

AUSGANGSSITUATION - REPRÄSENTATION

- Frauenanteile 2020 (Frauenanteile 2015)
 - Gemeindeleitende Gremien: 53% (52%)
 - Synoden Kreisebene: 44% (42%)
 - Landeskirchliche Synoden: 40% (36%)
 - Leitungsämter mittlere Ebene: 23% (21%)
 - Kirchenleitung und geistliches Amt: 36% (34%)
 - Leitungsgremien der Kirchenverwaltungen: 35% (28%)



Auch in der evangelischen Kirche in Deutschland sind Frauen nach wie vor in vielen Bereichen unterrepräsentiert. Während sie auf gemeindeleitender Ebene noch entsprechend ihrem Anteil vorzufinden sind, nehmen die Anteile in den Synoden der nächsthöheren Ebene ab. Am gravierendsten ist die Unterrepräsentanz von Frauen jedoch auf der mittleren Leitungsebene (entsprechen den Dekanaten in der evangelisch-reformierten Kirche der Schweiz), wo 2020 gerade einmal ein Viertel der Stellen mit Frauen besetzt war. Dennoch muss man sagen, dass sich die Frauenanteile seit der ersten Erhebung 2015 nahezu überall erhöht haben und die evangelische Kirche momentan an der Spitze (Synode und Rat) von Frauen repräsentiert wird.

AUSGANGSSITUATION – SEXISMUS & ANTIFEMINISMUS

- Nach wie vor weist ein nicht geringer Teil der Bevölkerung entsprechende Einstellungen auf
- Grundsätzlich kein Unterschied zwischen antifeministischen Einstellungen nach Religionszugehörigkeit
- Aber: Personen, die der Religion und ihrer Religiosität einen hohen Stellenwert beimessen, weisen stärkere Zustimmungswerte auf

	Kath.	Ev.	o. RZ.
<i>Antifeministische Einstellungen</i>			
Frauen, die mit ihren Forderungen zu weit gehen, müssen sich nicht wundern, wenn sie wieder in die Schranken gewiesen werden.	29	23	26
Durch Feminismus werden die gesellschaftliche Ordnung und Harmonie gestört.	19	15	17
Frauen übertreiben Schilderungen über sexuelle Gewalt häufig, um Vorteile aus der Situation zu schlagen.	19	16	18
<i>Sexismus</i>			
Frauen sollten sich wieder mehr auf die Rolle als Ehefrau und Mutter besinnen.	21	14	18
Frauen, die sich gegen eine Familie entscheiden, empfinde ich als egoistisch	23	16	19
<i>(Anti-)Sexismus</i>			
Eine Frau, die sich mehr auf ihren Beruf als auf Haushalt und Kinder konzentriert, sollte kein schlechtes Gewissen haben.	83	87	88
<i>Profeminismus</i>			
Die jetzige Beschäftigungspolitik benachteiligt die Frauen.	63	65	64
Die Diskriminierung von Frauen ist in Deutschland immer noch ein Problem.	67	71	67

Bevor wir mit den beiden Studien starten, habe ich Ihnen noch einen weiteren kleinen Eindruck mitgebracht, der zumindest ein Teil der Erklärung, warum Frauen in der Kirche in gewissen Positionen noch immer unterrepräsentiert sind, bieten kann. Die 2022 veröffentlichte Studie der EKD „Zwischen Nächstenliebe und Abgrenzung“ untersucht das Vorkommen von Vorurteilsstrukturen bei Personen mit und ohne Religionszugehörigkeit. Es zeigt sich, dass sich Kirchenmitglieder im Großen und Ganzen hinsichtlich ihrer Vorurteilsstrukturen nicht vom Rest der Bevölkerung unterscheiden und dass antifeministische und sexistische Einstellungen von einem Großteil abgelehnt werden. Während aber bei anderen gruppenbezogenen Vorurteilen, wie etwa gegen Menschen mit Behinderung oder Geflüchteten, ein hohes Maß an Religiosität und eine starke Orientierung auf das Christentum als Schutzfaktoren funktionieren, verhält es sich bezüglich Genderfragen genau anders herum. Gerade in dieser Gruppe der Hochreligiösen und Kirchengebundenen finden sich viele, die Frauen noch immer eine bestimmte Rolle und einen gewissen Platz zuweisen.

