



## **Konzeption der Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland**

Stand Januar 2016

## **Grundlegung**

Frauen und Männer sind zum Ebenbild Gottes geschaffen und somit gleichwertig und gleichberechtigt (Gen 1,27). In der Kirche bekräftigt die Taufe, dass Menschen unabhängig von Herkunft, sozialem Status und Geschlecht Gemeinschaft mit Christus haben (Gal 3,28). Die Evangelische Kirche im Rheinland versteht daher ihr Engagement für Geschlechtergerechtigkeit als Teil ihres ureigenen Auftrags, „an Gottes Bewegung hin zu seinem Reich der Gerechtigkeit, Befreiung und Versöhnung“<sup>1</sup> teilzunehmen. Sie richtet im Lichte dieser Verheißung von Gottes Gerechtigkeit ihre Kräfte auf die Verwirklichung des gerechten Miteinanders von Männern und Frauen – in ihrem eigenen Bereich ebenso wie in der Gesellschaft und der weltweiten Ökumene.

Den Grundauftrag zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit hat sich die Evangelische Kirche im Rheinland bereits mit der Verankerung in Art. 2 Abs. 2 der Kirchenordnung gegeben. Darin heißt es: „Frauen und Männer haben entsprechend ihren Begabungen und Fähigkeiten gleichberechtigt Zugang zu den Ämtern, Diensten und weiteren Aufgaben.“ Um dies zu erreichen, werden verbindliche rechtliche Vereinbarungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angestrebt.

### **1. Die Gender- und Gleichstellungsstelle**

Die Gender- und Gleichstellungsstelle berät und unterstützt Personen in Leitungsfunktionen der Evangelischen Kirche im Rheinland bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit und informiert beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende zu gender- und gleichstellungspolitischen Themen.

Die Gender- und Gleichstellungsstelle entwickelt Instrumente, um Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsziel für alle Aufgabenbereiche der Evangelischen Kirche im Rheinland zu verankern und in der Qualität zu sichern.

Die Gender- und Gleichstellungsstelle erarbeitet Modelle und Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsrechts auf allen Ebenen in der Evangelischen Kirche im Rheinland und wirkt auf die Beseitigung struktureller Benachteiligungen hin.

Eine differenzierte Datenbasis und deren Analyse bilden die Grundlage für die erforderlichen Veränderungsprozesse.

#### **2.1 Aufgaben der Gender- und Gleichstellungsstelle**

Die Gender- und Gleichstellungsstelle begleitet die Einführung und Anwendung des Gender Mainstreaming-Verfahrens. Ziel ist es, die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern von vornherein und durchgängig zu berücksichtigen und zur Überwindung von einschränkenden Rollenbildern beizutragen. Es gilt, den Blick auf das Verhältnis der Geschlechter zu schärfen und sensibel zu werden für Strukturen und Mechanismen, die der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit entgegenstehen.

Es werden Felder identifiziert, in denen Frauen oder Männer, Mädchen oder Jungen aufgrund ihres Geschlechts individuell oder strukturell benachteiligt oder diskriminiert werden.

Gemeinsam mit den Leitungsgremien entwickelt die Gender- und Gleichstellungsstelle Instrumente und Maßnahmen, die eine gerechte, partnerschaftliche Gemeinschaft von Frauen und Männern, Jungen und Mädchen fördern. Sie begleitet die Einführung, Umsetzung und Auswertung dieser Maßnahmen. Diese können sich sowohl auf die ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden als auch auf andere potenzielle Zielgruppen beziehen.

---

<sup>1</sup> Missionarisch Volkskirche sein 1.5

Die Gender- und Gleichstellungsstelle ist zuständig für die Konzeption und Durchführung von Trainings- und Informationsveranstaltungen u.a. für Gleichstellungsbeauftragte, Personalverantwortliche und Mitarbeitendenvertretungen.

