll denn das sein?“ „Ja“, sagt Pfarrer Martin, „das habe ich auch gelesen. Frauen waren Unterricht, Seelsorge und Gottesdienste

nur gegenüber Frauen und Kindern erlaubt.“ „Was haben die denn gemacht“, wundert sich Johanna, die Jugendvertreterin im Kirchenvorstand, „wenn ein Mann zum Gottesdienst kam? Musste er dann weggeschickt werden, weil das Wort Gottes aus dem Mund einer Frau kam?“ „Ja, das war tatsächlich bis 1970 so, auch die Verwaltung der Sakramente, Trauungen, Beerdigungen und Konfirmationen waren ihnen nicht erlaubt“, erzählt Pfarrer Martin. „Außerdem bekamen sie weniger Geld als ihre männlichen Kollegen.“ „Wie ungerecht! Und dennoch ging es ihnen besser als meiner Oma, die war Gemeindegeldhelferin, viel Rente gab es da nicht“, berichtet Gemeindepädagoge Meier. „Na ja, früher wurde eben erwartet, dass sich Frauen vorrangig um die Familie kümmern und ehrenamtlich in der Kirche arbeiteten“, meint Johanna. „Das stimmt“, sagt Pfarrer Martin, „sie arbeiteten viel, aber eben unbezahlt.“ „Das geht doch gar nicht“, meint Johanna, „wer bezahlte denn dann die Miete?“ „Na, da musste ein Gehalt reichen“, entgegnet Pfarrer Martin. „Welches Gehalt?“, fragt Johanna.

Pfarrer Martin fällt auf, dass über ein existenzsicherndes Einkommen von Frauen in seiner Kirchgemeinde lange Zeit kaum gesprochen worden ist. Heute ermöglichen Berufe in Kirche und Diakonie Frauen und Männern solch ein existenzsicherndes Einkommen. Für viele Jugendliche in der Kirche, deren Mütter alleinerziehend sind oder die in Patchwork-Familien leben, ist es selbstverständlich, dass Frauen ein gutes Gehalt beziehen.

Frau Müller freut sich, dass die Kirchgemeinde so viele Kontakte in das Gemeinwesen hat. Beim alljährlich gut besuchten Tauffest waren auch zwei Frauen aus dem kommunalen Frauen- und Kinderschutzhause mit ihren Kindern gekommen.

„Ich wusste gar nicht, dass so etwas existiert in unserer Stadt“, entfuhr es Johanna. „Doch“, entgegnete Frau Müller: „Ich war schon einmal dort.“ „Gut, dass die Kirchgemeinde so eng mit Einrichtungen in der Gegend zusammenarbeitet. Jesus ist doch auch zu den Bedürftigen gegangen“, sagt Jugendwartin Settler. „Wir haben dadurch viele Menschen für unseren Glauben interessieren können“, antwortet Gemeindepädagoge Meier. „Na, weil wir ihn echt leben“, meint Pfarrer Martin. „Wie meinen Sie das?“, fragt Johanna. „Wir setzen uns ernsthaft

für den christlichen Glauben ein, für Gerechtigkeit, für Nächstenliebe, es gibt keine Unterschiede zwischen den Menschen.“ „Klar gibt's die“, kontert Johanna. „Sicher“, meint Pfarrer Martin, „aber Biologie und Recht sind schon etwas Verschiedenes. Über Gendergerechtigkeit regt sich niemand mehr auf. Alle bringen verschiedene Gaben ein, unabhängig davon ob Mann oder Frau. Wie die Ordination von Frauen in unserer Kirche selbstverständlich und eine Bereicherung geworden ist, so hat das Gesetz zur Geschlechtergerechtigkeit viel bewirkt.“ Der Gemeindepädagoge ergänzt: „Ohne Anstrengung geht nichts von selbst.“

Die Kirchenbezirksvorstandsvorsitzende bestätigt: „Heute ist Kirchgemeinde ein Ort, an dem sich unterschiedliche Menschen beheimatet fühlen, es gibt gute Berufsmöglichkeiten und Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen sind willkommen. Deshalb ist das Gemeindeleben interessant.“

Aber vieles ging nur nach harten Diskussionen voran und Gesetze wollte zuerst niemand. Umso besser, dass wir heute die beiden Kandidatinnen zu unserem Gemeindeabend einladen können, denn wie gesagt: Fachliche Eignung zählt und die guten Rahmenbedingungen haben wir auch!“ „Das hört sich ja gut an“, meinen nun auch die anderen Jugendlichen: „Vielleicht könnte das auch einmal etwas für uns sein.“

## 7. Literaturhinweise

Die richtige Person am richtigen Platz! Bewerbungsverfahren gestalten. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Kirchgemeinden, erarbeitet von der Konferenz der Genderreferate und Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD, Hannover 2018

Grundsatzpapier: Gendergerechtigkeit im LWB, hrsg. v. Lutherischer Weltbund, Abteilung für Theologie und Öffentliches Zeugnis, Genf 2014

gerufen-berufen. 50 Jahre Frauenordination in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, hrsg. v. Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Dresden 2016

