



# Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern

---

Vortrag auf der Frühjahrssynode 8. März 2018

## Teil I

- **Personalentwicklung und Chancengleichheit als Markenkern**
  1. **Ausgangslage: exemplarische Aufgaben und Inhalte nach der Verordnung der Beauftragten für Chancengleichheit**
  2. **Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe**
  3. **Zwischenbilanz im 5. Jahr des Beschlusses zur freiwilligen Quote: Erfolge und Problemanzeigen**
    - Gremien: Berichtsstand und Übertragbarkeit des EKD-Gremienbesetzungsgesetz
    - Handreichung und Schulungskonzept für Gremien
    - Mittlere Ebene: Ergebnisse der Fraunhofer Studie „Kirche in Vielfalt führen“
    - Herausforderungen und Perspektiven
  4. **Chancengleichheit 4.0 und Digitalisierung**

## Teil II

- **Prävention, Intervention und Hilfe bei sexualisierter Gewalt**
- **Aufarbeitung**



# 1. Ausgangslage: Aufgaben und Inhalte nach der Verordnung der Beauftragten für Chancengleichheit

*„ Die bzw. der Beauftragte für Chancengleichheit setzt sich für eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Arbeit für Chancengleichheit und für die Berücksichtigung der Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen ein und wirkt auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern hin.“*

## **Beispiele:**

- Geschäftsführung des Total E-Quality Management, einer an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklung
- Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit (Pflegerlotsen und Kindertagesstätte Heidehüpfer)

*„ [...] Trägt dazu bei, etwaige Benachteiligungen von Frauen und Männern und ihre Festlegung auf Geschlechterrollen in der Kirche im Blick auf Stellenbesetzungen, Arbeitsstrukturen, Laufbahnplanung und Fortbildung zu verhindern und ggf. zu beseitigen.“*

## **Beispiele:**

- Projekt Debora (Qualifizierung, Strukturen und Kulturveränderungen)
- Mentoring – Förderung für Frauen und Männer

Verordnung: siehe Anhang

## **Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe und umfasst die Themen**

Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, Migration und Religion (Kirche als Arbeitgeberin, Öffnungsklauseln) entsprechend der Kriterien des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG)

- Mitglied der Beschwerdekommision zum AGG

## **Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt in der Landeskirche:**

- Intervention (siehe Teil II der Präsentation)
- Hilfe für Betroffene (siehe Teil II der Präsentation)

## **Geschäftsführung der Unabhängigen Kommission zur Gewährung von Leistungen in Anerkennung des Leids**

**Beauftragte für Chancengleichheit 100%, Sekretariat 50%,  
Projektstelle Prävention bis 5/2019 50%**

## 2. Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe: Versöhnte Verschiedenheit

*Vielfalt als Ressource in einer Organisation ist ein Indikator für Aufgeschlossenheit gegenüber Wandlungsprozessen und ist Ausdruck für Innovationsfähigkeit.*

**Grundsatzfragen nach Vielfalt und Diversität sollen bei Prozessen, Gremienbesetzungen, Qualifikationen und kirchlichem Leben in Gemeinden und Einrichtungen berücksichtigt werden.**

- Pluralität von Lebensentwürfen, Familienarrangements, Lebenslagen und Lebensformen
- unterschiedliche Ämter, Berufsgruppen und Altersgruppen
- pluralistische Berufswege und Leitungskonzepte
- Unterschiedliche Prägungen und Milieus
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Interreligiöser Dialog
- Inklusion
- Integration von jungen Migrantinnen und Migranten

