



Bericht zur Frauenkonferenz 31. Mai 2022

Gleiche Rechte – gleiche Macht? Zustand und Zukunftswege der Gleichstellung in der Kirche

Erreichtes würdigen und dennoch weiter für Verbesserungen kämpfen: Mit Gleichstellung und Gleichberechtigung der Frauen in der Kirche setzte sich die Frauenkonferenz der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz EKS am 31. Mai 2022 in Bern analytisch, lösungsorientiert und kreativ auseinander.

In ihrem Grusswort warf EKS-Ratsmitglied Ruth Pfister einen kurzen Rückblick auf die Errungenschaften der Frauenbewegung und gesetzlichen Veränderungen der letzten 50 Jahre. Immer mehr Frauen studieren Theologie, in Leitungspositionen sind sie dennoch weniger vertreten. Danach zog sich die Frage nach einer stärkeren Position der Frauen in der Kirche als roter Faden durch die Tagung. Im Sinne einer kritischen Bestandsaufnahme legte Sabine Scheuter, Präsidentin des Ausschusses, in einem Referat Zahlen und Fakten zur weiblichen Vertretung in der reformierten Kirche dar. So erhöhte sich in den letzten Jahren der Frauenanteil im Pfarramt konstant, die Anzahl der kleinen Stellenpensen ist leicht abnehmend. In Leitungsgremien wie Synoden ist die Gleichheit noch nicht erreicht. Ebenso stellte Scheuter fest, dass Themenverantwortungen noch oft in männlicher Hand liegen.

Ähnliche Trends bestätigte in ihrem Referat auch Soziologin Antje Buche vom Studienzentrum für Genderfragen der Evangelischen Kirche in Deutschland EKD. Je höher die Leitungsebene, desto weniger Frauen sind vertreten. Getrennt nach Haupt- und Ehrenamt präsentierte sie Studienergebnisse aus Deutschland, wo die EKD viele Massnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat. Buche legte dar, dass Antifeminismus und Sexismus in der Kirche, gerade bei enger Bindung und hoher Religiosität, noch breit vertreten sind und so weibliche Führung erschweren. Ein Bewusstsein für die paritätische Besetzung von Gremien ist oft noch nicht vorhanden (37% der Männer finden, es seien genug Frauen in der Kirchenleitung vertreten).

Die Studien empfehlen Stellen auf künftige Bewerberinnen anzupassen und nicht umgekehrt. Transparente Nominationsprozesse, Stellenbeschriebe, Pflichtenhefte, standardisierte Weiterbildungsangebote und eine verbesserte Work-Life-Balance, auch durch Topsharing und Projektarbeit, steigern das Interesse von Frauen, in der Kirche Verantwortung zu übernehmen und höhere Posten anzustreben. Frauen wünschen sich mehr Begleitung, zum Beispiel durch Mentoren und Mentorinnen, sie wollen angesprochen werden und auch mal in die Gruppen hineinschnuppern. Wahlgremien sensibilisiert die EKD u.a. durch einen Videoclip über unbewusste Vorurteile für gendergerechte Nominationen und kompetenzbasierte Stellenbesetzung. Genderstereotype müssen abgebaut werden. Um all dies zu leisten, sind permanente Stellen für Gleichstellung und Diversity ein unerlässliches Werkzeug.

In den folgenden zwei Gesprächsgruppen-Phasen bestätigten die Teilnehmerinnen diese Beobachtungen und lernten u.a. kennen mit welchen Massnahmen HEKS, Mission 21, Cevi und DM Gleichberechtigung fördern. Danach entwickelten die Gruppen Lösungsvorschläge, wie Gleichstellung auf Ebene der Kirchgemeinde, der Kirchenleitung, der eigenen Organisation und der EKS gefördert werden kann. Gerade im Bereich der Pfarrpersonen müssten die Gemeinden die Familienverträglichkeit fördern, um weiterhin gutes Personal anziehen zu können. Kandidaturen müssen auf Profile, nicht Sympathie und Fraktionszugehörigkeit geprüft werden. Auch bei kleineren Ämtern sollte es eine Krankheits- und Mutterschaftsregelung sowie flexiblere Arbeitszeiten geben. Um Gleichstellungsrichtlinien umzusetzen, forderten die Frauen eine Gender Policy mit klaren Zeitrahmen, Beratungsangebote und Allianzen. Des Weiteren sprachen sich die Teilnehmerinnen für den Fortbestand von explizierten Frauengefässen in den Kirchen aus, in denen theologisch weitergedacht werden kann. Jede Einzelne sollte Zeugnis davon ablegen, dass alle Menschen nicht nur gleichberechtigt sondern auch gleichwürdig sind.