KIRCHE IN VIELFALT FÜHREN

- **Aufgabe**
Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Förderung einer Leitungskultur in der evangelischen Kirche, die Vielfalt zulässt und wertschätzt

Durchgeführt durch das Fraunhofer Institut CERRI (Center for Responsible Research and Innovation)
- **Methode**
Umfeldanalyse & Ursachenanalyse in 5 Landeskirchen (ELKB, EKBO, EKVW, EVLKA, ELK-Wue)



Nachdem 2015 der erste Gleichstellungsatlas der EKD vom Studienzentrum für Genderfragen veröffentlicht wurde und somit die Unterrepräsentanz von Frauen in ihrer ganzen Breite sichtbar wurde, hat die Synode der EKD das Studienzentrum beauftragt, eine Studie bereitzustellen, die dieses Phänomen genauer untersucht und Handlungsempfehlungen zur Förderung einer Leitungskultur bereitstellt, die Vielfalt zulässt und wertschätzt. Neu an dieser Studie war der Ansatz, nicht ein defizitäres Frauenbild für die Unterrepräsentanz verantwortlich zu machen und diesem mit einseitigen Qualifizierungsmaßnahmen entgegenzuwirken, sondern den kulturellen Habitus der Institution zu hinterfragen. Durchgeführt wurde die Analyse vom Fraunhofer Institut und beteiligt waren 5 Landeskirchen. Befragt wurden Personen auf der mittleren Leitungsebene sowie deren Stellvertreter*innen und potentielle Anwärter*innen auf eine Leitungsfunktion.

KIRCHE IN VIELFALT FÜHREN

ZENTRALE ERKENNTNISSE - ALLGEMEIN

- Leitungspositionen werden primär mit negativen Assoziationen in Verbindung gebracht
 - angenommene Unvereinbarkeit mit Familie und Privatleben
 - Unklarheit und Vielfalt der Anforderungen
 - Intransparenz der Zugangswege

- Bewerbungsverfahren sind mit großen Unsicherheiten bei den Bewerber*innen verbunden
 - Unklare Voraussetzungen für einer Bewerbung
 - Intransparente Mechanismen, nach denen die Wahlvorschläge zusammengestellt werden
 - Unklare Prozesse sowie fehlende kriteriengeleitete Auswahl

Allgemein zeichnet sich kein gutes Bild von Leitungspositionen in der evangelischen Kirche. Die Befragten gaben an, dass die Stellen nicht sonderlich attraktiv seien, da mit ihnen eine hohe Unvereinbarkeit mit Familie und Privatleben, eine große Unklarheit und Vielfalt der Anforderungen einhergehe und eine große Intransparenz hinsichtlich der Qualifikation und Zugangswege zu einem Leitungsamt herrsche. Insbesondere die Bewerbungsverfahren wurden sowohl von Personen, die bereits eine Leitungsposition innehaben als auch von potentiellen Bewerber*innen scharf kritisiert. So seien die Voraussetzungen für eine Bewerbung sowie das Zustandekommen der Wahlvorschläge unklar und es gebe im Bewerbungsverfahren keine einheitlichen Standards, die eine Vergleichbarkeit zwischen den Kandidat*innen ermöglichen. Zahlreiche Forschungsergebnisse, insbesondere aus dem Bereich der Hochschulforschung zeigen, dass gerade dies Frauen benachteilige, da Leitung noch immer mit einem männlichen Habitus verbunden ist.

KIRCHE IN VIELFALT FÜHREN

ZENTRALE ERKENNTNISSE - FRAUEN

Frauen wird ein spezifisch weibliches Leitungshandeln und eine stärkere Belastung durch familiäre Belange zugeschrieben

- Frauen müssen diesen Zuschreibungen eine besondere Fachkompetenz, Erklärungen und Positionierungen sowie ein ausbalanciert selbstbewusstes und charismatisches Auftreten entgegensetzen
- Frauen bewerben sich nur dann auf eine Leitungsposition, wenn eine frühzeitige und fortwährende Bestärkung und Ansprache erfolgt, die den zahlreichen Infragestellungen entgegenwirkt, und Entlastungen im familiären oder privaten Lebensbereich antizipiert werden

Neben den für alle Bewerber*innen hinderlichen Faktoren, berichten sowohl männliche als auch weibliche Befragte, dass es für Frauen besondere Hemmnisse gibt. Klassischerweise bekommen Sie in den Bewerbungsverfahren andere Fragen, etwa nach ihrer Familiensituation gestellt. Eine Superintendentin berichtet, dass ihr ein männlicher Synodaler entgegenhält: „Sie wissen schon, dass sie ihre Kinder damit zu Waisen machen. Das wollen sie ihnen doch sicher nicht antun!“ Laut den Interviewten müssen Frauen diesen Zuschreibungen eine besondere Fachkompetenz, Erklärungen und Positionierungen sowie ein ausbalanciert selbstbewusstes und charismatisches Auftreten entgegensetzen.