Nierop, Jantine / Mantei, Simone / Schraudner, Martina (Hrsg.): Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Leitungsebene der evangelischen Kirche mit Kommentierungen, Hannover 2017

Krell, Gertraude: Strategien für geschlechtergerechte Besetzungen von Führungspositionen, Vortrag am 12. März 2015 in Berlin auf der Konferenz der Frauenreferate/Gleichstellungsstellen in den Gliedkirchen der EKD

„Sie ist unser bester Mann!“ Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache, hrsg. v. Diakonie Deutschland/ Brot für die Welt/EKD

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2017

Protokolle und Materialien aus den Veranstaltungen „Kinder, Kirche und Karriere. Was trägt zur gerechten Gesellschaft von Frauen und Männern bei?“ (veranstaltet von Gleichstellungsstelle und eaf)  
Teil 1: Das Pfarramt: 8. Juni 2015  
Teil 2: Gemeindepädagogik: 14. Januar 2016  
Teil 3: Kirchenmusik: 15. Juni 2016

Ergebnisse der Umfrage an Einrichtungen und Werken, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und Supturen der EVLKS zur Umsetzung des Grundsatzpapiers: Gendergerechtigkeit im LWB, Dresden 2016

Köbsch, Tabea: Die Pfarrerehe im Spannungsfeld von persönlichen und öffentlichen Erwartungen, Dresden 2009

## Endnoten

- \* Die Kirchenleitung hat am 8. März 2019 beschlossen:
1. Die Kirchenleitung dankt der Arbeitsgruppe für die geleistete Arbeit, beschließt die Veröffentlichung des Maßnahmeplans und berichtet der Landessynode auf ihrer Frühjahrstagung 2019.
  2. Das Landeskirchenamt wird gebeten anhand des Maßnahmeplans über den Stand bereits erfolgter Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern zu berichten.
  3. Das Landeskirchenamt wird gebeten anhand des Maßnahmeplans weitere Umsetzungsschritte vorzuschlagen.
  4. Die Kirchenleitung bittet das Landeskirchenamt, über den Stand der Umsetzung jährlich zu berichten.“
- 1 Vorausgegangen waren unterschiedliche Eingaben. Es gab drei Eingaben zur Konkretisierung der Botschaft der 12. Vollversammlung des Lutherischen Weltbundes in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Schwerpunkt „Geschlechtergerechtigkeit (25. Oktober 2017, 04. November 2017 und März 2018) der Kirchlichen Frauenarbeit und Pfarrerin Maren Lüdeking, u.a. eine Eingabe im Anschluss an das Frauenmahl „Jede Stimme zählt – 100 Jahre Wahlrecht für Frauen“ am 9. März 2018 in Dresden, bei dem deutlich wurde, wie wenige

Frauen in Ämtern und Gremien der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vertreten sind. Diese Eingaben wurden im Theologischen Ausschuss beraten auf dem Hintergrund, dass der Lutherische Weltbund (LWB) bereits im Jahr 2013 das Grundsatzpapier zur „Gendergerechtigkeit im LWB“ vom Rat beschloss und die Mitgliedskirchen um Kontextualisierung gebeten wurden. Durch den Beschluss der 27. Landessynode wurde die Kirchenleitung beauftragt, einen Maßnahmenkatalog vorzulegen. Bereits 2015 fasste die Kirchenleitung einen Beschluss zum „Grundsatzpapier: Gendergerechtigkeit im LWB“, der mit dem Anliegen verknüpft war, konkrete Umsetzungsziele in den Mitgliedskirchen zu erwirken: Die Kirchenleitung der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens fasste am 13. März 2015 folgenden Beschluss: „Die Kirchenleitung der EVLKS nimmt das ‚Grundsatzpapier: Gendergerechtigkeit im LWB‘, verabschiedet vom Rat des LWB im November 2013, zur Kenntnis und begrüßt den Austausch darüber in der Landeskirche. Die Kirchenleitung der EVLKS unterstützt die Weiterarbeit am Thema Geschlechtergerechtigkeit und bittet die Kirchgemeinden und weiteren Verantwortlichen für das kirchliche Leben das ‚Grundsatzpapier: Gendergerechtigkeit im LWB‘ zu diskutieren und Maßnahmen

zur Umsetzung dieses Anliegens vorzuschlagen.“ Weitere Beschlüsse zum Thema fasste die Kirchenleitung: „Teilhabe von Frauen und Männern an kirchlichen Ämtern und Funktionen“ am 21. September 2018, Information über die Umsetzung des Beschlusses zur Frauenförderung für Führungspositionen der EVLKS vom 30. November 2018.

