

Checkliste und Informationen zu Gender Mainstreaming in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Inhaltsverzeichnis

1. Definition
2. Hintergründe
3. Kirche
4. Methoden
5. Ziele
6. Checkliste für Gremien

AG Geschlechtergerechtigkeit

Gerrit Heetderks, Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

Anke Kreutz, Evangelische Frauenhilfe im Rheinland

Beate Ludwig, Frauenreferat

Kordula Schlösser-Kost, Amt für Sozialethik, KDA und Ökologie

Christiane Vetter, Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Rainer Volz, Männerarbeit

Claudia Zimmer, Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung

Düsseldorf, 17.02.2005

1. Definition

„Gender“

kommt aus der englischen Sprache, die zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und dem sozialen Geschlecht „gender“ unterscheidet. Gender 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 zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird, vergleichbar der Finanz- oder Umweltpolitik.

„Gender Mainstreaming“

heißt, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen. Das heißt: in jeweiligen Situationen oder Bereichen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, diakonische Einrichtung usw.) sind unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen (z.B. dass es mehr Männer in Leitungspositionen gibt). Es sind aber auch unterschiedliche Lebenslagen innerhalb der Gruppe der Frauen zu beachten wie auch bei den Männern (Frauen bzw. Männer in Leitungspositionen und solche am „unteren“ Ende der Stufenleiter).

In der deutschen Sprache gibt es keinen entsprechenden Begriff für „Gender Mainstreaming“. Es lässt sich am ehesten mit „aktiv betriebener Geschlechtergerechtigkeit“ umschreiben.

2. Hintergründe

Das Prinzip des Gender Mainstreaming kommt ursprünglich aus der Politik. 1995 wurde es auf der 5. Internationalen Weltfrauenkonferenz in Peking in der Politik verankert. Bei Gender Mainstreaming handelt sich um einen Prozess, bei dem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kirchlichen Leben im Mittelpunkt steht. Gender Mainstreaming ersetzt nicht die bisherige Gleichstellungspolitik, sondern ergänzt sie. Gender Mainstreaming macht transparent, dass Entscheidungen nicht geschlechtsneutral sind und dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern sowie die Unterschiede innerhalb der Geschlechter, unterschiedliche Bedürfnisse, aber auch spezifische Benachteiligungen, werden zum Kriterium für die Qualität von Maßnahmen, z.B. bei Prioritätensetzungen.

3. Kirche

Die Ansätze aus der Politik sind auch auf die Kirche in ihren verschiedenen Handlungsfeldern (Ortsgemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche, übergemeindliche Bereiche incl. Diakonie) zu übertragen. Die praktische Umsetzung von Gender-Mainstreaming wird im Rahmen der Kirche anders aussehen als in politischen Handlungsfeldern. Doch notwendig ist die Beachtung von Geschlechtergerechtigkeit für die Kirche in gleicher Weise:

- von ihrem Auftrag her: der Gottebenbildlichkeit von Frauen und Männern in ihrem Handeln Geltung zu verschaffen,
- in sozialetischer Hinsicht: unter dem Anspruch und Zuspruch für Gerechtigkeit einzustehen
- als Volkskirche: die auch theologisch bedeutsamen Bedürfnisse der Kirchenmitglieder anzuerkennen und zu beachten.

Dies wird vor allem in den Veränderungsprozessen, die auf allen Ebenen anstehen, und an einer Weiterentwicklung unserer Gemeinden, Dienste und Werke sichtbar werden.

4. Methoden

Entscheidungsprozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming kommen prinzipiell immer dann in Betracht, wenn Vorhaben (Projekte, Prioritätensetzungen, Personalentwicklung etc.) Menschen, d.h. Frauen und Männer, betreffen. Entscheidend ist, dass dieser Prüfprozess systematisch erfolgt.

Es ist eine Verständigung darüber notwendig, auf welche Weise das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und das der gleichberechtigten Berücksichtigung vielfältiger (pluraler) Interessenlagen und Bedürfnisse beider Geschlechter verwirklicht werden soll. Gender Mainstreaming verlangt von den für die Umsetzung Verantwortlichen Beharrlichkeit und Kreativität, für die Zielerreichung neue Methoden und Ideen zu entwickeln und zu testen.