Gleichzeitig wird in der Studie deutlich, dass Frauen sich nur dann auf eine Leitungsposition bewerben, wenn eine frühzeitige und fortwährende Bestärkung und Ansprache erfolgt, die den zahlreichen Infragestellungen entgegenwirkt, und Entlastungen im familiären oder privaten Lebensbereich antizipiert werden.

KIRCHE IN VIELFALT FÜHREN

12 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

➤ Verbesserung der Ausgestaltung des Amtes:

Stellenteilung mit „gabenorientierter“ Aufgabenteilung ermöglichen, Befugnisse und Verantwortlichkeiten schärfen sowie neue Formate partizipativer Leitung entwickeln, Amtsbezogene Anreize schaffen, Predigt- und Seelsorgeauftrag als Brücke ins ephorale Amt nutzen, Klares Anforderungsprofil für mittlere Leitungsämter schaffen, Kombinierbarkeit von Familienverantwortung und Ämtern erhöhen, Duale Erwerbs- bzw. Pfarrtätigkeit unterstützen

➤ Personalentwicklung/ Qualifizierung

Qualifikationsmechanismen entwickeln und Berufswege aufzeigen, Gestaltungsspielräume kommunizieren – Bewerber/-innen ermutigen

➤ Formalisierung und Professionalisierung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses

Stellenbesetzungsprozess transparenter gestalten, Ansprachen für mittlere Leitungsämter formalisieren und qualifizieren

➤ Sensibilisierung für vielfaltsfördernde Kultur

Stereotype Rollenbilder abbauen

Die Autor*innen der Studie entwickeln 12 Handlungsempfehlungen in 4 verschiedenen Bereichen, welche die Attraktivität sowie die Zugangsmöglichkeiten für Frauen verbessern sollten:

DIE UMSETZUNG IN DEN LANDESKIRCHEN

VERBESSERUNG DER AUSGESTALTUNG DES AMTES

Um die Attraktivität des Amtes zu erhöhen, wurden vor allem drei Empfehlungen der Studie umgesetzt

- **Klares Anforderungsprofil für mittlere Leitungsämter schaffen**
Konkretisierung der Aufgaben und Zuständigkeiten
Entwicklung von Kompetenzmodellen
- **Befugnisse und Verantwortlichkeiten schärfen sowie neue Formate partizipativer Leitung (weiter -) entwickeln**
Stellenprofile und Dienstordnungen
Ausbau partizipativer Formate durch Stärkung der Stellvertreter* innenpositionen , geteilte Leitung in Kombination mit Schuldekan*innen, Führung in Teilzeit
- **Kombinierbarkeit von Familienverantwortung und Leitung bzw. Qualifikationsämtern erhöhen**
Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung
Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitbegrenzung
Kinderbetreuung

2021 also 4 Jahre nach Erscheinen und Diskussion der Studienergebnisse in den Landeskirchen haben wir die Verantwortlichen in den Landeskirchen dazu befragt, ob und welche Maßnahmen von ihnen umgesetzt wurden. 18 der 20 Landeskirchen haben einzelne Maßnahmen umgesetzt. Dabei wird als ein erstes Ergebnis deutlich, dass vor allem jene Landeskirchen, die über eine institutionalisierte Stelle für Gleichstellung verfügen, besonders viele Maßnahmen umgesetzt haben. Insgesamt wurden vor allem folgende Maßnahmen umgesetzt:

DIE UMSETZUNG IN DEN LANDESKIRCHEN

PERSONALENTWICKLUNG/ QUALIFIZIERUNG

- **Qualifikationsmechanismen entwickeln und Berufswege aufzeigen**
Personalentwicklungspool / Führungskräfteentwicklungsprogramm, Qualifikationsreferat
Mentoringprogramme (Cross -Mentoring)
- **Gestaltungsspielräume kommunizieren und nutzen – Bewerber*innen ermutigen**
Jahresgespräche, Fort- und Weiterbildungen, Personalentwicklung/ -beratungen

Zahlreiche Landeskirchen haben begonnen, einen Personalentwicklungspool aufzubauen. Interessierte können sich dort anmelden, erhalten Coaching und Fortbildungen und werden mit den Anforderungen an eine Leitungsposition vertraut gemacht. Auch das Cross-Mentoring wurde verstärkt eingeführt, oftmals in Kooperation mit mehreren Landeskirchen, der Diakonie und kommunalen Trägern.