Darüber hinaus verfolgt die Gender- und Gleichstellungsstelle den Diskurs in der wissenschaftlichen Theologie im Hinblick auf Geschlechterfragen und Diversität und macht diese beispielhaft für die kirchliche Praxis fruchtbar. Die Kommunikation des Evangeliums in der gegenwärtigen Gestalt der Kirche ist geprägt von der Auslegungsgeschichte biblischer Texte und von den Machtverhältnissen, auch der Geschlechter, in der Kirchenhistorie. Liturgie und Gottesdienst müssen daraufhin befragt werden, ob sie Frauen oder Männer in der Vielfalt ihrer Glaubens- und Lebensformen wahrnehmen. Ziel ist ein qualitatives Wachstum der Kirche durch ein „Wachsen an Gerechtigkeit“ (Am 5,24).

Das Spektrum möglicher Handlungsfelder der Genderarbeit umfasst u.a.:

- durchgängige Beachtung der Genderperspektive in Prozessen der kirchlichen Weiterentwicklung wie z.B. „Missionarisch Volkskirche sein“ und der konziliare Prozess für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung;
- Entwicklung, Begleitung und Durchführung von Maßnahmen, die das 5. maßgebliche Kriterium des Gottesdienstbuchs „Sprache darf niemanden ausgrenzen“ in die Praxis des kirchlichen Lebens übersetzen, z.B. die Begleitung der Herausgabe der Arbeitshilfe zum Mirjamsonntag zu Themen der Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Kirche;
- theologische Reflexion und politische Einbringung genderrelevanter Themen wie (sexualisierte) Gewalt, Menschenhandel, Zwangsprostitution, Flucht und Migration;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, ehrenamtlicher Arbeit und Familienarbeit für Frauen und Männer;
- aktive Förderung von Frauen und Männern in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, z. B. Frauen in Leitungspositionen und Männer in sozial-diakonischen Handlungsfeldern;
- Qualifizierung und Ermutigung zur Übernahme von Leitungsämtern;
- Unterstützung bei der Anwendung des Gender Budgeting (geschlechtergerechte Haushaltsführung) im Neuen Kirchlichen Finanzwesen;
- Berücksichtigung von Diversity-Aspekten.

In Absprache mit der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten und dem Fachbeirat findet jeweils eine Jahresplanung statt, in der die aktuellen Schwerpunkte festgelegt werden. Auch neue, oben nicht genannte Themen können dabei aufgegriffen werden.

Die Gender- und Gleichstellungsstelle betrachtet die kirchlichen Handlungsfelder im Hinblick auf die Machtkonstellationen der Geschlechter und veranlasst oder führt ggf. Analysen durch, da eine gesicherte geschlechterdifferenzierte Datenbasis Grundlage aller Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist. Die Gender- und Gleichstellungsstelle informiert über aktuelle gender- und gleichstellungspolitische Forschungen und Entwicklungen.

## **2.2 Struktur und Anbindung der Gender- und Gleichstellungsstelle**

Die Gender- und Gleichstellungsstelle ist als Stabsstelle der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten zugeordnet. Dadurch ist gewährleistet, dass Initiativen oder Berichterstattung der Gender- und Gleichstellungsstelle über die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten ins Kollegium und in die Kirchenleitung eingebracht werden können.

Die Dienstaufsicht wird durch die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten wahrgenommen, die Fachaufsicht obliegt der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten im Benehmen mit dem Fachbeirat. Die Vizepräsidentin/der Vizepräsident berichtet der Kirchenleitung regelmäßig über

die Arbeitsvorhaben und Arbeitsergebnisse der Gender- und Gleichstellungsstelle. Die Kirchenleitung und das Kollegium können Arbeitsaufträge an die Stelle erteilen.

Eine Vertreterin/ein Vertreter der Gender- und Gleichstellungsstelle nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen des Kollegiums, der Kirchenleitung und der Landessynode teil. Die Stelle erhält die Einladungen zu den Ständigen Ausschüssen und hat die Möglichkeit, an den Sitzungen der Ausschüsse beratend teilzunehmen.

Das Team der Gender- und Gleichstellungsstelle soll gemischtgeschlechtlich und multiprofessionell zusammengesetzt sein.

### **2.3 Vernetzung der Gender- und Gleichstellungsstelle**

Für den Erfolg der Arbeit der Gender- und Gleichstellungsstelle ist eine breite Vernetzung innerhalb der Evangelischen Kirche im Rheinland, insbesondere mit den Kirchenkreisen, der landeskirchlichen Frauen- und Männerarbeit sowie den Ämtern, Werken und Einrichtungen notwendig.