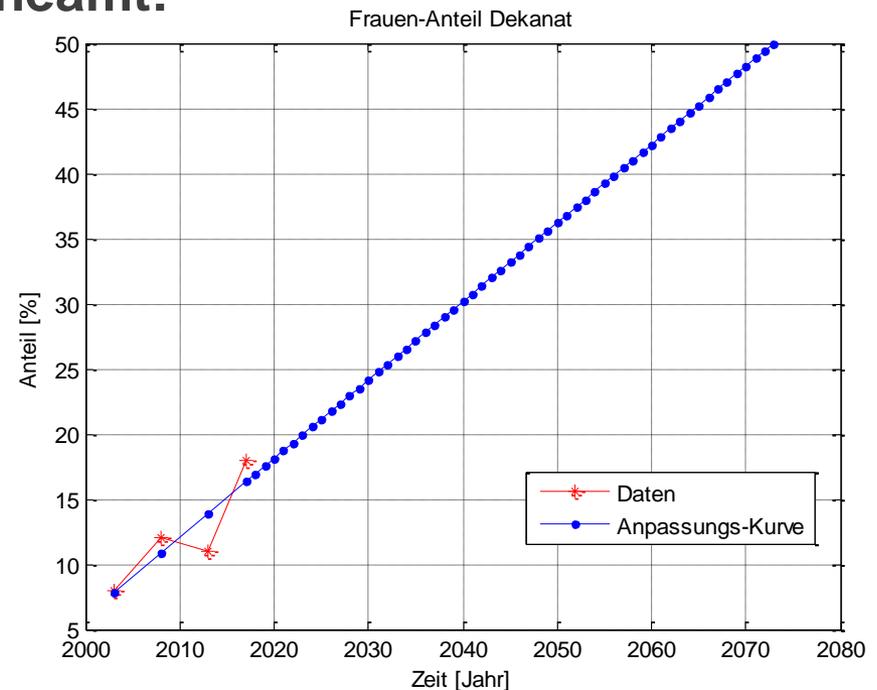
### 3. Zwischenbilanz im 5. Jahr des Beschlusses zur freiwilligen Quote

*„In zehn Jahren, also bis zum Jahr 2023, ist eine paritätische und chancengleiche Zusammensetzung der Gremien, Organe und Leitungsstellen in der Evang. Landeskirche anzustreben. Dieses Ziel ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern.“*

*(Synodenbeschluss 3/2013 zur freiwilligen Selbstverpflichtung)*

#### Hochrechnung am Beispiel Dekaneamt:

Jahr	Frauenanteil Dekaneamt (%)
2003	8
2008	12
2013	11
2017	18



## Maßnahmen der Beauftragten für Chancengleichheit zu den Aspekten von Kultur und Struktur

- **Erprobung 10 Monate: Beauftragte für Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren**
- **Handreichung zur gendersensiblen und diskriminierungsfreien Personalbeurteilung bzw. -management**
  - Erstellt durch die AG professionelle Personalauswahlverfahren innerhalb der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
  - Schulung und Sensibilisierung von Entscheidungsträgern, Führungskräften, Wahlgremien und Leitungsgremien in Genderkompetenz und Standards von Personalbeurteilung (in Kooperation mit der LakiMAV: Schulungen für MAVen)
- **Gezielte Ansprache von Frauen und Netzwerkbildung**
  - Weiterführen von Debora: Einstieg in Führung und Führungsseminar
  - Netzwerk Führungsfrauen in Kirche und Diakonie
- **Überprüfung von Führungsleitbilder (Lebensdienliche Vorbilder)**

## Notwendige Maßnahmen

- **Klares Commitment der Leitung zu Zielvereinbarungen.**
  - Regelgespräche mit Dezenten
- **Maßnahmenpaket zur lebensphasenorientierten Personalpolitik:**
  - fehlende Bereitschaft zur Übernahme von Leitung hat mit der Begründung von Familienpflichten zu tun
  - Erprobungen zu Stellenteilung und Jobsharing auf allen Ebenen, insbes.
    - Leitung in Teilzeit
    - mixed leadership
- **Gremienbesetzungen:**
  - Bewertung des Kirchengesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien der EKD (Gremienbesetzungsgesetz GBG-EKD vom 13.11.2013 von einigen Gliedkirchen übernommen, siehe ausführlich im Anhang) im Rechtsausschuss: Empfehlung bei neuen Verordnungen  
*„Bei der Benennung, Wahl und Berufung ist darauf zu achten, dass die Zusammensetzung der Vielfalt der Gaben und Kräfte entspricht.“*
  - Gremien paritätisch besetzen: Beispiel Lutherischer Weltbund: 40-40-20

## **Fraunhofer-Studie: „Kirche in Vielfalt führen. Eine Kulturanalyse der mittleren Ebene.“**

### **Grundlagen:**

In der EKD liegt der Frauenanteil auf mittleren Leitungsebene bei 21 %.

(Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Evangelischen Kirche in Deutschland, 2015)

Beschluss der 11. EKD Synode 2014 zur Geschlechtergerechtigkeit.

## **Blick auf die innerkirchliche Organisationsstruktur, statt auf die Befähigung zur Übernahme von Leitungsämtern**

### **Zielstellung:**

Steigerung der Attraktivität von hauptamtlichen Leitungsämtern auf der mittleren Ebene für Männer und insbesondere für Frauen, die auf der mittleren Leitungsebene noch unterrepräsentiert sind

Förderung einer (Leitungs-) Kultur, die Vielfalt zulässt und wertschätzt

5 Landeskirchen haben teilgenommen: Auswertung erfolgt derzeit in den Landeskirchen dazu



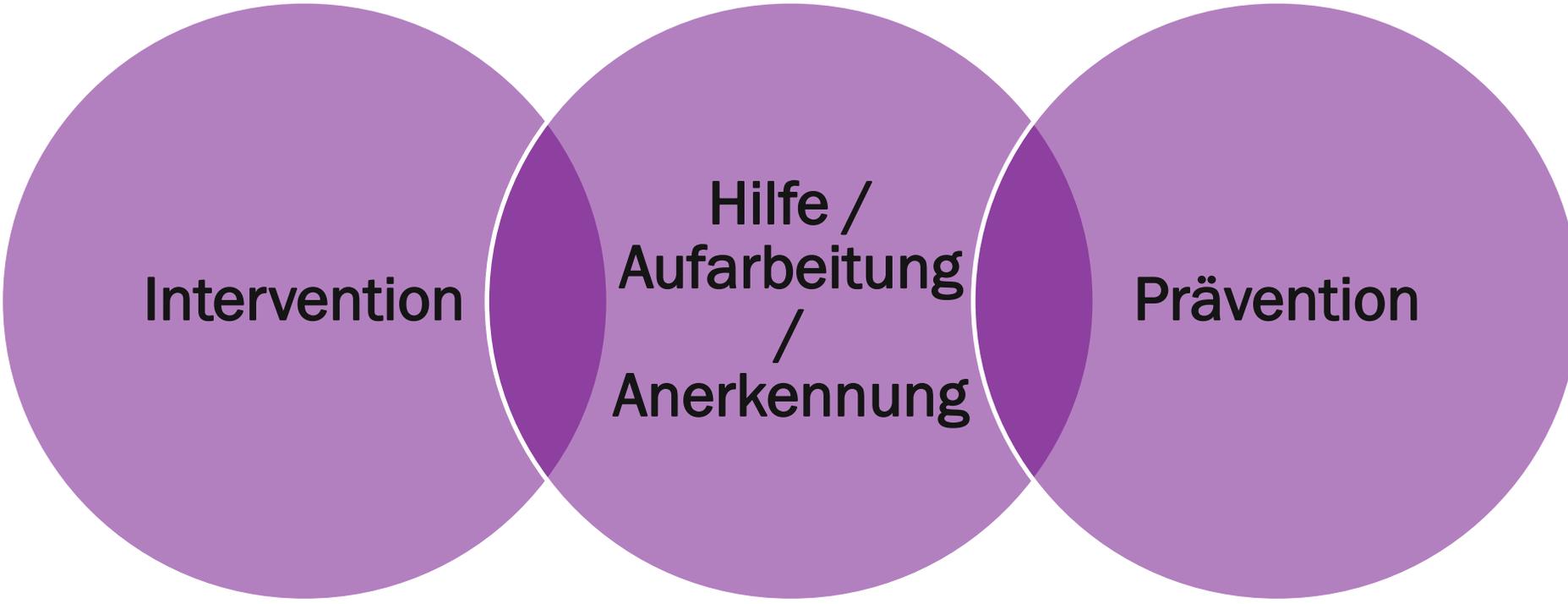
# Herausforderungen und Perspektiven

- **Familienformen und familiäre Lebensweisen entwickeln sich weiter**
  - Frauen steigen nicht mehr aus, sondern reduzieren ihre Arbeitszeit (17. Shell-Jugendstudie, 2015)
  - Männer gehen zunehmend in die Familienverantwortung
- **Fachkräftemangel begegnen - aktive Mitarbeitendenbindung betreiben**
- **Direkte Ansprache und Ermutigung von Frauen**
- **Bessere Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen:**
  - wie Hospitation, job enrichment, Rotation, Mentoring
- **Berufsbiografische Begleitung intensivieren**
  - Entwicklung und Erprobungen von Stellenteilungen
  - Stellvertretungsamt als Qualifikationsamt institutionalisieren
  - Flexible Arbeitszeitmodelle, z. B. Modelle angesparter Zeit wie Jahresarbeitszeitkonto oder Sabbatical, ggf. home office
  - Frühzeitig in die Laufbahnberatung einsteigen

**Brauchen wir in Kirche und Diakonie eine selbstverpflichtende Quote?**

- **Faktische geschlechtsspezifische Berufsauswahl und Tätigkeitsfelder führen zu einem geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt**
  - Tätigkeit in unterschiedlichen Branchen: Frauen zu 80 % in Dienstleistungen
- **Innovationsfähigkeit einer älter werdenden Gesellschaft**
- **Generationengerechtigkeit: Teilhabe und Partizipation**