DIE UMSETZUNG IN DEN LANDESKIRCHEN

FORMALISIERUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DES BEWERBUNGS - UND AUSWAHLPROZESSES

Stellenbesetzungsprozess transparenter gestalten
Interessensbekundung, Stellenausschreibung
Verfahrensbeschreibung, Dokumentation der Prozesse
Keine Vorauswahl durch externe Gremien
Erhöhung der Vergleichbarkeit durch einheitliche Fragenkataloge
Die richtige Person am richtigen Platz



Einen Kulturwandel gab es in vielen Landeskirchen hinsichtlich des Bewerbungs- und Auswahlprozesses. 15 Landeskirchen haben ihr Procedere verändert. Die Hinterzimmerpolitik wurde vielerorts deutlich eingeschränkt, die Vorauswahl durch externe Gremien durch öffentliche Stellenausschreibungen ersetzt und klare und einheitliche Kriterien sowie standardisierte Fragen festgelegt. Die vom Referat für Chancengerechtigkeit sowie der Konferenz der Genderbeauftragten herausgegebene Broschüre „Die richtige Person an richtigen Platz!“ lieferte viele wertvolle Hinweise, wie ein gutes und faires Bewerbungsverfahren ablaufen sollte.

DIE UMSETZUNG IN DEN LANDESKIRCHEN SENSIBILISIERUNG FÜR VIELFALTSFÖRDERNDE KULTUR

Abbau von Benachteiligungen

Traditionsüberwindende Bibelauslegung

Genderspezifisches Coaching, Weiterbildungen, Veranstaltungen

Handreichung Auswahlverfahren, Besetzung der Einstellungskommission

Schulung der Auswahlkommissionen

Abbau von Geschlechterstereotypen ([Unbewusste Begleitung](#))



Ebenfalls 15 der 20 Landeskirchen haben Maßnahmen zur Sensibilisierung für eine vielfaltsfördernde Kultur ergriffen. Diese sind allerdings ganz unterschiedlicher Natur und reichen von Coachings über Bibelkurse bis hin zur Schaffung neuer Stellen als Diversitybeauftragte. Generell zeigt sich auch hier, dass insbesondere dort Maßnahmen ergriffen wurden, wo es institutionelle Stellen im Bereich Chancengerechtigkeit bzw. Frauenförderung gibt.

Auch das Studienzentrum hat sich in diesem Prozess beteiligt. Wie bereits in der Studie beschrieben, müssen Frauen in Auswahlprozessen anderen Standards genügen bzw. werden ihnen andere Eigenschaften und anderes Handeln unterstellt als männlichen Bewerbern. Dies als Unconscious Bias bekannte Problem ist gerade bei der Besetzung von Leitungsgremien in der Kirche virulent, da diese zum Großteil durch Wahlen von Gremien besetzt werden, die nicht in der Personalauswahl geschult sind. Deshalb haben wir einen kurzen Animationsfilm entwickelt, der vor Wahlen in den Synoden gezeigt werden kann, um so unbewusste Vorurteile bewusst zu machen und ihren Einfluss auf die Wahlentscheidung zu reduzieren. [Hier möchte ich gerne den Film zeigen, vielleicht kann sich der/ die Übersetzer*in den Film schon einmal anschauen und ggf. übersetzen]

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR

➤ Aufgabe

Entwicklung von Maßnahmen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den landeskirchlichen Gremien, vor allem bei den Kreissynodalvorständen und in der Landessynode sicher stellen und die Gremienkultur insgesamt verbessern

Vorschläge, wie das Engagement in Gremien – für Frauen wie für Männer, für Jüngere wie für Ältere – insgesamt attraktiv gestaltet und mehr Mitglieder zum Mitwirken motiviert werden können. Die Studie geht davon aus, dass entsprechende Maßnahmen und Veränderungen in der kirchlichen Organisation nicht nur Frauen zugutekommen. Letztlich will die Studie dazu beitragen, dass Kirche in ihrer Vielfalt in den Gremien repräsentiert ist.

➤ Methode

Online-Umfrage und Intensivinterviews sowie eine vielfältig besetzte Fokusgruppe, welche der Verdichtung und Einordnung der Befragungsergebnisse und der Erarbeitung von konkreten Vorschlägen diene.



Die zweite Studie, die ich Ihnen vorstellen möchte, beschäftigt sich nun mit der Frage, wie man mehr Frauen für ehrenamtliche Gremien gewinnen kann und wurde 2018 in der evangelischen Kirche im Rheinland durchgeführt. Ziel der Studie war es, Gründe für die rückläufige Bereitschaft, sich zu engagieren, zu erheben und Maßnahmen zu entwickeln, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den landeskirchlichen Gremien, vor allem bei den Kreissynodalvorständen und in der Landessynode sicherstellen und die Gremienkultur insgesamt verbessern. Dafür wurden Vorschläge entwickelt, wie das Engagement in Gremien – für Frauen wie für Männer, für Jüngere wie für Ältere – insgesamt attraktiv gestaltet und mehr Mitglieder zum Mitwirken motiviert werden können. Die Studie geht davon aus, dass entsprechende Maßnahmen und Veränderungen in der kirchlichen Organisation nicht nur Frauen zugutekommen. Letztlich will die Studie dazu beitragen, dass Kirche in ihrer Vielfalt in den Gremien repräsentiert ist.