#### **2.3.1 Fachbeirat**

Die Gender- und Gleichstellungsstelle wird durch einen Fachbeirat mit 14 Mitgliedern begleitet. Dieser ist möglichst paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen. Dem Fachbeirat gehören Vertreterinnen und Vertreter aus der Frauen- und Männerarbeit, sowie ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende aus Kirchenkreisen und Gemeinden sowie aus Ämtern, Werken und Einrichtungen an. Der Fachbeirat wird von der Kirchenleitung für jeweils vier Jahre berufen. Er berät und begleitet die Arbeit der Gender- und Gleichstellungsstelle.

#### **2.3.2 Gender-Konferenz**

Für eine breite Vernetzung der Gender- und Gleichstellungsstelle in die Landeskirche findet in der Regel einmal jährlich eine Gender-Konferenz statt, zu der die Stelle Vertreterinnen und Vertreter der Kirchenkreise und Gemeinden sowie der landeskirchlichen Ämter, Werke und Einrichtungen einlädt. Es werden aktuelle gender- und gleichstellungspolitische Themen beraten und Strategien für die Umsetzung von gender- und gleichstellungspolitischen Zielen auf landes- und kreiskirchlicher Ebene abgestimmt. Jeder Kirchenkreis benennt eine Frau und einen Mann mit jeweils einer Stellvertretung als Ansprechpersonen für die Gender-Konferenz.

#### **2.3.3 Weitere Vernetzungspartnerinnen und -partner**

Die Referentinnen bzw. Referenten der Gender- und Gleichstellungsstelle sollen als Gäste an den Konferenzen der hauptamtlichen kreiskirchlichen Frauenreferentinnen, der Delegiertenversammlung der Evangelischen Frauenarbeit im Rheinland und der Landesvertreterversammlung der Männerarbeit teilnehmen.

Die Gender- und Gleichstellungsstelle hat die Geschäftsführung der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kirchenkreise, Ämter, Werke und Einrichtungen. Diese Konferenz befasst sich schwerpunktmäßig mit (arbeits-)rechtlichen Fragen und dient u. a. der fachlichen Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gender- und Gleichstellungsstelle ist über die Evangelische Kirche im Rheinland hinaus mit gender- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren vernetzt, z.B. mit dem Studienzentrum der EKD für Genderfragen in Kirche und Theologie.

## **Anhang**

### **Glossar Begriffsdefinitionen**

#### **1. Geschlechtergerechtigkeit**

Geschlechtergerechtigkeit zielt darauf ab, Frauen und Männern die gleiche Teilhabe an Ressourcen wie Geld, Macht, Zeit und Wissen zu ermöglichen<sup>2</sup> und Ungleichheitsstrukturen zu überwinden.

#### **2. Gleichstellung**

Der Begriff Gleichstellung wird in Politik und Gesellschaft in vielfältiger Weise genutzt. In der Vergangenheit war Gleichstellungspolitik auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen durch spezielle Frauenfördermaßnahmen ausgerichtet; inzwischen ist der Blick geweitet auf Benachteiligungen von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft.

In der vorliegenden Konzeption werden unter Gleichstellung bzw. Gleichstellungspolitik alle Maßnahmen und Konzepte verstanden, die zu einer Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen führen. Gleichstellungsarbeit umfasst dabei zum einen die (arbeits-)rechtlichen Aufgaben nach dem Gleichstellungsgesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland und zum anderen geschlechtsspezifische Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligungen eines Geschlechts.

In §1 des Kirchengesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Evangelischen Kirche im Rheinland (GleiStG) heißt es: „Ziel dieses Kirchengesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der kirchlichen Arbeitswelt. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. (...)“

#### **3. Gender Mainstreaming**

##### **Gender**

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

##### **Mainstreaming**

(englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

##### **Gender Mainstreaming**

bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Zitiert nach: Dr. Barbara Stiegler. Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt wie zur Chancengleichheit. In: Zeitschrift für Frauenforschung Geschlechterstudien. 23. Jg., H/2005, S. 14

<sup>3</sup> Definition der Bundesregierung, zitiert nach <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/definition.html>