- **Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Hilfe von Assistenzsystemen**
- **Berücksichtigung von individuellen Lebensphasen und Ermöglichung von:**
  - zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Jenseits der Präsenzkultur (u. a. „Generation Y“)
  - Homeoffice für Menschen mit Handicaps oder Mitarbeitende in strukturschwachen Gebieten
  - Zeitsouveränität durch wohnortnahes Arbeiten – für (geschlechter)gerechte Teilhabe an Sorgearbeit, z. B. durch Satellitenbüros
  - Langzeitarbeitskonten, Sabbaticals, Zeitbedarfe im Lebensverlauf

**Resümee: Wandel radikal denken - technische Felder als diversity, frauen- und familienfreundliche Arbeitsbereiche denken und offensiv positionieren.**



Intervention

Hilfe /  
Aufarbeitung  
/  
Anerkennung

Prävention

- **Arbeitsfelder:**
  - Evangelische Jugendarbeit, Pfadfinder
  - Religionsunterricht
  - Kirchengemeinde
  - Kindertagesstätten
  
- **Themenbereiche**
  - Strafrechts- und/oder disziplinarrechtsrelevante Übergriffe, z. B. Kinderpornografie
  - Übergriffe durch Fachpersonen, Praktikant\*innen, z.B. Nähe-Distanz / fachliches Fehlverhalten / Machtmissbrauch
  - Aufarbeitung von vergangenen Fällen
  - AGG betreffend (sexuelle Belästigung im Erwachsenenbereich)

## Erkenntnisse für Prävention:

- **Komplexe Zusammenhänge (Ermittlungsverfahren, Fristen, Datenschutz, Persönlichkeitsschutz)**
- **Hilfreich für die Aufklärung sind:**
  - Verantwortungsübernahme durch Leitungskräfte
  - Ernstnehmen von Äußerungen und Vermutungen - verantwortliches Handeln für alle Betroffenen
  - Bewusstsein über eigene emotionale Betroffenheit
  - Transparenz und klares Vorgehen hilft in der Kommunikation mit allen Betroffenen
- **Frühzeitige Beschäftigung ist notwendig**
  - Handlungspläne und Krisenmanagement / Handlungskette
  - Beschwerdemanagement

## Hilfe für Betroffene

- Vermittlung von Betroffenen an Fachberatungsstellen
- Psychologische Beratung
- Traumatherapie
- Vermittlung von Beratungsangeboten für Tatverdächtige