Methodisch wurde ein Mixed-Methods Design genutzt und sowohl eine Onlineumfrage als auch Tiefeninterviews durchgeführt und mit Fokusgruppen gearbeitet.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR ZENTRALE ERKENNTNISSE - REPRÄSENTANZ

Abbildung 3a Wie nehmen Frauen die Repräsentanz von Frauen wahr?

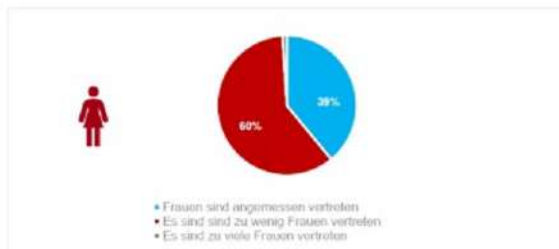
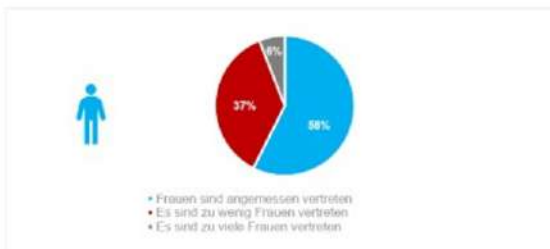


Abbildung 3b Wie nehmen Männer die Repräsentanz von Frauen wahr?



Ein spannendes erstes Ergebnis der Untersuchung war, dass die Repräsentanz von Frauen geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahrgenommen wird. 60 Prozent der Frauen gegenüber lediglich 37 Prozent der Männer stimmen der Aussage zu, dass es eher zu wenige weibliche Gremienmitglieder gibt. 58 Prozent der Männer sind daher der Ansicht, dass Frauen angemessen vertreten sind, immerhin sechs Prozent befinden sogar, dass es zu viele Frauen in den Gremien gibt, obwohl dies keineswegs den aktuellen Zahlen entspricht. Für einen Großteil der Männer scheint also die Unterrepräsentanz von Frauen kein Problem darzustellen. Bei der umgekehrten Frage nach der Repräsentanz von Männern (dazu gibt es keine Graphik) zeigen sich erneut aufschlussreiche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Liegen die Einschätzungen bezüglich der angemessenen Repräsentanz von Männern in Gremien noch nah beieinander (49 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer), so meinen die weiblichen Befragten zu einem weitaus größeren Teil als die männlichen Befragten, dass Männer zu stark in Gremien vertreten sind (45 Prozent gegenüber 26 Prozent). Weiterhin gehen 17 Prozent der männlichen Befragten davon aus, dass Männer zu wenig in Gremien der EKIR repräsentiert sind.

Spannend ist auch, dass ein Großteil der Befragten (70%) der Aussagen
☑ Unsere Kirche lebt von Vielfalt. Das soll sich auch in der Zusammensetzung der Gremien widerspiegeln.

☑ Für die Zukunftsfähigkeit der Kirche ist eine möglichst vielfältige Gremienbesetzung erstrebenswert.

zustimmen, aber gleichzeitig einschränken, dass der Wunsch nach mehr Vielfalt zwar vorhanden ist, aber die innerkirchlichen Normen und Einstellungen doch auch stark von einer Konsens- und Harmoniekultur geprägt sind, so dass die mit Vielfalt fast notwendigerweise einhergehende „kreative Spannung“ weniger stark befürwortet wird.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR

ZENTRALE ERKENNTNISSE – WAS STÖRT SIE AN DER GREMIENARBEIT ?

Abbildung 6 Unzufriedenheit aufgrund von Vielredner*innen, nach Geschlecht

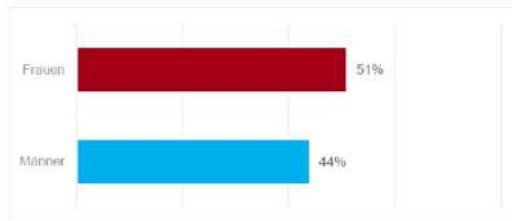
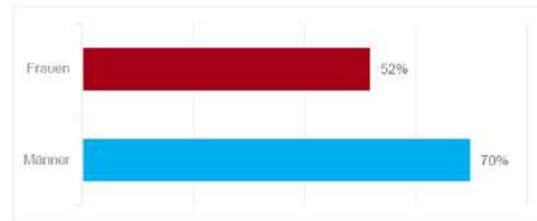


Abbildung 7 Unzufriedenheit aufgrund von Nebensächlichkeiten, nach Geschlecht



Frauen sind seltener zu einem Gremienaufstieg bereit als Männer (34% zu 64%). Als Ursache wird zumeist die starke zeitliche Beanspruchung sowie die mangelnde Attraktivität der Themen genannt.