- 2 Angaben entsprechen den Statistischen Berichten des Landeskirchenamtes, soweit keine anderen Quellen oder Stichtage angegeben werden.
- 3 Kirchengesetz über das Amt der Theologin vom 2. März 1965 (Abl. S. A 9).
- 4 Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrerdienstgesetzes (Abl. S. A 27).
- 5 Ohne Anspruch auf Vollständigkeit: die besoldungsrechtliche Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten (Pfarrbesoldungsgesetz vom 23. Oktober 1990; Abl. S. A 87), die Einführung der Familienheimfahrten (Urlaubsverordnung für Pfarrerrinnen und Pfarrer vom 18. März 1997; Abl. S. A 37), die Einführung der Elternteilzeit (Pfarrergesetz der VELKD vom 2. November 2004; Abl. VELKD Bd. VII S. 247), Einführung der „Familienfreundlichkeit“ als Merkmal von Pfarrstellen in Ausschreibungstexten (vgl. Abl. 2010 S. A 68), zuvor bereits Gemeindepädagogen-Stelle (vgl. Abl. 2009 S. A 192);

die Anerkennung von Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit als Regelausnahme von der dienstrechtlichen Altersgrenze sowie die Ausweitung der Beihilfe auf Beurlaubungen aus familiären Gründen (Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10. November 2010; Abl. EKD S. 307); der Beschluss des Landeskirchenamtes zur familiengerechten Gestaltung der Umzugskosten für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger vom 12. Mai 2015, die Neufassung der Betreuungsregelungen für alle, insbesondere auch alleinerziehende Pfarrerrinnen und Pfarrer (Urlaubsverordnung vom 24. November 2015, Abl. S. A 326).

- 6 Verständlicherweise sind die Möglichkeiten der Landeskirche zur Herstellung einer gleichberechtigten Teilhabe an den staatlichen Hochschulen begrenzt.
- 7 Die Zählung erfolgt nach dem Pfarrerverzeichnis unter Berücksichtigung nachträglicher Personalwechsel (Ausgabe 2018, Seite 22-24), soweit nicht bereits zuvor berücksichtigt: TPI in Moritzburg, Ev. Medienzentrale, Ev. Schule für Sozialwesen, Pastoralkolleg, ISG Leipzig, Heimvolkshochschule Kohren-Sahlis, Ev. Studienhaus Leipzig, Ehrenamtsakademie, Schulstiftung.

- 8 Die Zählung erfolgt nach dem Pfarrerverzeichnis unter Berücksichtigung nachträglicher Personalwechsel (Ausgabe 2018, Seite 24-27).
- 9 Die Zählung erfolgt nach dem Pfarrerverzeichnis unter Berücksichtigung nachträglicher Personalwechsel (Ausgabe 2018, Seite 21-22).
- 10 Die Zählung erfolgt nach dem Pfarrerverzeichnis (Ausgabe 2018, Seite 187).
- 11 Exemplarisch: Steffens, Melanie C./Mehl, Bettina: Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger kompetent als „Karrieremänner“? Geschlechterstereotype und Kompetenzzuschreibungen, Zeitschrift für Sozialpsychologie 34 (2003); Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.): Vielfalt erkennen. Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen, Berlin 2014.
- 12 Bericht des Synodalen Hilbert auf der Synodalsitzung vom 28. April 1931; in 1930/31, Landeskirchenarchiv, Bst. Z 1: Berichtstatter Hilbert nutzt seine Einführung mit traditionellem Hintergrund, um für Theologinnen zu werben: „Von hier aus scheint mir die Notwendigkeit, die Theologinnen, die Gott uns schenkt, in den Dienst der Kirche zu stellen, gegeben zu sein. Es ist doch so, daß die Frau dem Manne ein Rätsel ist und bleibt. [...] Hierzu kommt nun noch für die

Gegenwart, daß viele Frauen dem Christentum innerlich fremd geworden sind; sie sind hineingezogen in die religiösen Wirren, in all die sittliche Verderbnis unserer Zeit, so daß sie nicht mehr aus noch ein wissen. Die Folge davon ist, daß sie dem Vertreter der Kirche mit Mißtrauen begegnen und sich innerlich verschließen. Gerade hier wird mehr als der Mann eine akademisch gebildete Frau den Frauen dienen können [...] Das gilt in besonderem Maße dem neuen Typus von Frau gegenüber, den die Gegenwart geschaffen hat, der akademisch gebildeten Frau. Wer mit Studentinnen und mit akademisch gebildeten Frauen verkehrt hat, der wird wissen, dass hier eine ganz eigentümliche Art von Frauentum einem begegnet, das schwer zu durchschauen, schwer zu entwirren und schwer zu besiegen ist.“

- 13 Z. B. Flyer der AfD, Bundesgeschäftsstelle Berlin: „Traditionell? Uns gefällt's!“
- 14 Die Arbeitsgruppe hat in ihre Überlegungen sowohl das männliche und weibliche Geschlecht als auch diverse Geschlechtszuschreibungen einbezogen.
- 15 Gemeint sind Stellen, die geeignet sind, sich auf eine höhere Leitungsposition vorzubereiten.

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens  
im Auftrag der Kirchenleitung

Lukasstraße 6, 01069 Dresden  
Tel. 0351 – 46920  
kirche@evlks.de / www.evlks.de

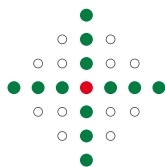
### **Gestaltung/Satz**

H-Design, Matthias Kratschmer

### **Titelfoto**

Deutscher Evangelischer Posaumentag 2017  
© D. Flechtner

**2., korr. Auflage**  
**Juni 2019**



Evangelisch-Lutherische  
**Landeskirche Sachsens**