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Top-Down-Methode, d.h. die Verantwortung für die Einbringung, Umsetzung und Kontrolle der Ziele liegt zuerst bei der Leitung und erst dann bei allen Beteiligten. Die Leitungsgremien wie Synoden und Presbyterien, Kirchenleitung oder Kreissynodalvorstände sind ebenso wie die Leitungsverantwortlichen im Landeskirchenamt und in den Werken und Einrichtungen für den Erfolg verantwortlich.

Als wirkungsvolle Instrumente zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming haben sich bisher vor allem geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen, Checklisten, Gender-Trainings zur Schaffung von Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz sowie die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen erwiesen.

4.1 Bestandsaufnahme

Zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit kann beispielsweise nach der Repräsentanz, den Ressourcen und der Realisierung gefragt werden (Schwedische 3-R-Methode):

4.1.1. Repräsentanz:

1. Wie viele Männer und Frauen arbeiten in Gemeindegruppen, in sonstigen Gruppen, Kreisen, Initiativen mit? Wie viele Männer und Frauen arbeiten in Presbyterien, Kreissynoden, Kreissynodalvorständen, in der Landessynode?
2. Wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer gibt es in welchen Bereichen (Ortsgemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche, übergemeindliche Bereiche einschl. Diakonie), und wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten jeweils Vollzeit und wie viele Teilzeit?
3. Wie viele Superintendentinnen gibt es, wie viele Frauen in Leitungspositionen im Landeskirchenamt bzw. in anderen übergemeindlichen Bereichen?
4. Wie sind (nicht-theologisch ausgebildete) Frauen und Männer in diakonischen Einrichtungen oder Einrichtungen der Gemeinden, Kirchenkreise und der Landeskirche auf welche Gehaltsstufen verteilt?
5. Wie sind Männer und Frauen in Ausschüssen (z.B. im Strukturausschuss) mit welchen Funktionen vertreten?

4.1.2. Ressourcen:

1. Wie verteilen sich die finanziellen Mittel z.B. für die Personalausgaben? In welchem Umfang sind Frauen und Männer daran beteiligt?
2. Wie verteilen sich die zeitlichen Ressourcen? Wer verwendet wie viel Zeit für Familie, Beruf, Freizeit und Ehrenamt? Werden diese Zeiten erfasst und wenn ja wie? Wer hat wie viel frei „disponible“ Zeit? Welche Zeiten werden bei Planungen und Absprachen bei Ehrenamtlichen und welche bei Hauptamtlichen berücksichtigt?

4.1.3. Realisierung:

Wie kann es zu einer gerechteren Verteilung der Mittel kommen? Wer leitet welche Schritte ein? Wer spricht wen wie an (z.B. in Gemeinden oder im Kirchenkreis zur stärkeren Einbeziehung bestimmter Gruppen)?

5. Ziele

Gender Mainstreaming trägt dazu bei, Kirche im Sinne der Kundgebung der EKD-Synode von Bad Krozingen „Gemeinschaft von Männern und Frauen“ von 1989 und der Verlautbarung „Was Frauen im Blick auf ihre Kirche bewegt“ der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland von 1991 zu einer solidarischen und gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern werden zu lassen.

Das meint, Frauen wie Männern gleiche Möglichkeiten und Zugänge zu Familie und Beruf zu eröffnen und ihnen die Voraussetzungen zu schaffen bzw. sie dabei zu unterstützen, zwischen den verschiedenen Lebensbereichen und Lebensformen wirklich wählen zu können. Grundlage dieser Überlegungen ist: Aus der Gottebenbildlichkeit des Menschen und seiner Angenommenheit aus Gnade folgt die normative Gleichwertigkeit unterschiedlicher weiblicher und männlicher Lebensformen und Lebenssituationen.