Grundsätzlich sind fast alle Personen, die bereits Gremienarbeit leisten, bereit, dies auch weiterhin zu tun (ca.95%). Gefragt, was sie positiv an der Gremienarbeit finden, gaben jeweils mehr als 50% an:

Mir gefällt an der Gremienarbeit, dass ich mitgestalten kann, an grundsätzlichen Entscheidungen beteiligt bin, interessante Menschen treffe, Neues lerne.

Gefragt danach, was ihnen an der Gremienarbeit nicht gefällt, werden vor allem Vielredner*innen und Nebensächlichkeiten benannt. Interessant ist, dass es einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Bewertung der beiden Items gibt. Bemängeln Frauen durch die Ebenen hinweg häufiger als Männer, dass Vielredner*innen sich negativ auf die Gremienarbeit auswirken, so kritisieren männliche Befragte häufiger als weibliche, dass sich Gremien mit Nebensächlichkeiten aufhalten. Die Abbildung zeigt, dass 51 Prozent der Frauen angeben, dass sie Vielredner*innen als störend empfinden, wohingegen dies nur 44 Prozent der Männer unzufrieden macht. Auf der anderen Seite sagen 52 Prozent der Frauen, dass es sie unzufrieden macht, wenn sich das Gremium mit Nebensächlichkeiten aufhält, dem stimmen 70 Prozent der männlichen Befragten zu.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR ZENTRALE ERKENNTNISSE — BEREITSCHAFT AUF EIN NÄCHSTHÖHERES GREMIUM ZU WECHSELN

Abbildung 9 Bereitschaft sich in einem kreiskirchlichen Gremium zu engagieren, nach Geschlecht



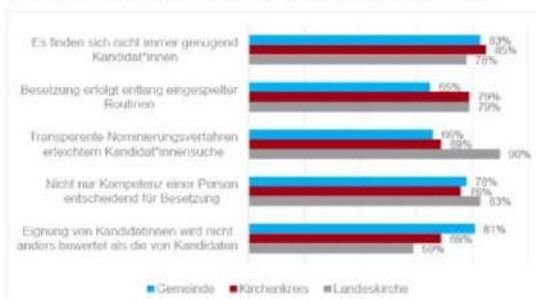
Frauen sind seltener zu einem Gremienaufstieg bereit als Männer (44% zu 64%). Als Ursache wird zumeist die starke zeitliche Beanspruchung sowie die mangelnde Attraktivität der Themen genannt.

Ebenfalls wurden die Befragten nach ihrer Bereitschaft gefragt, sich auch auf der nächsthöheren Ebene zu engagieren. Auch hier gibt es einen sehr großen Unterschied zwischen Männern und Frauen. Einen Wechsel von einem Gemeinderat auf ein kreiskirchliches Gremium können sich nur 44% Prozent der Frauen, aber 64% der Männer vorstellen. Als Ursache werden zumeist die starke zeitliche Beanspruchung sowie die mangelnde Attraktivität der Themen genannt.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR

ZENTRALE ERKENNTNISSE – WIE LÄUFT GREMIENBESETZUNG AB?

Abbildung 12 Zustimmung zu Aussagen der Gremienbesetzung und Nominierung



Vor allem in den Gremien auf Ebene der Landeskirchen spielt das Geschlecht eine zentrale Rolle.

Gefragt nach Problemen bei der Gremienbesetzung wird deutlich, dass es über alle Gremien hinweg übereinstimmend als schwierig erfahren wird, geeignete Kandidat*innen zu finden. Auch wird mit recht hoher Zustimmung bewertet, dass bei der Besetzung nicht immer die Kompetenz der Person ausschlaggebend sei. Angesichts der Komplexität der Verfahren befürworten ca. zwei Drittel der Befragten auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene, dass Transparenz bei den Verfahren die Suche erleichtern würde, vor allem betonen jedoch die Befragten der landeskirchlichen Ebene diesen Punkt.

Bei der Frage, ob die Eignung von Frauen und Männer ggf. unterschiedlich bewertet wird, geht die Mehrheit der Befragten (knapp 70 Prozent) davon aus, dass dies nicht der Fall ist. Bemerkenswert ist allerdings, dass die Zustimmung mit der nächsthöheren Ebene deutlich abnimmt. So geht nur noch die Hälfte der Befragten auf landeskirchlicher Ebene davon aus, dass an Frauen und Männer die gleichen Maßstäbe bei der Eignungsbeurteilung angelegt werden.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR ZENTRALE ERKENNTNISSE — WIE KÖNNTE MAN SIE FÜR GREMIENARBEIT GEWINNEN?