- **Projekt zur Aufarbeitung:**

„Analyse und Evaluation von strukturellen und milieuspezifischen Bedingungen und Motivationen kirchlicher Amtsträger\*innen für den Umgang mit Hinweisen auf Missbrauch.“

- Beauftragung von Prof. Dr. Jörg M. Fegert, Ärztlicher Direktor der Abteilung Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie der Universität Ulm

- **Unabhängige Kommission zur Gewährung von Leistungen in Anerkennung des Leids**
  - Wolfgang Vögele, Richter a. D. im Vorsitz
  - Hans Fischer, Diakon, ehemaliger Leiter einer Jugendhilfeeinrichtung der Diakonie
  - Marie-Luise Stöger, ehemalige Geschäftsführerin und Leiterin der Fachberatungsstelle Wildwasser Stuttgart e.V.
- **Flyer für Opfer sexualisierter Gewalt – Leistungen in Anerkennung des erlittenen Leids**



# Prävention: Entwicklung von Fachkompetenz

- **Entwicklung eines Schulungskonzeptes auf EKD-Ebene**
  - Fachkompetenz aus Württemberg
  - [www.hinschauen-helfen-handeln.de](http://www.hinschauen-helfen-handeln.de)
- **Vertiefung in Arbeitsgruppen**
  - Steuerungsgruppe der Koordinierungsstelle
  - Handreichung für Pfarrer/innen im Gemeindedienst
  - Selbstverpflichtungserklärung der Jugendhilfe im DWW
- **Seminare & Vorträge**
  - Schulen
  - Fachberatungen der Kindertagesstätten
  - Kirchenbezirke
- **Veranstaltung von Fachtagungen**
  - Oktober 2015: „Prävention anfangen“
  - September 2016: „Anforderungen und Herausforderungen“ (Lernende Organisation) in Kooperation mit der EH Ludwigsburg
  - Januar 2017: „... bevor es Thema wird“ (Entwicklung von Schutzkonzepten)



# Prävention in der Fläche

- **Durchführung von Risikoanalysen**
  - Erfahrungen aus den Piloten teilen
  - Beratungsangebot
- **(Weiter-)Entwicklung von Schutzkonzepten**
  - Kindertageseinrichtungen
  - Evangelische Jugendarbeit
  - Kirchengemeinden/-bezirke
  - Jugendhilfe
  - Evangelische Hochschule
- **Umsetzung des Schulungskonzeptes (Hinschauen-Helfen-Handeln) vor Ort**
  - Benennen von Ansprechpersonen in Dekanaten, Einrichtungen
  - Teilnahme an Schulungen
    - 11 Multiplikator/innen sind mitten in der Ausbildung, 7 davon aus der Landeskirche und Diakonie (2 Pfarrerrinnen, 1 Pflegedienstleitung, 1 Studienleiterin, 3 Jugendhilfe)

- Erhöhung der Verbindlichkeit innerhalb Landeskirche und Diakonie
- Prävention als Führungsaufgabe anerkennen und vorantreiben
- Verbindliche Implementierung der Themen in der Ausbildung von kirchlichen Mitarbeitenden
  - Diakonenausbildung ( EH Ludwigsburg, anerkannte Ausbildungsstätten)
  - Vikariat
  - Seelsorge
  - Erzieher/innen (Sozialpädagogische Fachschulen)
- Implementierung des Schulungskonzeptes in Fort- und Weiterbildung aller Berufsgruppen.
- Aufbau eines Netzwerks der Multiplikator/innen
  - Austausch und Themeninputs
  - Qualitätserhaltung und Standards

## Verstetigung der Projektstelle Prävention als Planstelle

### Aufgabenbereiche:

- Multiplikator/innen (Suche, Begleitung)
- Unterstützung, Qualitätssicherung
- Themenverantwortung (Beobachtung der inhaltlichen Entwicklungen zu den Themen, Austausch auf und mit EKD-Ebene)
- Weiterqualifizierung (Multiplikatorinnen / Multiplikatoren, Leitungsverantwortliche)