Es bedarf einer vorausschauenden und verantwortungsvollen Diskussion und Planung, um die anstehenden Umstrukturierungen (geschlechter-)gerecht zu gestalten. Wenn bei der Planung von Maßnahmen und Projekten Gender Mainstreaming von Anfang an mitgedacht wird, ist dies übrigens keineswegs mit höheren Kosten verbunden, wie Beispiele aus der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Arbeitsmarktpolitik eindeutig belegen, sondern führt am Ende zu einem effektiveren Einsatz der Finanzmittel. Denn die unterschiedlichen Kompetenzen und Potenziale beider Geschlechter können stärker aktiviert und genutzt werden, was zu einer höheren Effizienz der Ergebnisse führt. Auch bringen Mitarbeitende, ob haupt- oder ehrenamtlich, erfahrungsgemäß bessere Beiträge und Leistungen, wenn sie in der Gesamtheit ihrer Persönlichkeit wahrgenommen werden und Wertschätzung erfahren. Gender Mainstreaming sollte sich auch in den Angeboten der Kirche für Ihre Mitglieder als Frauen und Männer widerspiegeln. Denn nur wenn die Angebote deren (geschlechts-)spezifischen Wünschen und Bedürfnissen entsprechen, werden sie auf eine entsprechende „Nachfrage“ treffen.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für kirchliche Arbeitsverhältnisse, dass neben Regelungen auch ein positives Klima für die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf für Frauen und Männer geschaffen wird.

Die Aufgabe, eine gedeihliche und geschlechtergerechte Lebensbalance in den Blick zu nehmen, stellt sich mit gleicher Dringlichkeit für die Ehrenamtlichen und das Miteinander von Ehren- und Hauptamtlichen, zum Beispiel bei der Gewinnung von aktiven Männern und Frauen für unsere Kirche. Dies ist die zeitgemäße Konkretisierung der alten kirchlichen Aufgabe, Menschen dort „abzuholen, wo sie stehen“. Nur wenn diese Gegebenheiten bei Prioritätensetzungen, Planungen und Umsetzungen in den Blick genommen werden, wird unsere Kirche auf Dauer Frauen als Aktive halten und Männer zu überwiegenden Teilen überhaupt erst gewinnen können. Durch eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter in allen kirchlichen Handlungsfeldern kann Kirche an Profil gewinnen und ihre Akzeptanz bei ihren Mitgliedern und in der Gesellschaft erhöhen.

6. Checkliste für Gremien

6.1 Leitbilder und Werte

- Welche Leitbilder und Werte sowie welche Vorstellungen von Kirche liegen der Prioritätendiskussion Ihres Ausschusses zu Grunde?
- In welcher Form wird Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsziel bei der Prioritätendiskussion berücksichtigt?

6.2 Leitung

- In welcher Form nimmt Ihr Ausschuss Verantwortung für die durchgängige Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit wahr?
- Hat Ihr Ausschuss Frauen und Männer in ihren jeweils unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick? Was können Sie tun, um das zu erreichen?

6.3 Organisations- und Kommunikationsstrukturen

- Erlauben die Arbeitsstrukturen (Zeiten, Orte, deren Erreichbarkeit) und die Kommunikationsstrukturen allen fachlich fähigen und/oder für die Aufgabe geeigneten Personen, unabhängig vom Geschlecht, den Zugang zu allen Informationen und die Teilnahme an allen Funktionen?
- Erfolgt die interne und externe Kommunikation durchgehend, schriftlich und mündlich, geschlechtsneutral (z.B. „Teilnehmende“) bzw. inklusiv (z.B. „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“)?

6.4 Finanzielle Ressourcen und Verteilung auf die Beteiligten (Haupt- und Ehrenamt!.)

- Welche finanziellen Ressourcen kommen welchen Frauen bzw. welchen Männern zugute? (Differenzierung nach Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter!)
- Wie wird eine gerechte Verteilung der Ressourcen zwischen Männern und Frauen bzw. innerhalb der Frauen und/oder innerhalb der Männer bei den Umstrukturierungen und Einsparungen gewährleistet?

Beide Fragen differenziert beantworten für:

- Männer und Frauen als Ehrenamtliche
- Männer und Frauen als hauptamtlich Mitarbeitende
- Männer und Frauen als Kirchenmitglieder aus unterschiedlichen Milieus bzw. Schichten und in verschiedenen Lebensaltern

Die drei Gruppen jeweils getrennt betrachten nach: Ortsgemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche, sonstige übergemeindliche Einrichtungen, Dienste und Werke und diakonische Einrichtungen

6.5 Angebote an Kirchenmitglieder

- Wie werden bei der Entwicklung neuer Angebote die Pluralität weiblicher und männlicher Lebensformen bzw. die zielgruppenspezifischen, milieuspezifischen Wünsche weiblicher und männlicher Kirchenmitglieder berücksichtigt? Wie werden sie herausgefunden?
- Ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit zumindest impliziter Bestandteil der Angebote?