Abbildung 14 Unterstützungsbedarfe Befragter ohne Gremienengagement

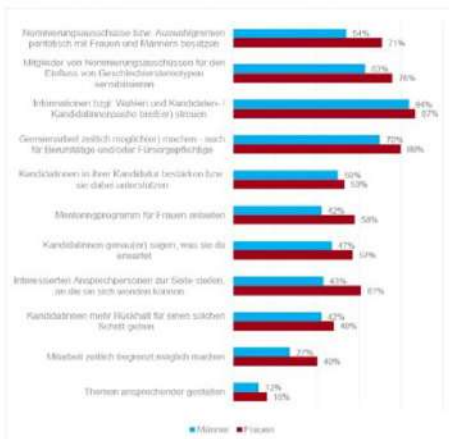


Neben der zeitlichen Perspektive, spielen hier vor allem mehr Informationen und Unterstützung eine Rolle.

Personen, die bislang noch nicht in einem Gremium mitarbeiten, geben an, dass für sie die zeitliche Machbarkeit und Attraktivität der Themen für eine Mitwirkung ausschlaggebend sind. Bemerkenswert ist allerdings auch, dass immerhin 20 Prozent angeben, dass es hilfreich wäre, wenn sie direkt angesprochen würden. Ein weiteres knappes Fünftel betont zudem, dass mehr Informationen über die Gremienarbeit ihnen den Einstieg erleichtern würde.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR ZENTRALE ERKENNTNISSE — EMPFEHLUNGEN FÜR MEHR FRAUEN

Abbildung 18 Empfehlungen für mehr Frauen in Gremien nach Geschlecht



Bei der Frage danach, wie es ermöglicht werden kann, dass sich vor allem mehr Frauen in Gremien engagieren, spielen neben dem Zeitfaktor vor allem Unterstützung und Information über die Arbeit eine Rolle. Des Weiteren geben die Befragten an, dass paritätisch besetzte Nominierungsausschüsse sowie eine Sensibilisierung für Geschlechterstereotype ein gutes Instrument wären, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach verschiedenen Ebenen zeigt sich, dass auf landeskirchlicher Ebene die Befragten fast sämtliche Maßnahmen stärker befürworten (bzw. eher deren Notwendigkeit erkennen). Dies gilt vor allem für die Maßnahme der Sensibilisierung für Geschlechterstereotype stärker als auf gemeindlicher oder Kreisebene.

Die Antwortverteilung von weiblichen Befragten unterscheidet sich dabei deutlich von denen männlicher Befragter. Insgesamt ist eine größere Zustimmung der weiblichen Befragten erkennbar – und dies bei allen vorgeschlagenen Maßnahmen.

Spannend ist zudem noch, dass die Frage, ob es verbindliche Zielvorgaben bzw. reservierte Plätze für Frauen sowie für jüngere Menschen in den Gremien geben sollten, von einem Großteil der Befragten verneint wurde.

MEHR FRAUEN IN LEITUNGSGREMIEN DER EKIR

ZENTRALE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Attraktivität von Gremien erhöhen und paritätische Teilhabe fördern

Gremienleitung und Moderation <ul style="list-style-type: none">• Transparente Informationen• gutes Zeitmanagement• effiziente Moderation	Mentoring <ul style="list-style-type: none">• Vorbereitung auf Leitungsaufgaben• Seminar- und Trainingsprogramm• Matching Mentoring-Tandems
Zeitpolitik und Sitzungszeiten <ul style="list-style-type: none">• Flexible Terminfindung• Videokonferenzen	Fortbildungen <ul style="list-style-type: none">• Formate: Webinare, Studientage• Themen: Sitzungsleitung, Unconscious Bias, Patenschaften
Themenauswahl und Gestaltung <ul style="list-style-type: none">• Themenvielfalt• Erwerbungsmanagement• Vertrauen statt mehrfacher Beratung	Nominierungsprozesse <ul style="list-style-type: none">• Kandidat*innensuche entscheidend• Hospitationsmöglichkeiten anbieten• Ansatz bereits bei Jugendarbeit
Willkommenskultur <ul style="list-style-type: none">• Kultur des „Dazukommens“• Einführungstreffen• Patenschaften	Erprobungsgesetz <ul style="list-style-type: none">• Neues ausprobieren• Pilotprojekte starten

Nicht „Frauen für die Strukturen fit machen“, sondern die „Strukturen an die Menschen anpassen“.

Abschließend gibt die Studie zentrale Handlungsempfehlungen, um die Mitwirkung von Frauen in Gremien zu erhöhen. Wie auch in der zuvor vorgestellten Studie ist die zentrale Forderung, nicht Frauen für die Strukturen fit zu machen, sondern Strukturen zu schaffen, die Vielfalt in Leitungsgremien ermöglicht. Insgesamt schlagen die Autor*innen 8 Empfehlungen vor. Die ersten fünf Maßnahmen sind geschlechterunspezifisch und betreffen die Ausgestaltung der Gremienarbeit. Sie umfassen Aspekte wie verbessertes Gremien- und Zeitmanagement, Flexibilisierung der Termine, die Themenauswahl und die Willkommenskultur sowie die Möglichkeit, neue Formate in verschiedenen Räumen zu erproben. Auf der anderen Seite werden Maßnahmen vorgeschlagen, die sich explizit auf die Erhöhung des Anteils an weiblichen Gremienmitgliedern beziehen. Eine als wichtig identifizierte Maßnahme stellt das Mentoring dar. Für beide Geschlechter offen soll es auf die Übernahme einer Leitungsaufgabe vorbereiten. Ein weiterer Punkt sind Fortbildungen. Diese sollten vor allem folgende Bereiche umfassen: Trainings zu Unconscious bias; insbesondere für Entscheidungsträger*innen (Vorsitzende, Nominierungsausschüsse), Kennenlernen der Methodik der Patenschaft (Patenschaft für Gremieneinsteiger*innen, Shadowing etc.) um die „Kultur des Dazukommens“ zu unterstützen, Professionelle Sitzungsleitung (Moderieren, Präsentieren, Kommunikationsverhalten). Als dritten großen Bereich identifizieren die Autor*innen die Nominierungsprozesse. Hier hat sich gezeigt, dass sowohl die Findung der Kandidat*innen als auch die Transparenz sowie das *out of the box* - Denken verbesserungswürdig ist und

hier ein großer Reformbedarf besteht. Es wird deshalb vorgeschlagen, potentielle Kandidat*innen persönlich anzusprechen und ihnen ausreichend Informationen zur Verfügung zu stellen, Hospitationsmöglichkeiten oder „Online-Schnuppersitzungen“ für Interessierte anzubieten, Kirche als Ort der Begegnung zu nutzen und im Rahmen anderer Aktivitäten oder Netzwerke Menschen für das Engagement gewinnen. Zudem sollte die Suche nach Engagierten frühzeitig, d.h. in der Jugendarbeit ansetzen, um bereits Mädchen und junge Frauen für (leitende) Aufgaben in der EKIR zu motivieren.

ZUSAMMENFÜHRUNG

Es zeigt sich, dass sich die erforderlichen Maßnahmen zur Förderung eines höheren Frauenanteils bei Haupt- und Ehrenamtlichen weitestgehend überschneiden.

- Monitoring: Gleichstellungs- und Diversitätsatlas / zentrale Stelle für Gleichstellung & Diversity
- Erhöhung der Attraktivität des (Ehren-)Amtes
- Formalisierung und Transparenz der Verfahren
- Information über die Aufgaben
- Mentoring
- Unterstützung/ Ansprache möglicher Kandidat*innen
- Verbesserung der Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben
- Schulung/ Trainings zu Unconscious Bias

Betrachtet man die beiden Studien zusammen, wird deutlich, dass die Empfehlungen, um die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen, sich für haupt- als auch ehrenamtliche Leitungsaufgaben eigentlich nicht unterscheiden. Aufgenommen habe ich noch den ersten Punkt, der zwar nicht explizit in den Studien genannt wurde, aber für beide die Grundvoraussetzung für die Studien und damit für die Beschäftigung mit dem Thema waren. Monitoring und die Bereitstellung von Zahlen, Fakten und Entwicklungen sind ein zentraler Baustein, um auf Ungleichheitsverhältnisse aufmerksam machen und Druck auf Entscheidungsträger*innen aufbauen zu können. Eine institutionelle Verankerung der Themen in Form einer/ eines Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragten ermöglicht, die Themen immer wieder in Entscheidungsgremien einzuspielen, verschiedene Angebote und Trainings zu koordinieren sowie Konzepte zur Vereinbarkeit und Unterstützung zu erstellen. Ansonsten habe ich die Maßnahmen noch einmal aufgeführt, die ich im Vortrag angesprochen habe und würde vorschlagen, dass wir auf dieser Basis ins Gespräch kommen. Ich bedanke mich fürs Zuhören und freue mich auf die Diskussion.